

"Diagnóstico de percepción de la violencia en el IFT"

Presentación de resultados
2021

ANTECEDENTES

Metodología

Cuestionario electrónico

- ▶ La información para elaborar el "Diagnóstico de percepción de la violencia en el IFT" **se realizó por medio de un cuestionario electrónico, con los mayores estándares de confidencialidad y seguridad disponibles.**
- ▶ Del 25 de noviembre al 3 de diciembre el cuestionario estuvo disponible en la intranet en el vínculo <https://cudipevi.ift.org.mx/> al que **solamente tuvo acceso personal del IFT. Las respuestas recopiladas no pueden vincularse con la identidad de las personas que respondieron la encuesta, lo que aseguró el anonimato.**
- ▶ La información recopilada se resguarda en un servidor y el acceso es restringido solamente para una persona de la DGIGDI, designada como Administradora. Una bitácora registra los accesos a la información y la descarga del archivo con la base de datos generada.

Base de datos

- ▶ Se recibieron **454 encuestas respondidas**, pero algunas de ellas no avanzaron para responder el cuestionario hasta su conclusión.
- ▶ Se obtuvo un total de **395 encuestas completas** (un mínimo de 25 preguntas contestadas); que son la base para realizar el análisis.

Género de las personas participantes

| Mujer | Hombre | Prefiero no responder |
|-------|--------|-----------------------|
| 209 | 178 | 8 |

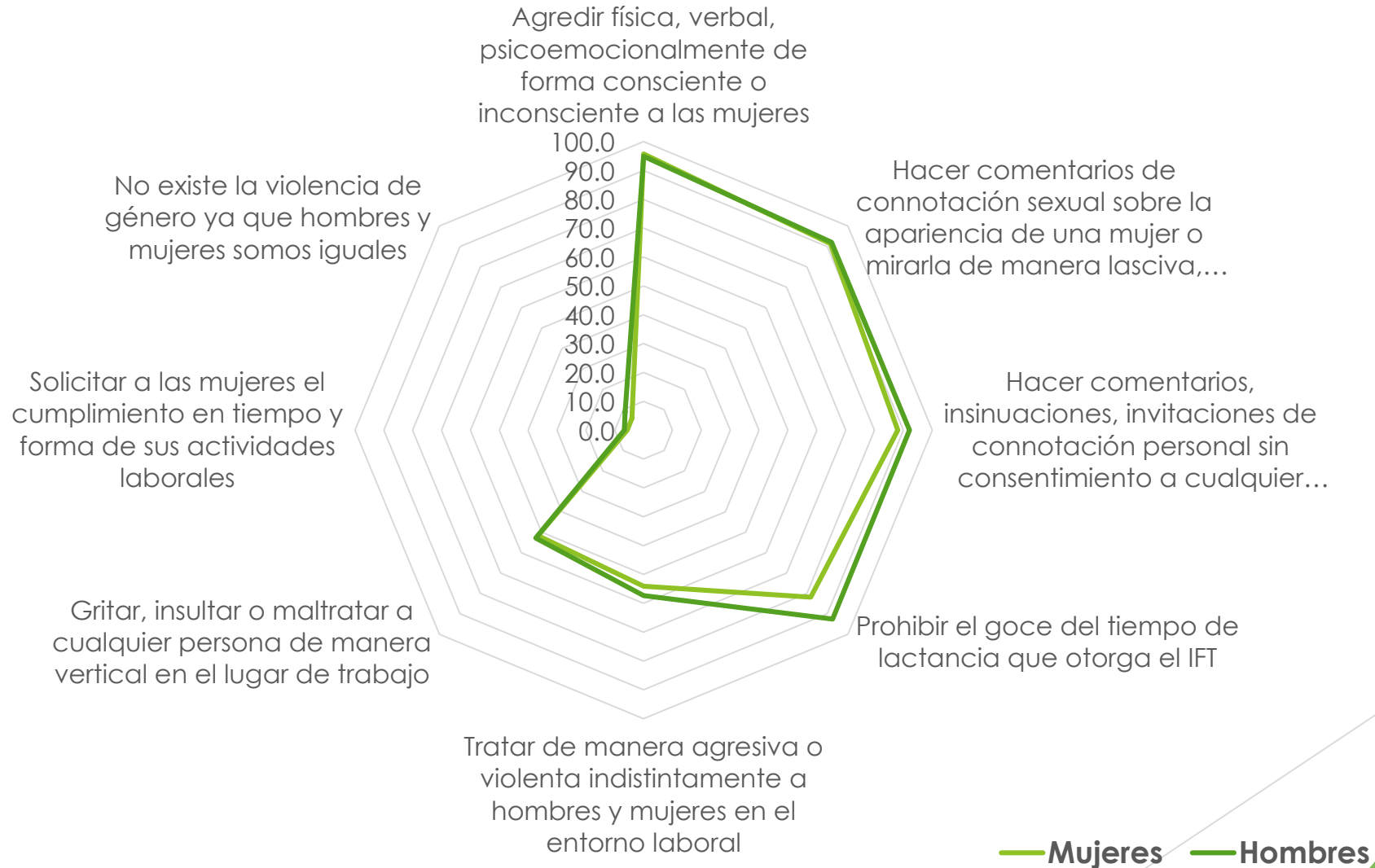
- ▶ De las **395 encuestas completas** captadas, más de la mitad fueron respondidas por mujeres (53%), en tanto que 45% de participantes fueron hombres y una pequeña proporción (2%), prefirió no declarar el género con el que se identifica.

Conocimientos previos en la materia

- ▶ La primera parte del cuestionario se enfocó en conocer el piso mínimo de conocimientos en materia de discriminación, igualdad de género y violencia, que tienen las personas que aceptaron participar en la encuesta.
- ▶ Esto permite contrastar las respuestas captadas, por una parte.
- ▶ Por otra parte, posibilita detectar áreas de oportunidad para determinar necesidades de capacitación en los temas que aborda el cuestionario, en tanto que la sensibilización y la capacitación forman parte de las acciones de prevención de la violencia en el ámbito laboral.

Conductas que constituyen violencia de género

Conductas que constituyen Violencia de género



Conductas que constituyen violencia de género

- ▶ Las conductas que las personas consideran como violencia de género, son similares, independientemente de su género:

95% pudo identificar como tal agredir física, verbal, psicoemocionalmente de forma consciente o inconsciente a las mujeres, y 92% señaló como tal hacer comentarios de connotación sexual sobre la apariencia de una mujer o mirarla de manera lasciva, en el entorno laboral.

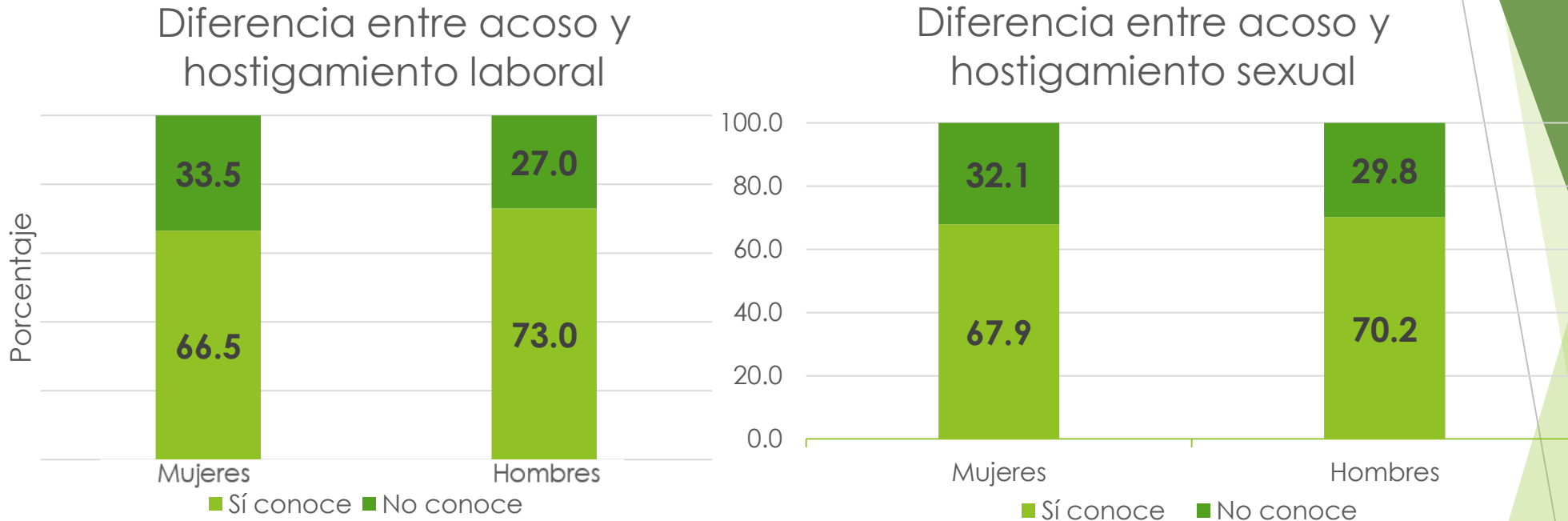
8 de cada 10 personas sí pudieron identificar como violencia de género prohibir el goce del tiempo de lactancia que otorga el IFT, en menor medida mujeres que hombres.

Poco más de la mitad de las personas encuestadas señalan como violencia de género conductas que no ocurren específicamente hacia las mujeres, pero sí son violencia laboral.

Una mayor proporción de hombres (92%) que de mujeres (88%) consideran como violencia de género hacer comentarios, insinuaciones, invitaciones de connotación personal sin consentimiento a cualquier mujer que labore o transite por el IFT.

1 de cada 10 hombres y 1 de cada 20 mujeres consideran que no existe la violencia de género ya que hombres y mujeres somos iguales.

Distinguir diferencias entre conductas



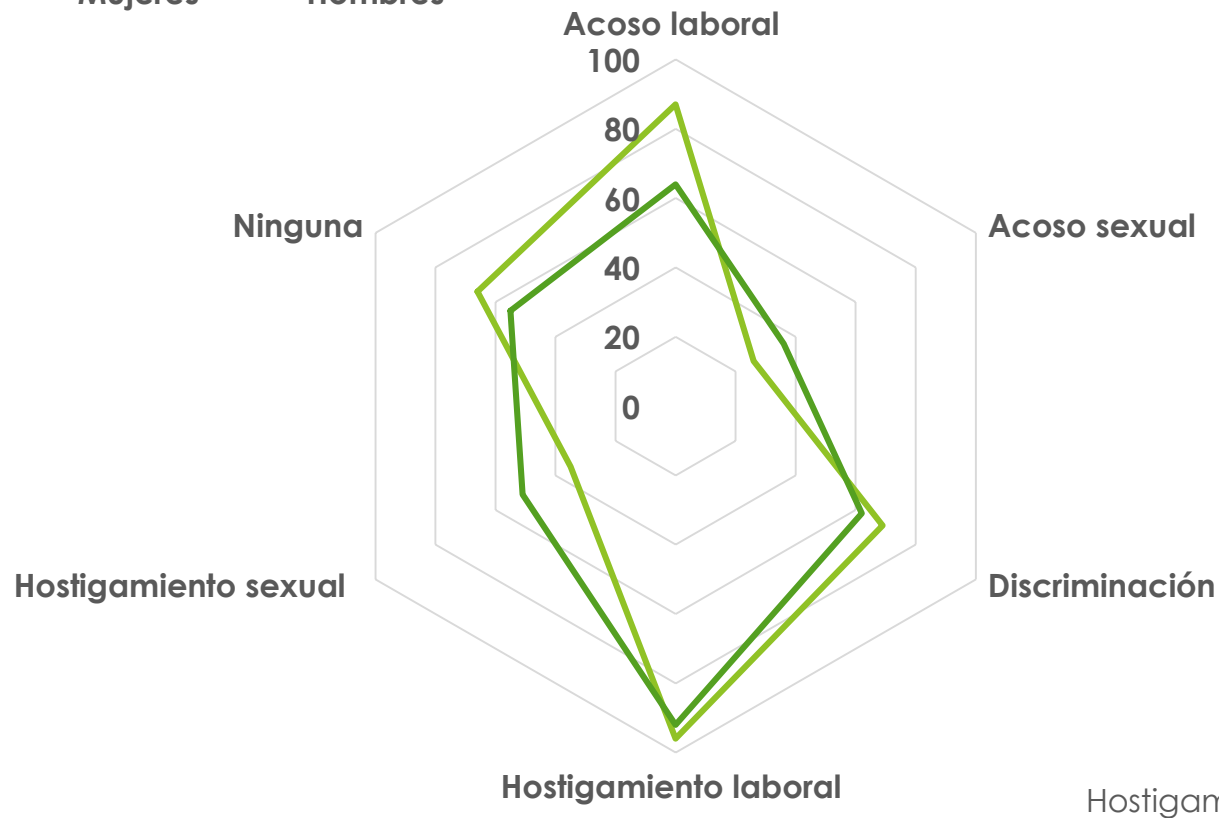
- ▶ Consideran conocer la diferencia entre acoso y hostigamiento laboral 66.5% de las mujeres, 73% de los hombres y 50% de personas que no dieron a conocer su género.
- ▶ El porcentaje de quienes consideran que sí conocen la diferencia entre acoso y hostigamiento sexual es de 67.9, 70.2 y 75.0 por ciento, respectivamente.

Percepciones sobre el entorno laboral

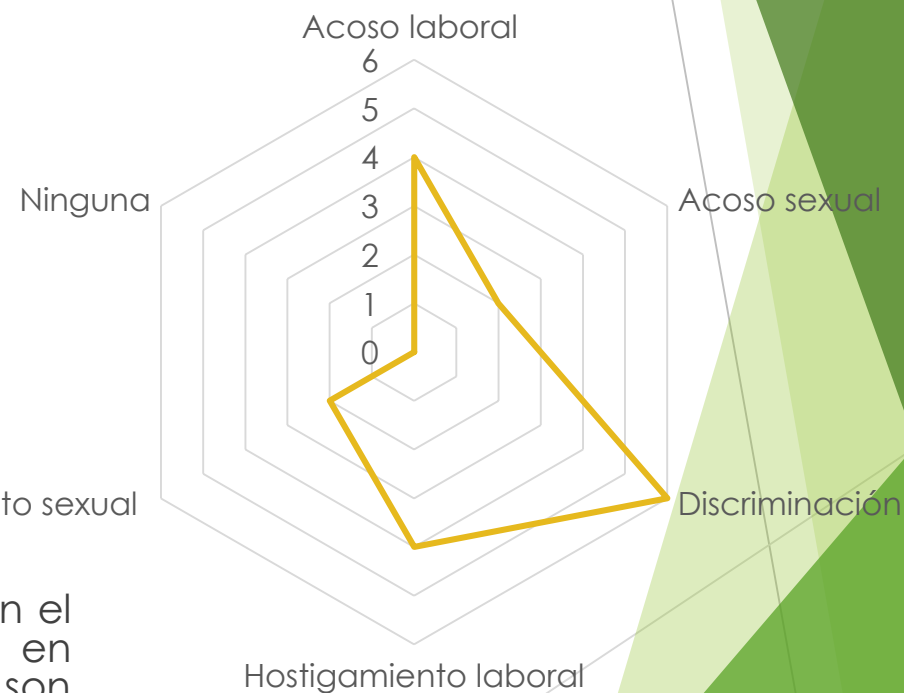
- ▶ Como parte de las preguntas, se proporcionaron las definiciones o en qué consisten diversas conductas que constituyen violencia en el entorno laboral, con la finalidad de que las personas respondieran, a su consideración, cuáles son las que ocurren en su entorno de trabajo.
- ▶ De manera general, las percepciones sobre desigualdades de género que generan un entorno laboral hostil, proporcionan un contexto de las situaciones de violencia sobre las que indaga el cuestionario.

Conductas más frecuentes en el IFT

— Mujeres — Hombres



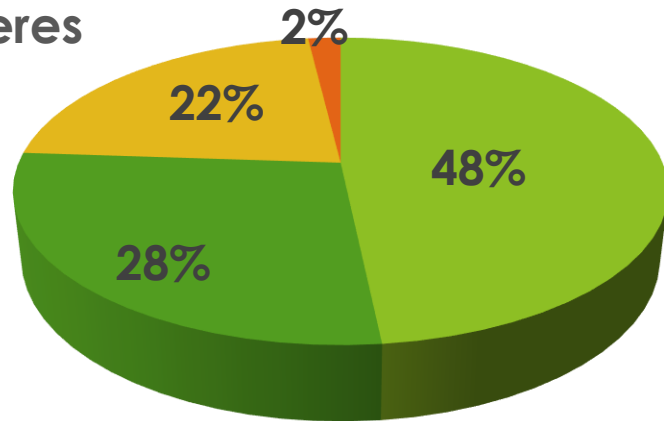
— Prefiero no decir mi género



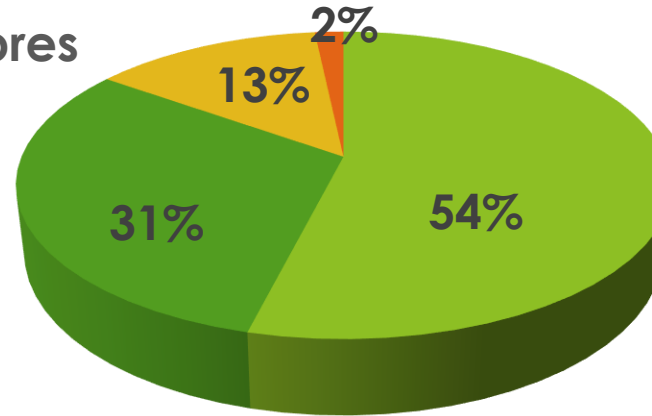
- ▶ Las **mujeres** consideran que las conductas más frecuentes en el IFT son el **acoso y el hostigamiento laboral**, en tanto que, en opinión de los **hombres**, el **acoso y el hostigamiento sexual** son las que se presentan de manera más recurrente.
- ▶ Para las **personas que prefirieron no decir su género**, la **discriminación y el acoso laboral** son las conductas que ocurren más frecuentemente en el Instituto.

¿En el IFT se vive violencia laboral?

Mujeres



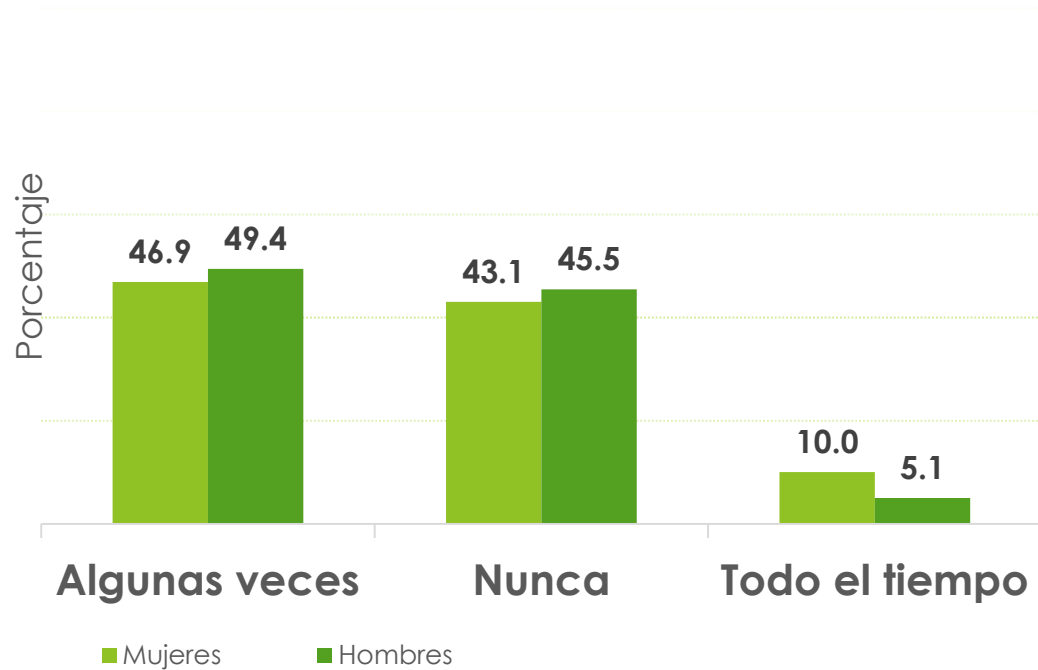
Hombres



■ Algunas veces ■ Nunca ■ Sí ■ Todo el tiempo

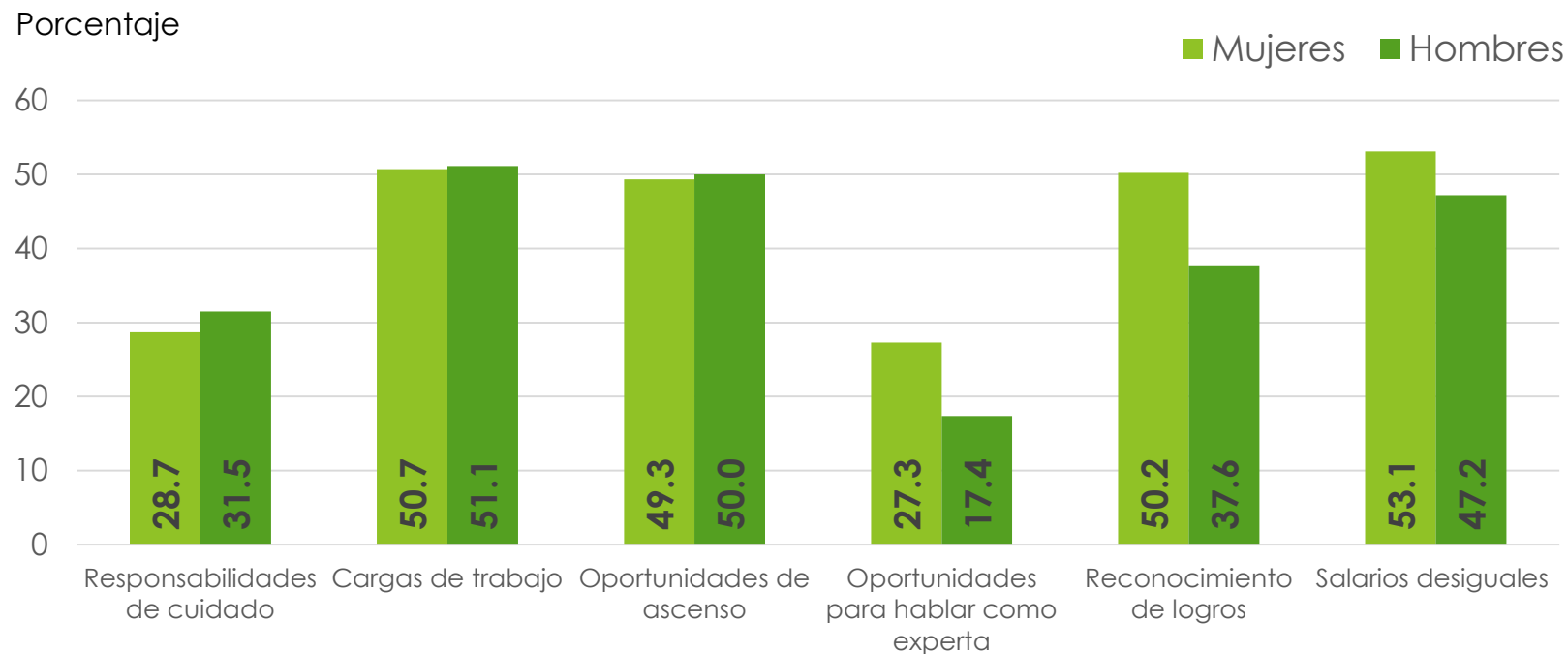
- ▶ **1 de cada 5 mujeres considera que en el IFT se vive violencia laboral**, 1 de cada 2 que esta se da algunas veces y 3 de cada 10 que nunca ocurre; en tanto que 2% percibe que la situación se da todo el tiempo. En el caso de los hombres, la mayor diferencia respecto a ellas, consiste en que 1 de cada 10 respondió que sí se vive violencia laboral.
- ▶ Tres cuartas partes de las personas que prefirieron no decir su género señalaron que la violencia laboral ocurre algunas veces, una respondió que sí se vive esa situación y otra que nunca se da esa problemática.

¿El entorno laboral del IFT es hostil o intimidatorio, por la posible existencia de hostigamiento y/o acoso sexual?



- ▶ Casi la mitad de las mujeres y los hombres percibe que algunas veces su entorno laboral es intimidatorio u hostil debido a la violencia sexual, así como una tercera parte de quienes no declararon su género.
- ▶ 1 de cada 10 mujeres considera que todo el tiempo hay un ambiente laboral hostil debido al acoso y/o el hostigamiento sexual, proporción que duplica al porcentaje de hombres que comparte dicha opinión.

Diferencias de oportunidades y trato

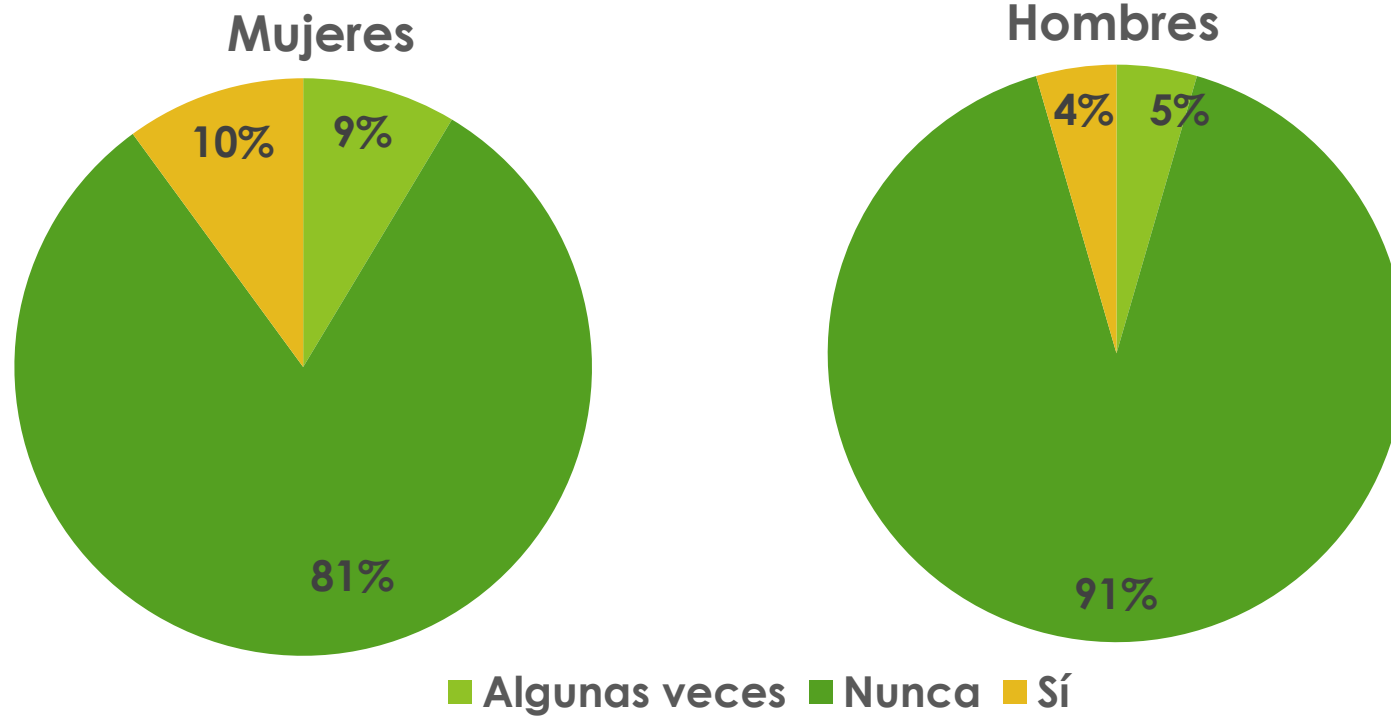


- ▶ **Mujeres y hombres coinciden en que las responsabilidades de cuidado, las cargas de trabajo y las oportunidades de ascenso constituyen diferencias entre mujeres y hombres, que tornan hostil o intimidatorio el ambiente laboral.**
- ▶ En contraste, las oportunidades para hablar en público como experta en una materia, así como el reconocimiento y visibilización de logros, en tanto diferencias de trato y oportunidades, son mencionadas en menor proporción por los hombres que por las mujeres. Ambos aspectos, ligados a las oportunidades de destacar en la trayectoria laboral, pudieran ser un indicio de un techo de cristal, que no es percibido por ellos, pero sí por aquellas a quienes afecta. **¿Un techo de cristal que es invisible para los hombres?**

Situaciones de acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral

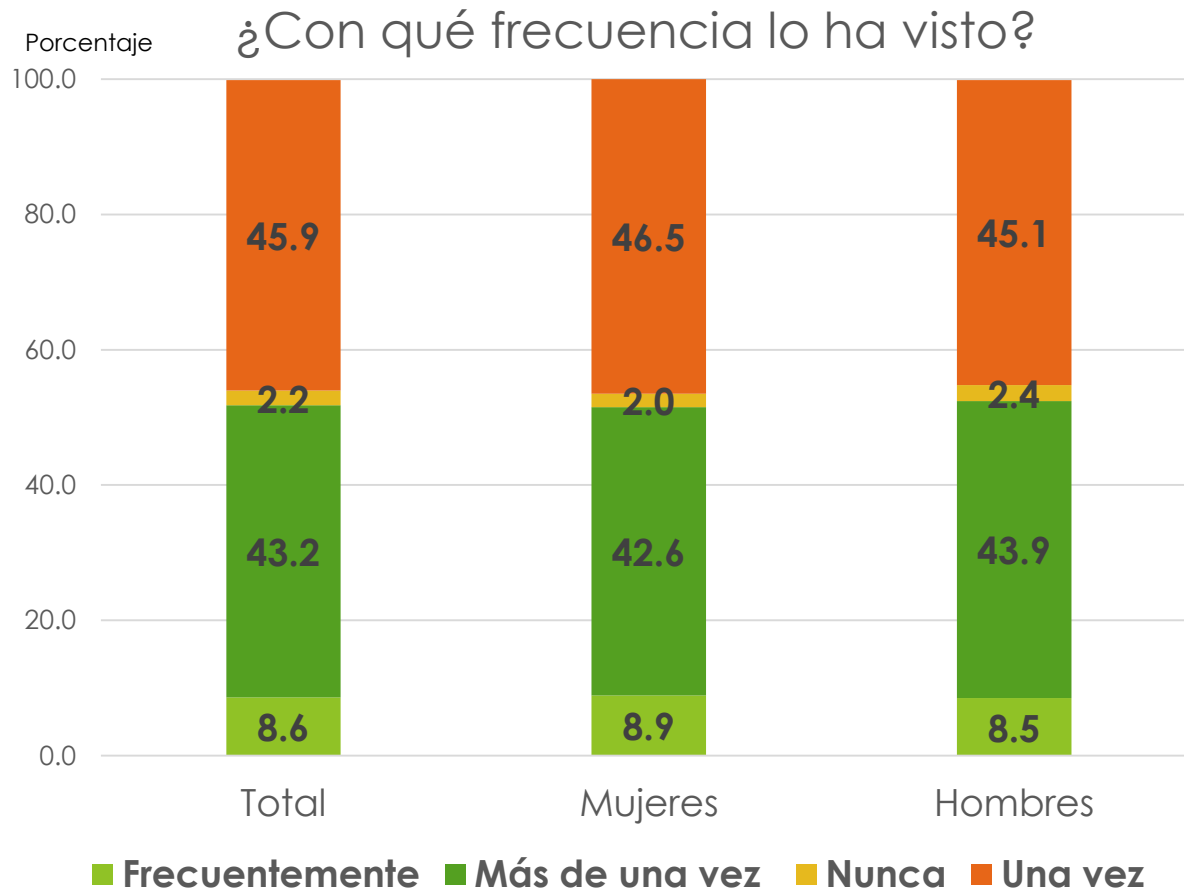
- ▶ Una parte sustancial del diagnóstico consiste en tener un acercamiento a las situaciones de violencia sexual que las personas que laboran en el IFT han vivido o de aquellas que han tenido conocimiento.
- ▶ Indagar sobre la denuncia o no, los obstáculos y las instancias hacia las que pudieran dirigirse para dar a conocer las situaciones de acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral, posibilita contar con elementos para mejorar los mecanismos de prevención y atención.

Personal que ha sido víctima de acoso u hostigamiento sexual en el IFT



- ▶ Una de cada diez mujeres han sido víctimas de acoso u hostigamiento sexual en el entorno laboral y casi una de cada diez declaró que algunas veces había sido víctima de este tipo de violencia.
- ▶ Por su parte, 4.5% de los hombres refirió que sí era víctima de violencia sexual en el ámbito laboral y otro 4.5% señaló que algunas veces había sufrido tal situación.
- ▶ Ninguna de las personas que no declaró su género ha vivido estas situaciones en el IFT.

Conocimiento de casos de acoso u hostigamiento sexual

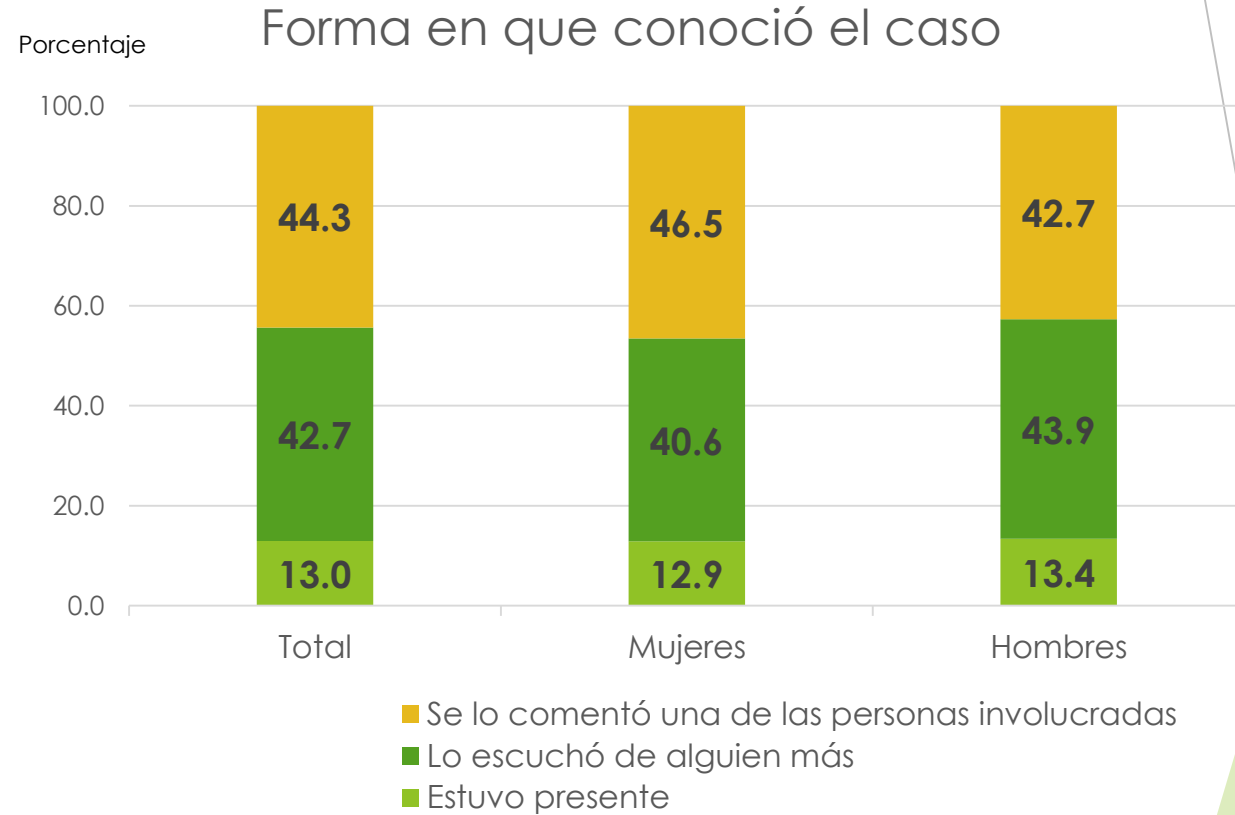


Casi la mitad de las personas que participaron en la encuesta (**185**) refirieron conocer que alguno de sus compañeros o compañeras había sido víctima de acoso u hostigamiento sexual en el entorno laboral, de ellas:

- ▶ Prácticamente, **1 de cada 10 personas** que han sabido de casos de acoso u hostigamiento sexual contra sus compañeras o compañeros de trabajo señalaron que **han visto esas situaciones frecuentemente**; 43.2% lo han visto más de una vez y 45.9% solo una vez.

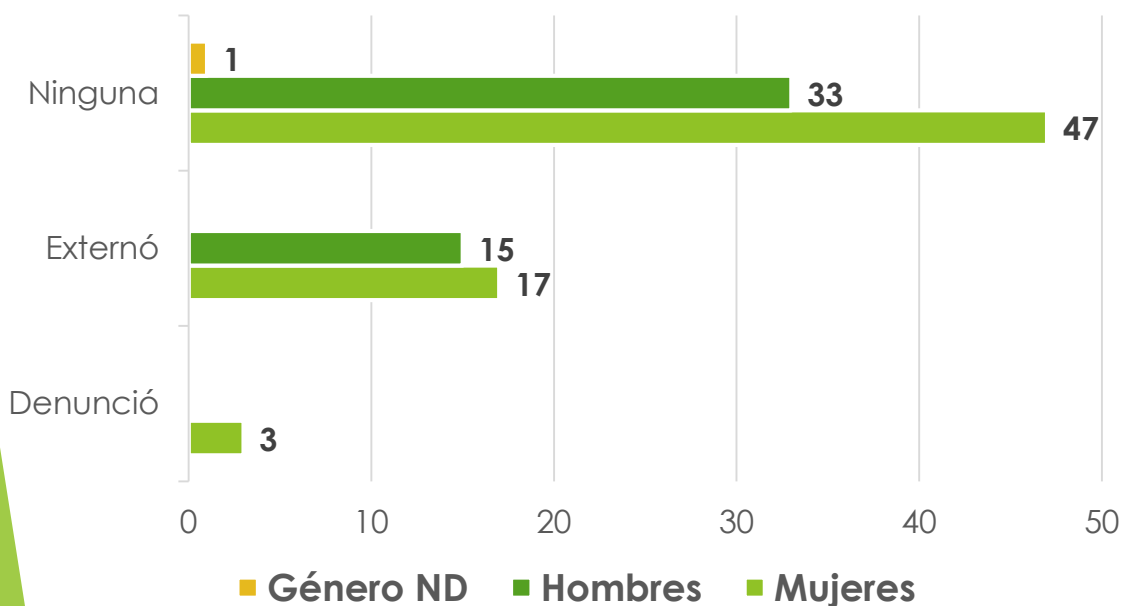
Conocimiento de casos de acoso y hostigamiento sexual

- ▶ **12.9% de las mujeres y 13.4% de los hombres conocen de estos casos porque estuvieron presentes**, en tanto que 40.6% de ellas y 43.9% de ellos supieron porque lo escucharon de alguien más.
- ▶ Una mayor proporción de mujeres (46.5%) que de hombres (42.7%) respondió que tuvo conocimiento del caso porque se lo comentó una de las personas involucradas.



Acciones seguidas al conocer casos de acoso u hostigamiento sexual

Personas que tuvieron conocimiento de casos de acoso/hostigamiento sexual y acciones tomadas



- ▶ Un total de **116 personas respondieron que habían conocido de un caso de acoso u hostigamiento sexual en el IFT**: 67 mujeres, 48 hombres y 1 persona que prefirió no decir su género.
- ▶ De las 3 personas que denunciaron el caso del que tuvieron conocimiento, (todas ellas mujeres): 1 presentó su denuncia ante el COPACV y ante una instancia externa; 1 lo hizo ante el OIC y la otra lo denunció ante otra persona del IFT (distinta a su jefe/jefa o compañeros(as)).
- ▶ **17 mujeres y 15 hombres sí externaron la situación de la que tuvieron conocimiento**; el resto de las personas (81) señaló que no denunció ni externó que conocía de un caso de violencia sexual en el IFT.

¿Qué pasa con los casos de acoso u hostigamiento sexual

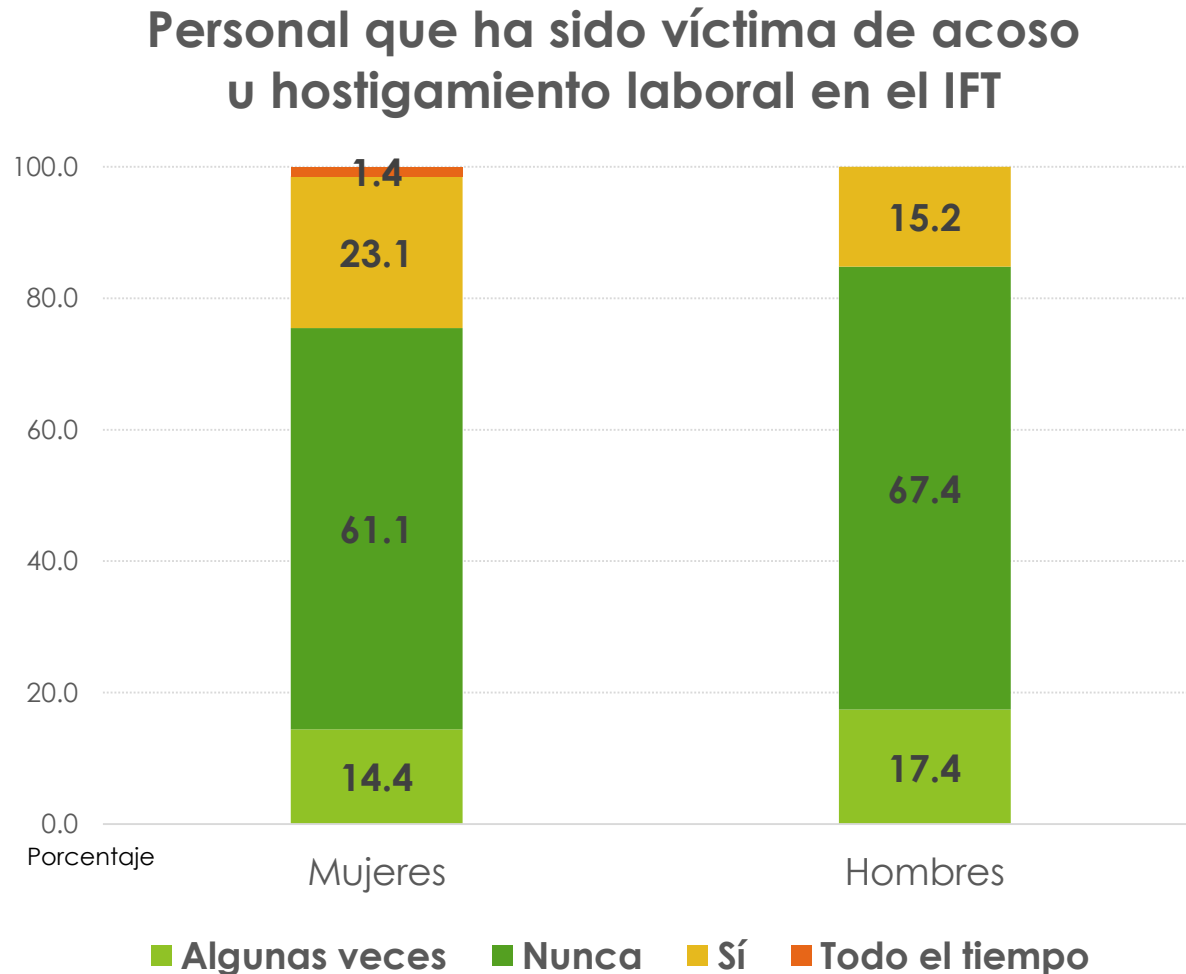
Víctimas

- ▶ 16 personas respondieron haber sido víctimas de acoso u hostigamiento sexual en su ámbito laboral **(14 mujeres y 2 hombres)**.
- ▶ **Solamente una persona señaló haber denunciado la situación**; lo que realizó ante otra persona del IFT (distinta a su jefe/jefa o compañeras(os)).
- ▶ **6 de las víctimas externaron la situación ante sus jefes/jefas**; dos de ellas también lo compartieron a sus compañeras(os) de labores. **Es decir, las y los jefes de las víctimas están al tanto de la situación de acoso u hostigamiento sexual que ellas enfrentan.**
- ▶ 1 de las víctimas solamente externó la situación ante sus compañeros(as) de trabajo.
- ▶ **1 víctima externó su situación ante el COPACV.**
- ▶ El resto de las personas (7) no denunció ni externó la situación de acoso u hostigamiento sexual que padecía o aún enfrenta en el IFT.

Situaciones de acoso y hostigamiento laboral

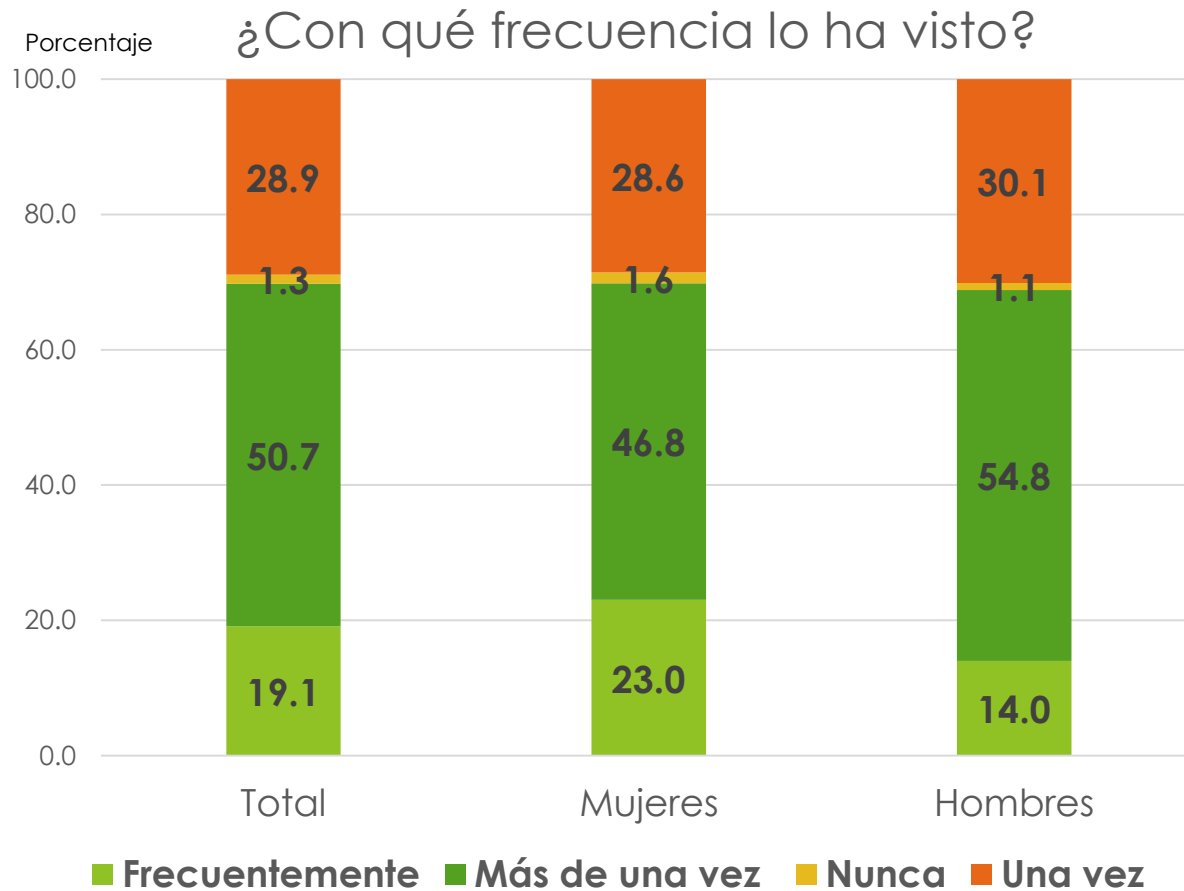
- ▶ Otra de las secciones del cuestionario se dedicó a las situaciones de violencia laboral (acoso y hostigamiento) distintas a las de connotación sexual.
- ▶ De modo particular, a las personas que refirieron haber vivido o conocido un caso de acoso u hostigamiento en el IFT, se les pidió referirse a las personas que ejercen violencia en el ámbito laboral, respecto a la posición o relación jerárquica entre la persona agresora y la víctima.

Personal que ha sido víctima de acoso u hostigamiento laboral en el IFT



- ▶ **Casi una cuarta parte de las mujeres (23.1%) refirieron que han sido víctimas de acoso u hostigamiento laboral;** así como 15.2% de los hombres.
- ▶ Esta problemática ha afectado algunas veces a 14.4% de las mujeres y 17.4% de los hombres.
- ▶ Tres personas que no especificaron su género señalaron haber sido víctimas de violencia laboral.

Conocimiento de casos de acoso u hostigamiento laboral

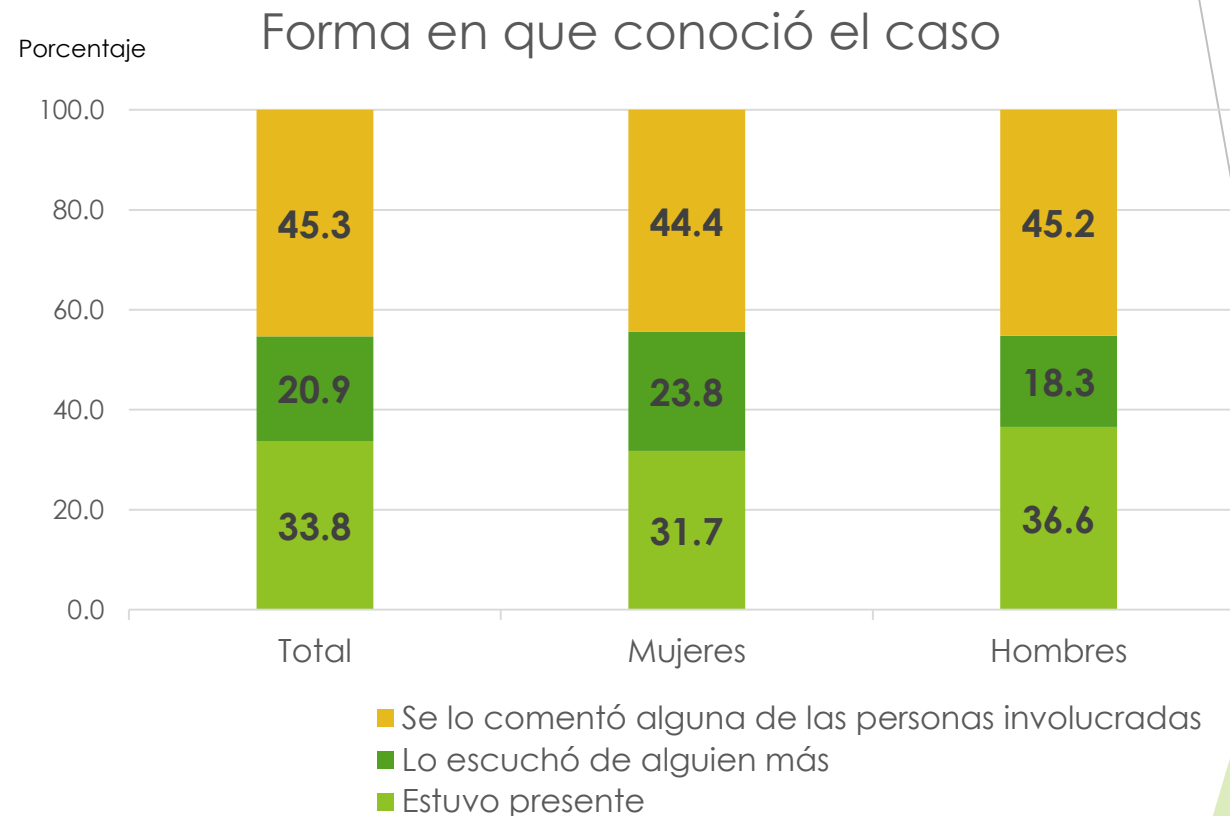


57% de las 395 personas participantes **manifestó haber conocido de algún caso de acoso u hostigamiento laboral**; cifra que es mayor entre las **mujeres (60.3%)** que entre los **hombres (52.2%)**.

- Una mayor proporción de mujeres (23%) que de hombres (14%) ha visto estas situaciones **frecuentemente**; mientras que 46.8% de ellas las ha visto más de una vez y tres de cada diez las ha visto una vez; proporciones que para los hombres son de 54.8% y 30.1%, respectivamente.

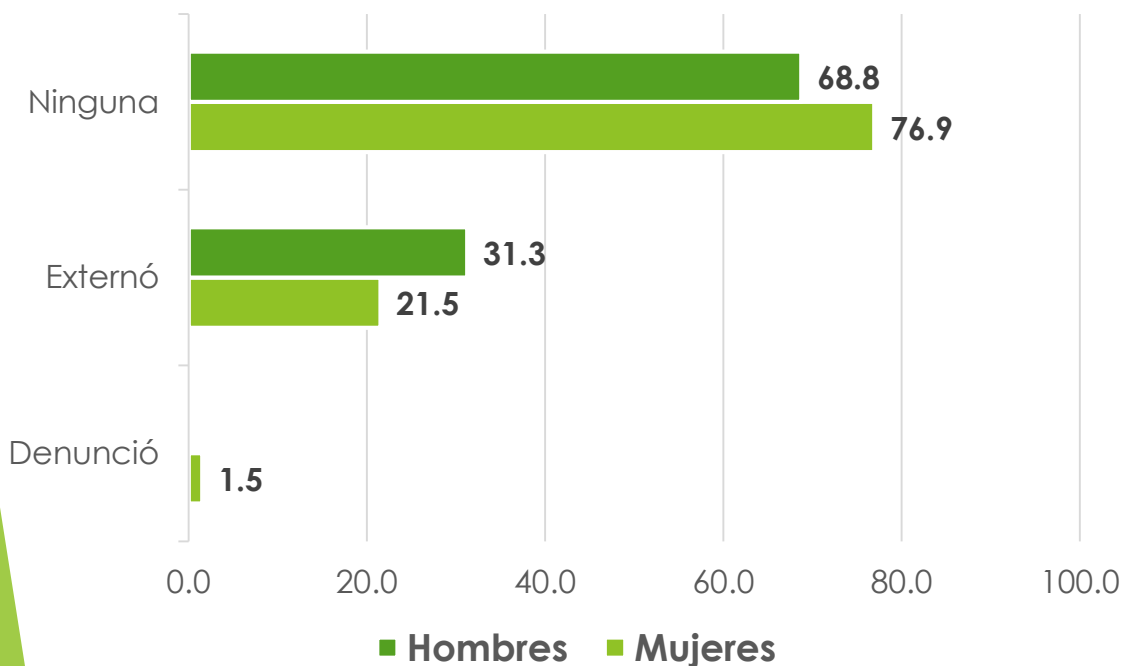
Conocimiento de casos de acoso y hostigamiento laboral

- ▶ **31.7% de las mujeres y 36.6% de los hombres estuvieron presentes en alguna situación de acoso u hostigamiento laboral ocurrido en el IFT.**
- ▶ A su vez, a 44.4% de las mujeres y 45.2% de los hombres, las personas involucradas fueron quienes les hicieron saber del caso, en tanto que 23.8% de ellas y 18.3% de ellos lo escucharon de alguien más.



Acciones seguidas al conocer casos de acoso u hostigamiento laboral

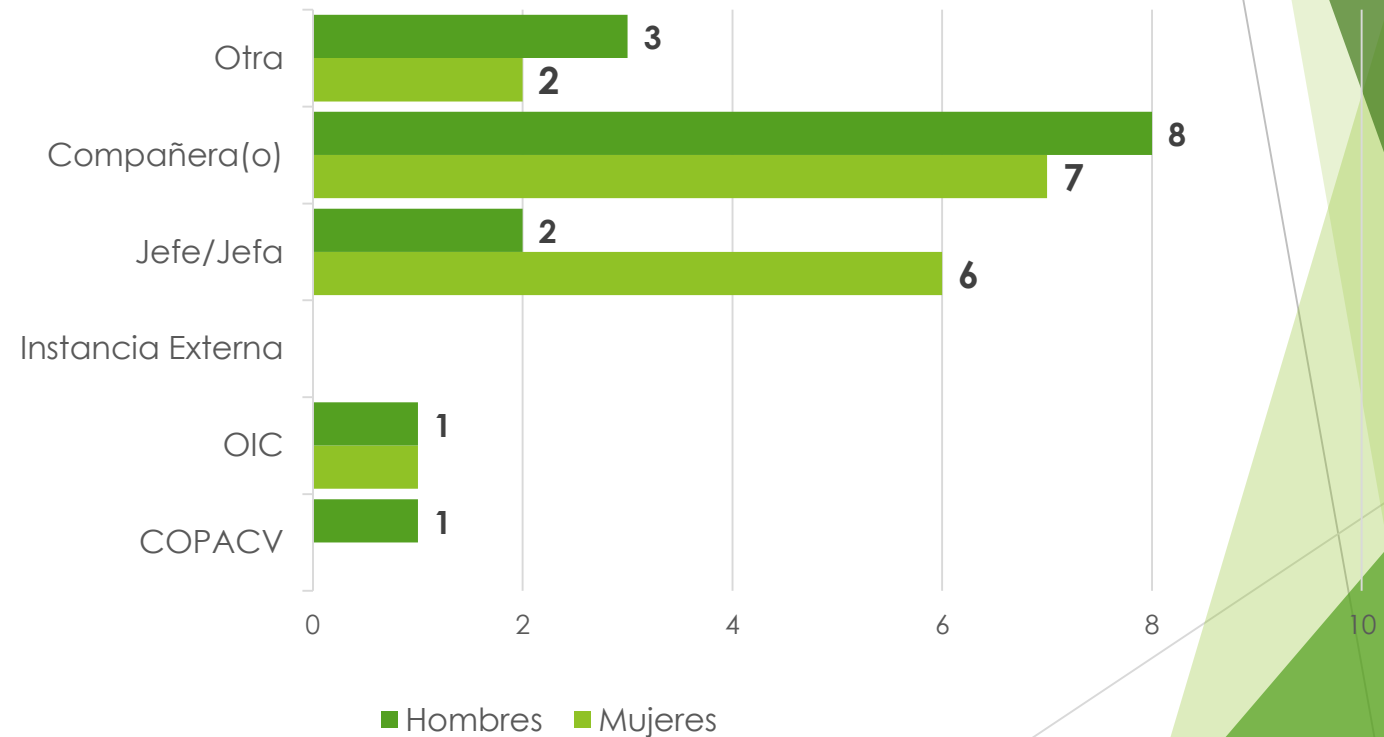
Personas que tuvieron conocimiento de casos de acoso/hostigamiento laboral y acciones tomadas



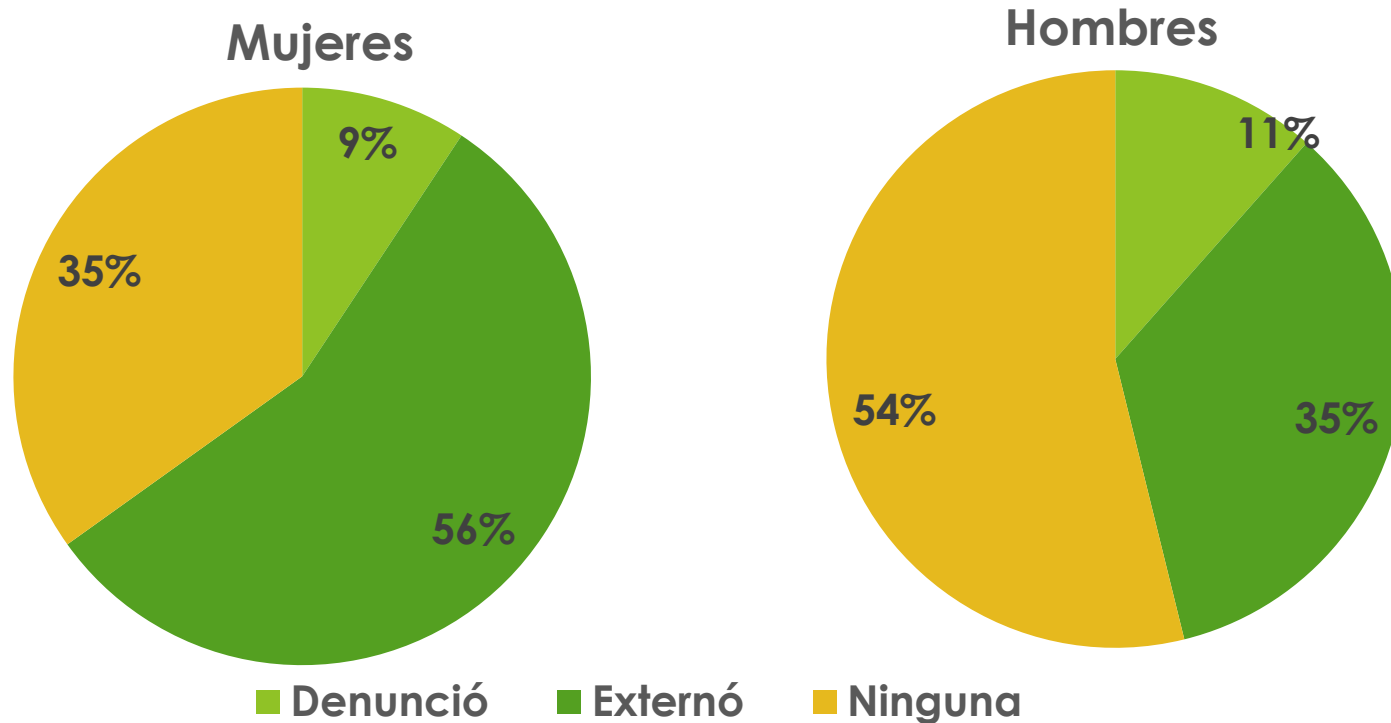
- ▶ De 65 mujeres, 48 hombres y 1 persona que prefirió no decir su género, que respondieron que habían conocido de un caso de acoso u hostigamiento laboral en el IFT:
- ▶ Solamente una mujer denunció el caso de acoso u hostigamiento laboral del que tuvo conocimiento (ante el OIC).
- ▶ **Una de cada cinco mujeres y tres de cada diez hombres externaron ante otra persona o instancia que tenían conocimiento de una situación de violencia laboral.**
- ▶ El resto de las personas señaló no haber realizado ninguna de las acciones anteriormente mencionadas.

Ante quién externaron los casos de acoso u hostigamiento laboral de los que se tuvo conocimiento

- ▶ **29 personas** externaron que conocían un caso de **violencia**, ante una o más personas o instancias:
- ▶ 1 persona lo externó ante el COPACV, y 2 lo hicieron ante el OIC.
- ▶ **8 personas** externaron a su **jefe o jefa que conocían un caso**; 15 lo compartieron con sus compañeros(as) de trabajo y 5 con otra persona del IFT.



Acciones seguidas por personal víctima de acoso u hostigamiento laboral



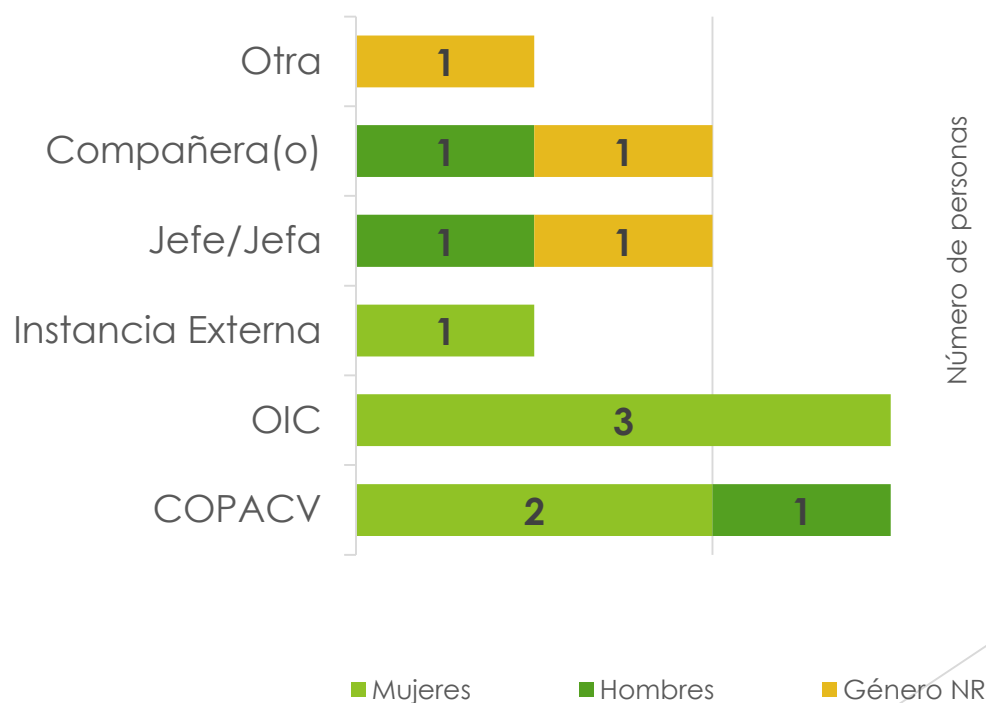
De las 72 personas que expresaron haber sido **víctimas de acoso u hostigamiento laboral**, la **mayoría son mujeres (59.7%)**, así como 36.1% de hombres y 4.2% de personas que no especificaron su género, de ellas:

- ▶ 9.3% de las mujeres y 11.5% de los hombres denunciaron la situación por la que atravesaban; una mayor proporción de mujeres (55.8%) que de hombres (34.6%) externó a alguna persona o instancia que era víctima de violencia laboral.
- ▶ Una tercera parte de las mujeres (34.9%) y más de la mitad de los hombres (53.8%) no llevaron a cabo ninguna de las acciones anteriores.

Ante quién denunciaron las víctimas de acoso u hostigamiento laboral

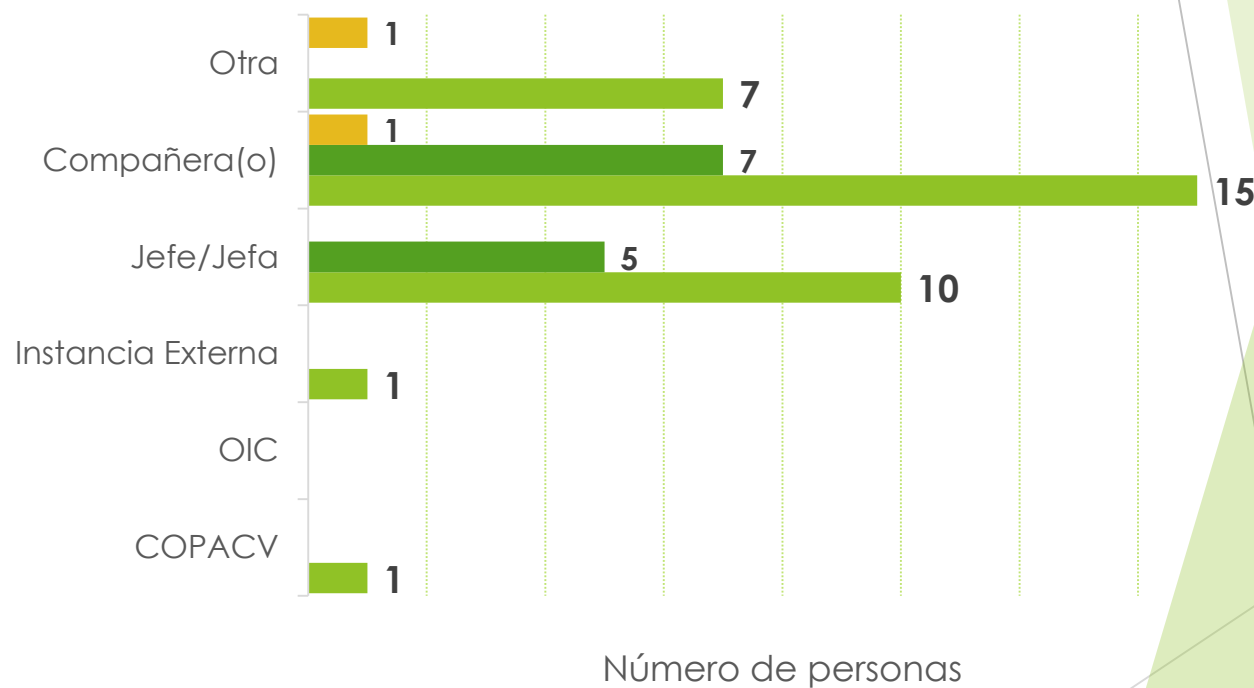
- ▶ **8 personas víctimas de violencia laboral que señalaron que denunciaron su situación** ante una o más instancias o personas:
- ▶ Se presentaron 3 denuncias ante el COPACV, así como 3 denuncias ante el OIC y 1 ante una instancia externa al IFT.
- ▶ Denunciaron su situación ante otras personas del IFT: 2 con su jefe o jefa y otras 2 con sus compañeros(as) de trabajo y una más ante otra persona.

Instancia de denuncia de las víctimas de AHL



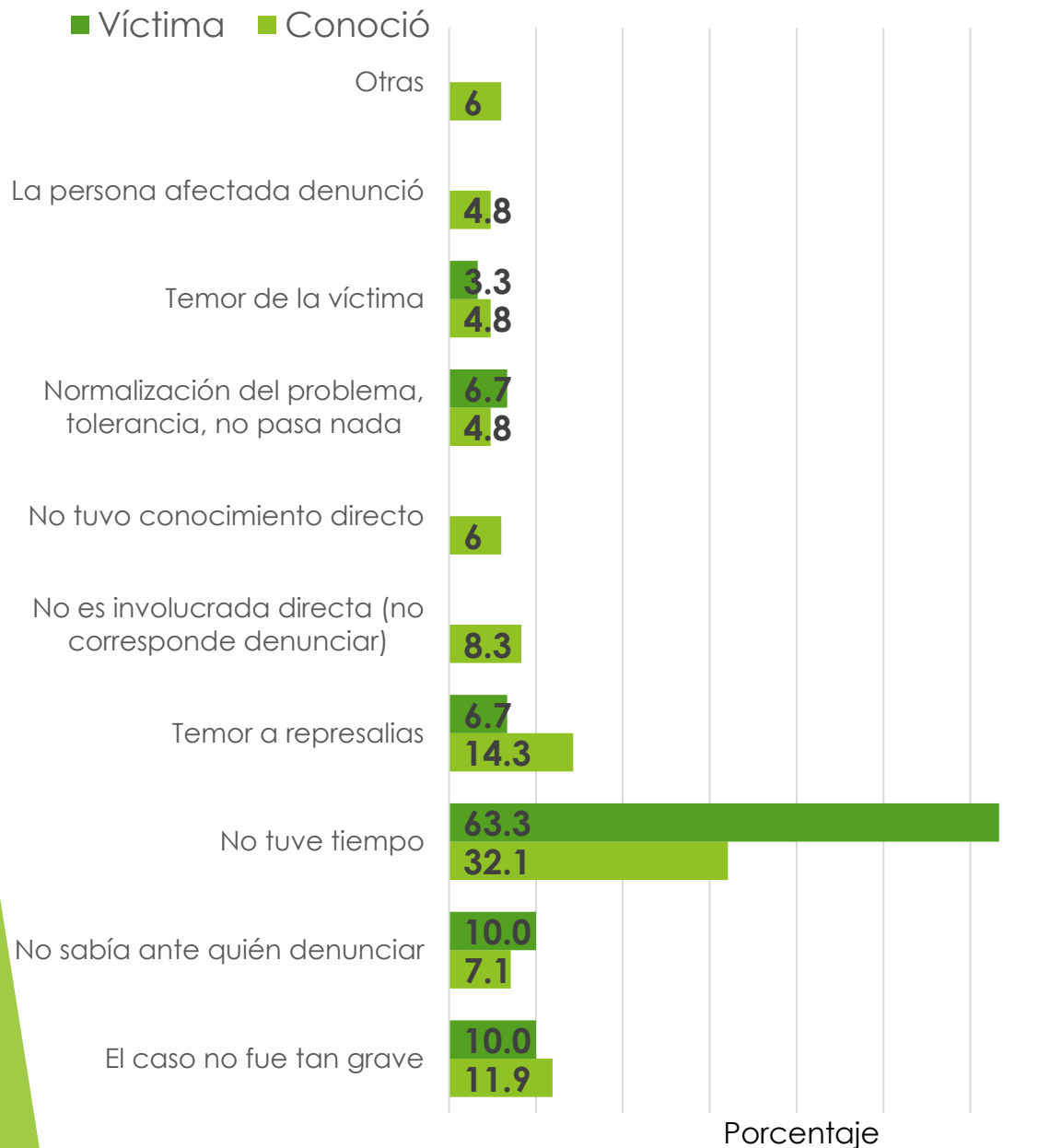
Ante quién externaron víctimas su situación de acoso u hostigamiento laboral

- ▶ **34 personas víctimas de violencia laboral externaron su situación**, ante una o más personas o instancias:
- ▶ 1 mujer externó que vivía acoso u hostigamiento laboral ante el COPACV, y 1 ante alguna instancia externa.
- ▶ **15 personas dieron a conocer dicha situación a su jefe o jefa**; 23 lo compartieron con sus compañeros(as) de trabajo y 8 con otra persona del IFT.



■ Género NR ■ Hombres ■ Mujeres

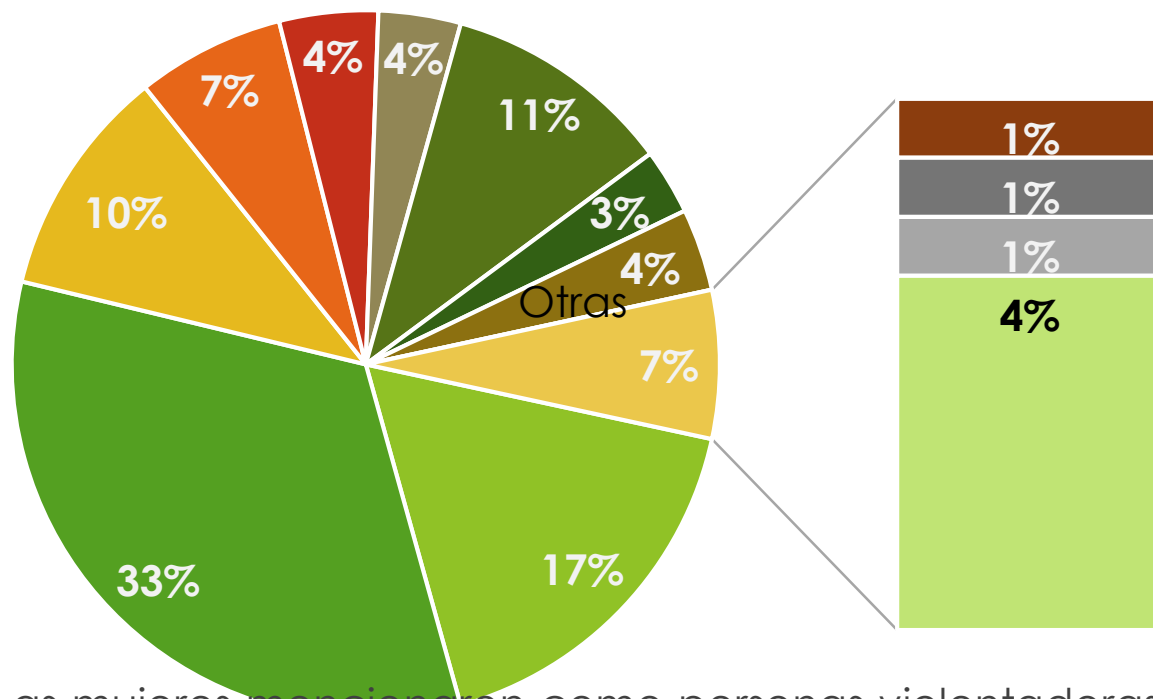
Razón de no denuncia/externar el acoso u hostigamiento laboral



- ▶ La falta de tiempo es la principal razón por la que no se denunció ni externó una situación de acoso o violencia laboral tanto para víctimas (63.3%) como por conocer un caso (32.1%).
- ▶ Una de cada diez personas considera que el caso no fue tan grave y por eso no denunció o externó.
- ▶ **14.3% de quienes conocieron no actuaron por temor a represalias** y 8.3% porque no les correspondía y no surtiría efecto la denuncia.
- ▶ 3.3% de las víctimas no denunciaron por temor y 4.8% de quienes conocieron tampoco actuaron porque la víctima temía represalias.
- ▶ **La normalización o tolerancia del problema es la causa de no actuar para 6.7% de las víctimas y 4.8% de quienes conocieron un caso; consideran que no habrá solución o no serán escuchadas.**

Personas mencionadas como violentadoras en casos de acoso u hostigamiento

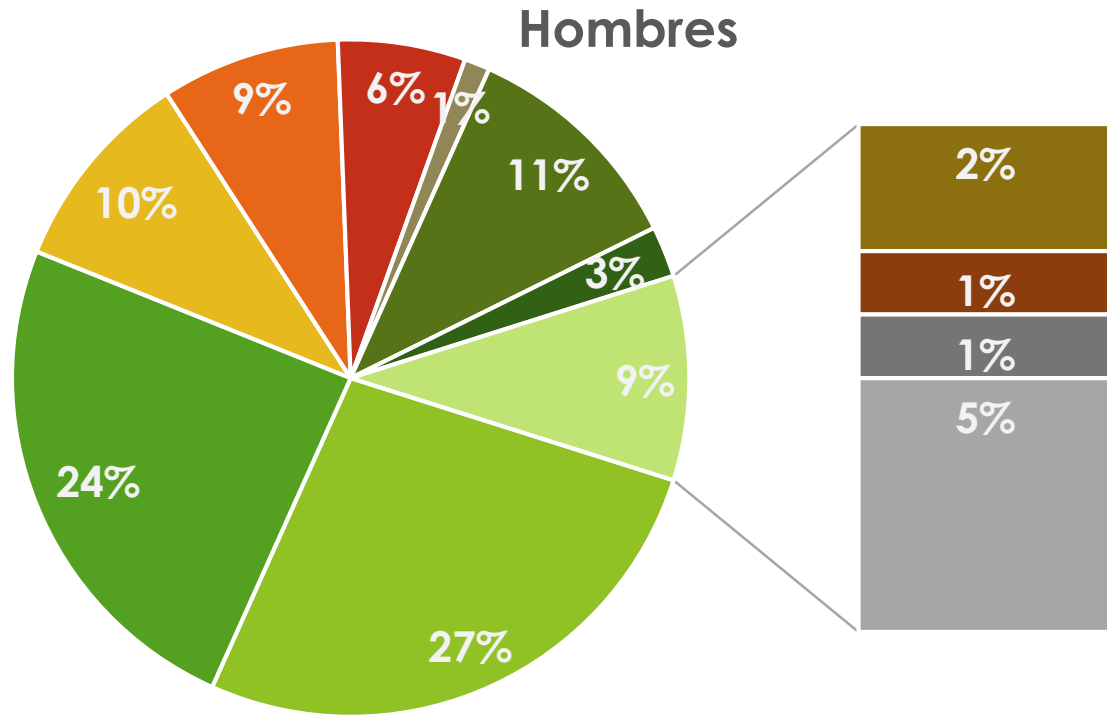
Mujeres



- Persona(s) con superioridad jerárquica
- Jefe(s)/Jefe(s) inmediatos
- Jefa/Jefa inmediata
- Directores/Directora de área
- Director General/Director General Adjunto
- Coordinador(es)/ Titular de Unidad
- Compañeros/as de trabajo
- Personal subordinado/enlaces administrativos
- Subdirector(a)
- Hombre
- Jefe de departamento
- Pares
- Sin especificar

- ▶ Las mujeres mencionaron como personas violentadoras a los jefes inmediatos 33.1% de las veces; así como a la jefa inmediata en 10.5% de las ocasiones. Las personas con superioridad jerárquica fueron consideradas en 17.3% de las menciones.
- ▶ De forma específica, las mujeres mencionaron a Coordinadores/Titulares de Unidad 3.8% de las veces, así como a Directores General o DGA 4.5% de las ocasiones y a directores/directoras de área en 6.8%.
- ▶ Por otra parte, a compañeros/compañeras de trabajo corresponde 10.5% de las menciones realizadas por las mujeres y 3.0% de las veces se hizo referencia a personal subordinado o enlaces.

Personas mencionadas como violentadoras en casos de acoso u hostigamiento



- Persona(s) con superioridad jerárquica
- Jefe(s)/Jefe(s) inmediatos
- Jefa/Jefa inmediata
- Directores/Directora de área
- Director General/Director(a) General Adjunto(a)
- Coordinador(es)/ Titular de Unidad
- Compañeros/compañeras de trabajo
- Subdirector
- Subdirectora
- Persona de otra área
- Jefa/jefe
- Sin especificar

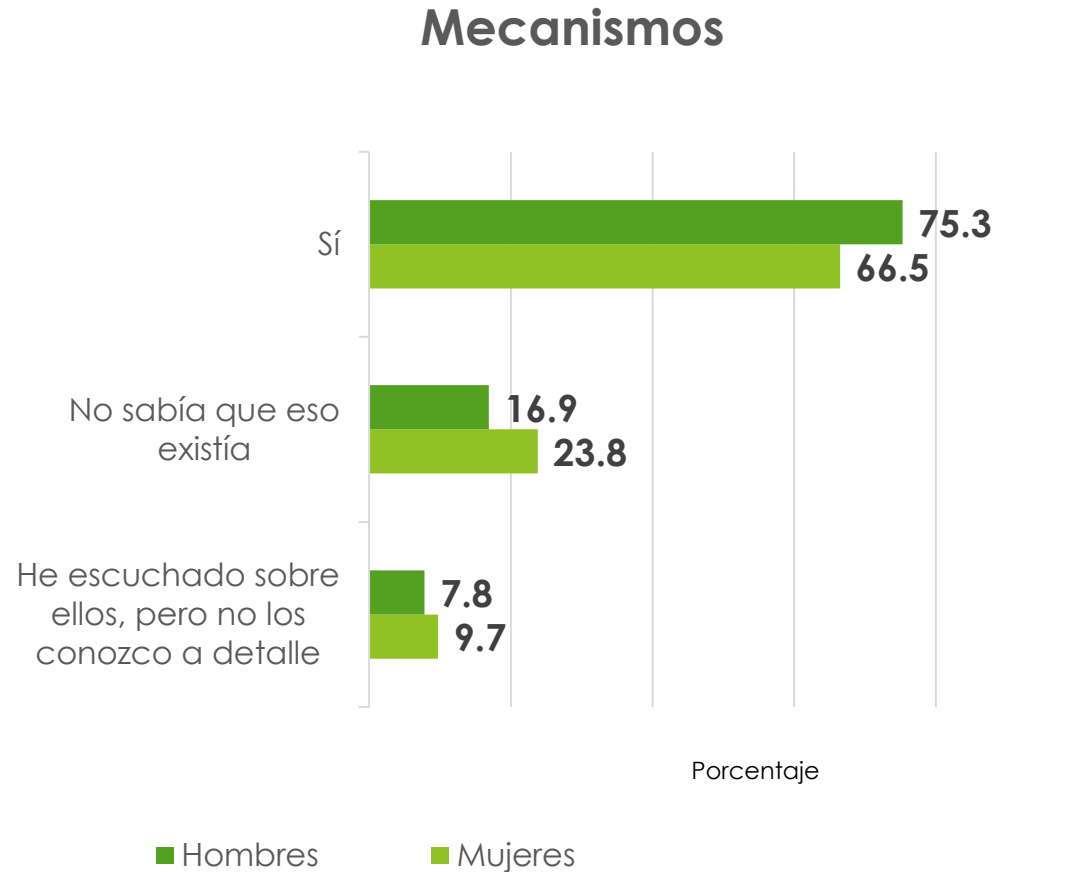
- ▶ Los hombres señalaron a las personas con superioridad jerárquica en 26.8% de las menciones; a los jefes inmediatos en 24.4% y a las jefas inmediatas en 9.8% de las veces.
- ▶ A Coordinadores/Titulares de Unidad corresponden 1.2% de las menciones hechas por los hombres que participaron en la encuesta; quienes encabezan Direcciones Generales o DGA obtienen 6.1% de las menciones y Direcciones de área 8.5 por ciento.
- ▶ Compañeras/compañeros de trabajo fueron considerados como las personas que ejercen violencia laboral en 11% de las menciones que ellos realizaron; resalta que no mencionaron al personal subordinado.

Mecanismos de atención

- ▶ Se indagó sobre el conocimiento de los mecanismos de atención que existen en el IFT para atender los casos de violencia; así como la percepción que el personal tiene de dichos instrumentos.
- ▶ De modo particular, a las personas que refirieron haber vivido o conocido un caso de violencia en el IFT, se les preguntó su percepción sobre las represalias para las personas denunciantes; así como de las consecuencias de hablar y/o denunciar los casos de violencia.
- ▶ Asimismo, se pidió la opinión de las personas sobre las acciones de capacitación y las acciones para mejorar los instrumentos de atención en materia de violencia.

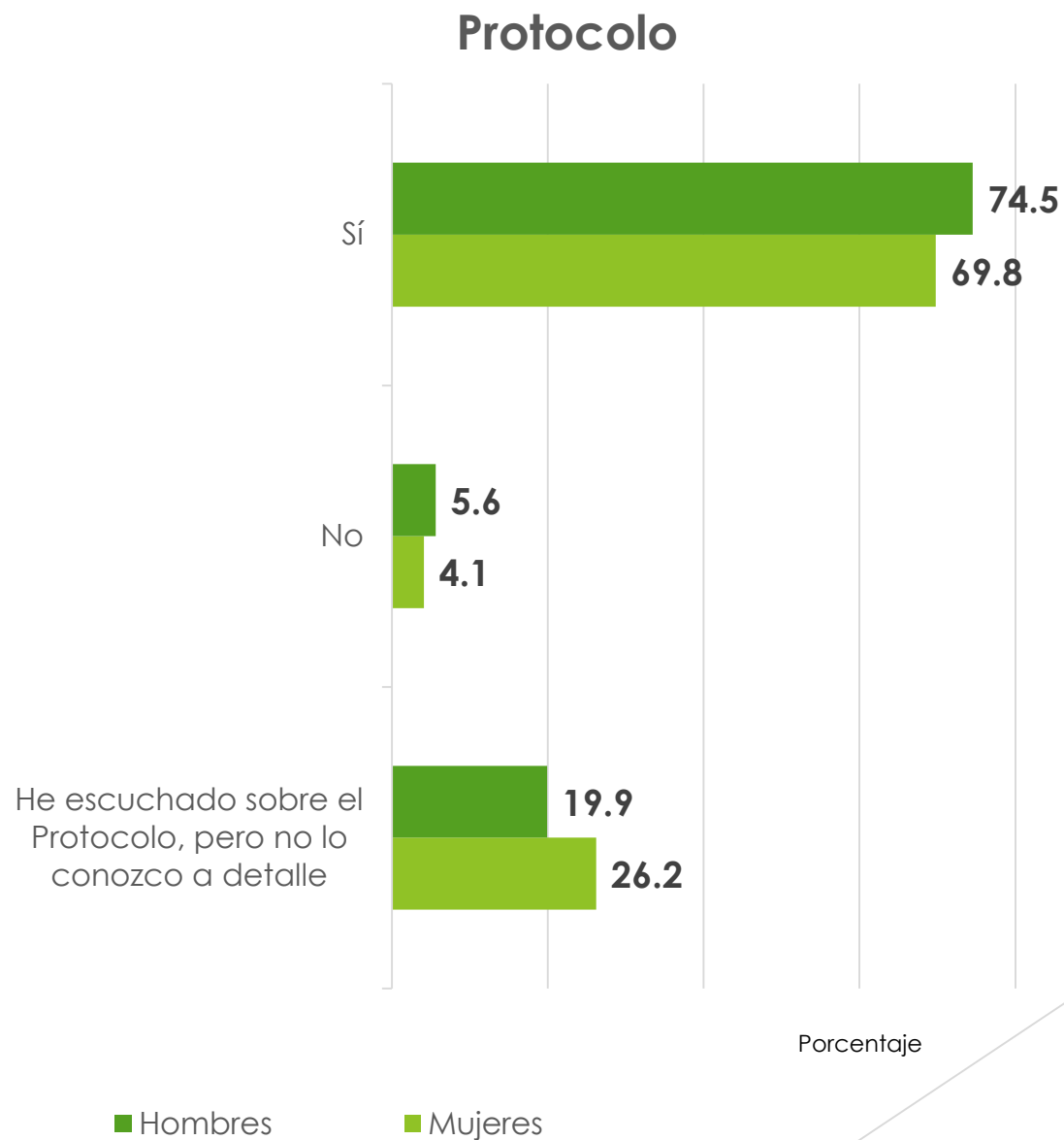
Conocimiento de mecanismos de atención en materia de violencia

- ▶ **66.5% de las mujeres y 75.3% de los hombres respondieron que sí conocen los mecanismos de atención del IFT.**
- ▶ A su vez, 23.8% de ellas y 16.9% de ellos, señalaron que no sabían que existían tales mecanismos; en tanto que una de cada diez personas ha escuchado sobre ellos, pero no los conozco a detalle.

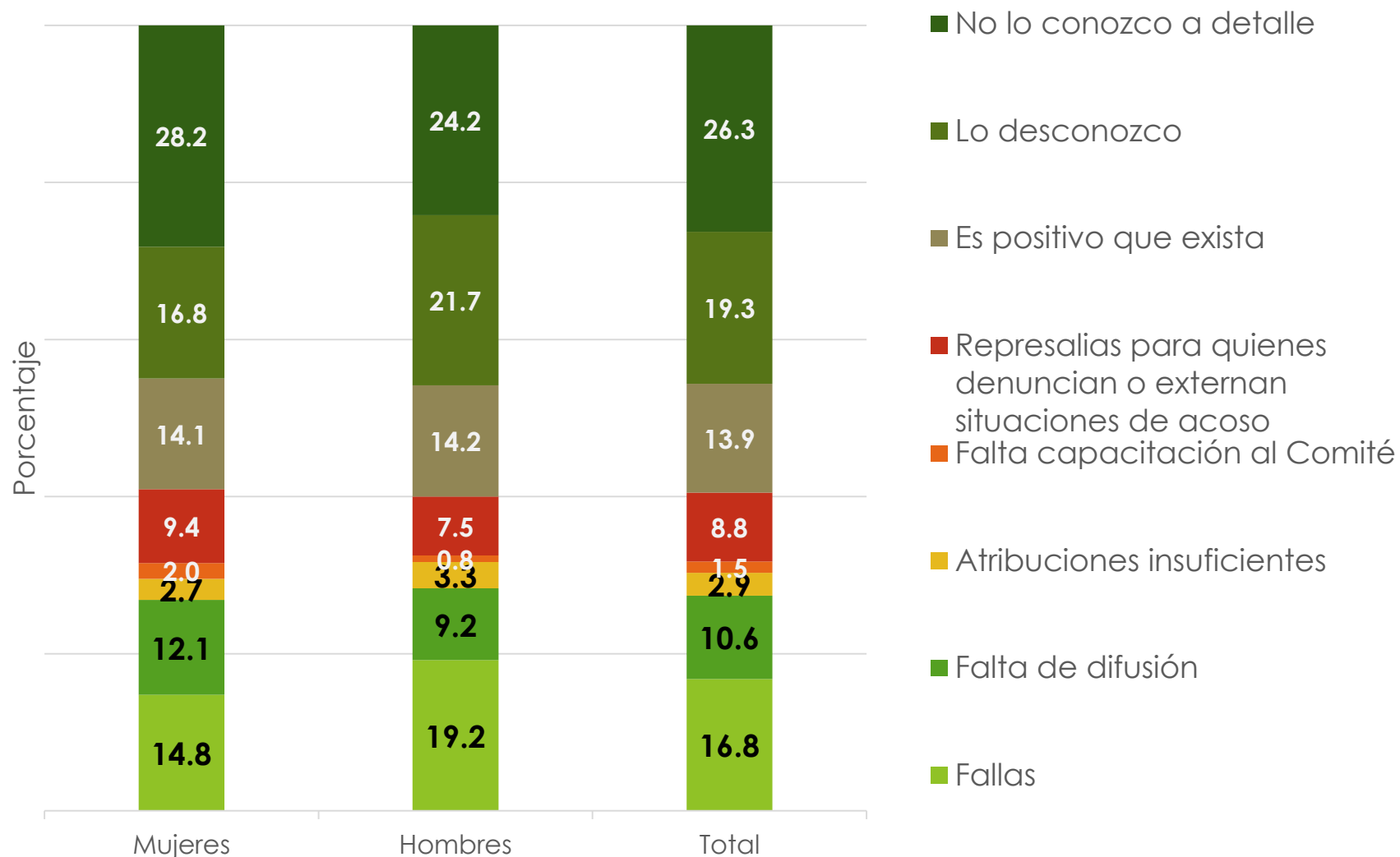


Conocimiento de mecanismos de atención en materia de violencia

- ▶ **69.8% de las mujeres y 74.5% de los hombres respondieron que sí conocen el Protocolo de atención a denuncias ante el COPACV.**
- ▶ A su vez, una cuarta parte de ellas (26.2%) y una quinta parte de ellos (19.9%), señalaron han escuchado sobre el Protocolo pero no lo conocen en detalle; en tanto que una de cada veinte personas no lo conoce.



Eficacia del Protocolo



- **La mayoría de las personas considera que el Protocolo es eficaz (56.1%) y 43.6% que lo es algunas veces.** No obstante, al indagar el por qué se consideraba eficaz o no, se expresaron críticas del por qué no era eficaz, destaca que: 16.8% señaló fallas, 10.6% que le falta difusión, 8.8% opina que hay represalias para quienes denuncian y 2.9% que las atribuciones del Comité son insuficientes; **45.6% refirió falta de conocimiento sobre el Protocolo.**

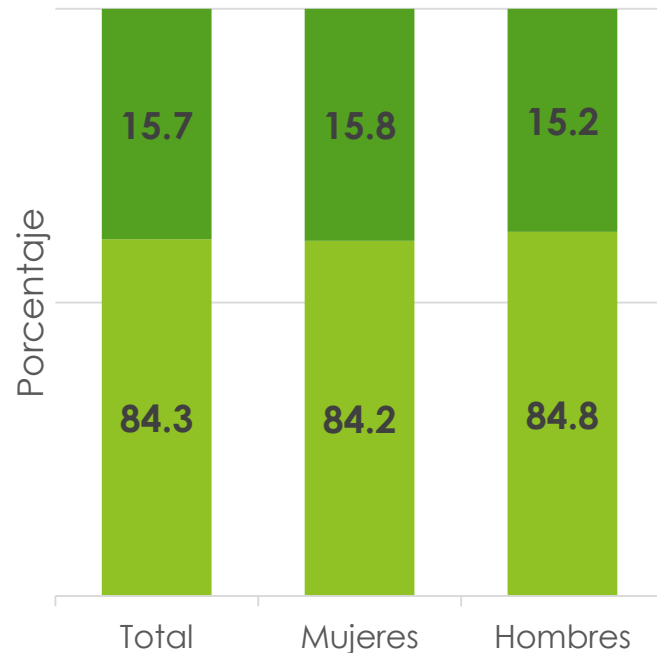
Opiniones sobre la eficacia del Protocolo

Opiniones sobre la eficacia del Protocolo

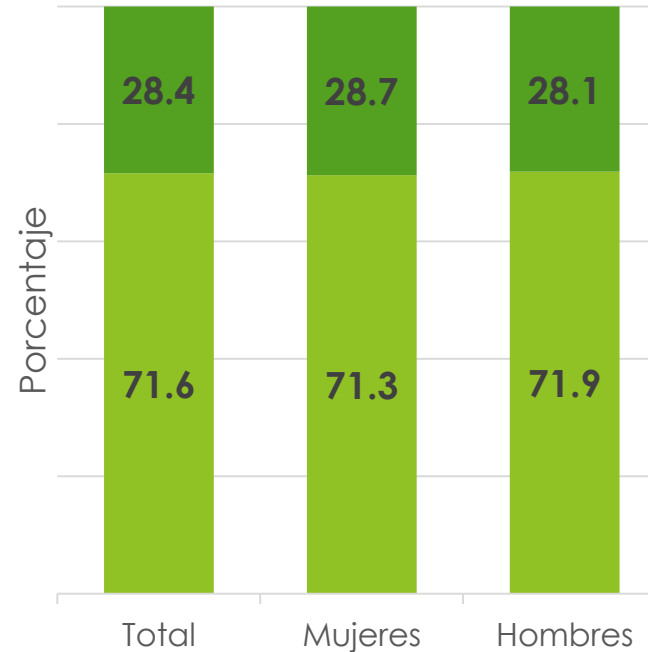
| Fallas (16%) | Atribuciones insuficientes (2.9%) | Falta de difusión (10.6%) | Falta de capacitación al Comité (1.5%) | Hay represalias (8.8%) | Es positivo que exista (13.9%) |
|--|---|--|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> *Falta de confidencialidad *Actuación tardía *Las acciones son inadecuadas *Se favorece a superiores jerárquicos *Falta de imparcialidad *Hay intereses políticos *Conflictos de interés de integrantes del Comité | <ul style="list-style-type: none"> *No debería emitir solo recomendaciones *Carece de facultades correctivas o sancionatorias *Faltan medidas de protección para la víctima | <ul style="list-style-type: none"> *Falta difundir y capacitar para usar el mecanismo *No queda claro el canal para presentar denuncias *No se tiene un reporte o estadísticas de los casos tratados *No conozco casos concretos | <ul style="list-style-type: none"> *Falta capacitación e imparcialidad al Comité | <ul style="list-style-type: none"> *Revictimización *La persona que denuncia es obligada a renunciar *Exclusión de actividades o del círculo de confianza | <ul style="list-style-type: none"> *Es un marco que define pasos a seguir *Da atención oportuna y seguimiento a los casos que se presentan *Es parte de la estructura y se fundamenta en los principios, ética y conducta *Es una herramienta que nos puede apoyar y asesorar cuando lo necesitemos *El IFT ha ido trabajando en esta materia |
| <p>“El caso mediático mostró las deficiencias del Protocolo.”</p> <p>“Se favorece a superiores jerárquicos o que tienen relación con integrantes del Comité.”</p> | <p>“No contiene medidas de protección o medidas cautelares para la víctima que generen seguridad para denunciar. Las consecuencias si se acredita una conducta indebida e ilegal tampoco están claras. Pareciera que el Comité no tiene dientes.”</p> | <p>“Falta difusión, desconozco procesos para hacer una denuncia.”</p> <p>“Falta difusión y accesibilidad para personas con discapacidad.”</p> | <p>“No se encuentra capacitado el personal que pertenece a dicho Comité.”</p> | <p>“He conocido casos en que denuncian ante las instancia del IFT y resulta desfavorable para quien denuncia, pues termina renunciando. No he sabido de despidos a los jefes, pero sí a los denunciantes. No confío en esos mecanismos, no quiero perder mi trabajo al enfrentarme a mi jefe.”</p> | <p>“Es un mecanismo de defensa contra la violencia.”</p> <p>“Es un marco que define pasos a seguir.”</p> |

Conocimiento mecanismos para presentar denuncias

Formato para denunciar

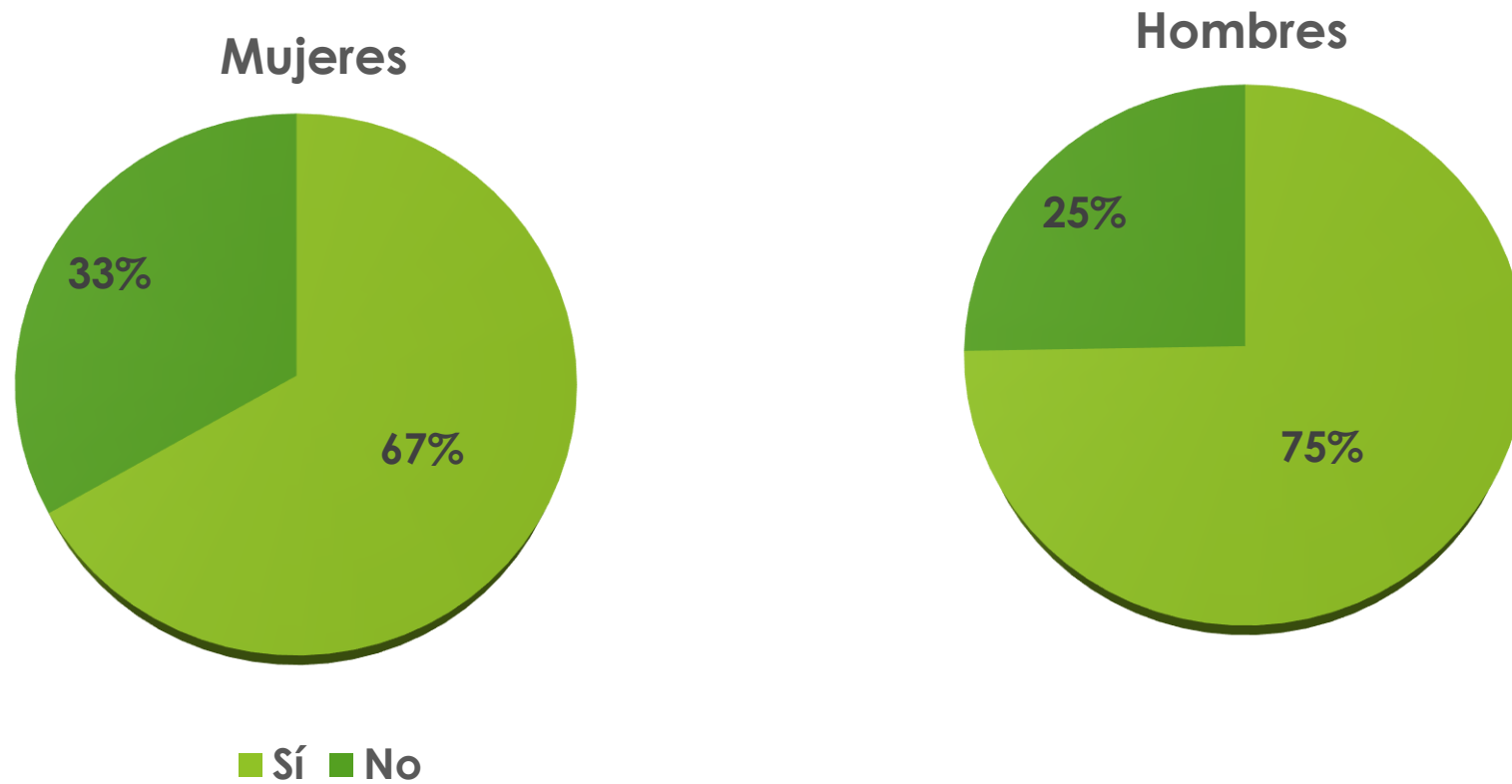


Integración del Comité



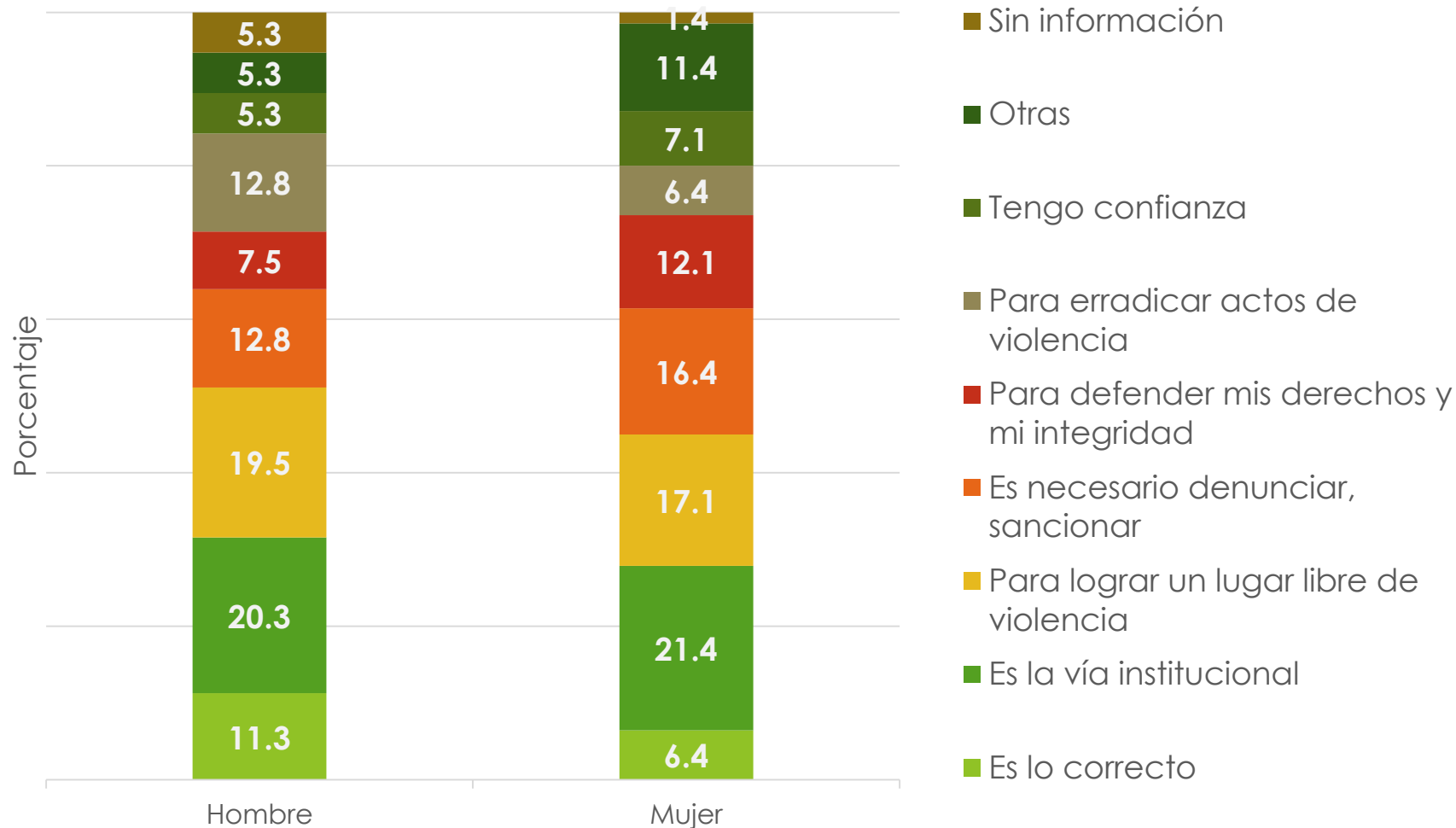
- ▶ Solamente 15.7% de las personas participantes en las encuesta señalaron que sí conocen el formato para presentar denuncias ante el Comité de Prevención y Atención a casos de Violencia del IFT (COPACV).
- ▶ Casi el doble (28.4%) respondió que sí conoce la integración de este Comité.

Disposición para denunciar ante el COPACV



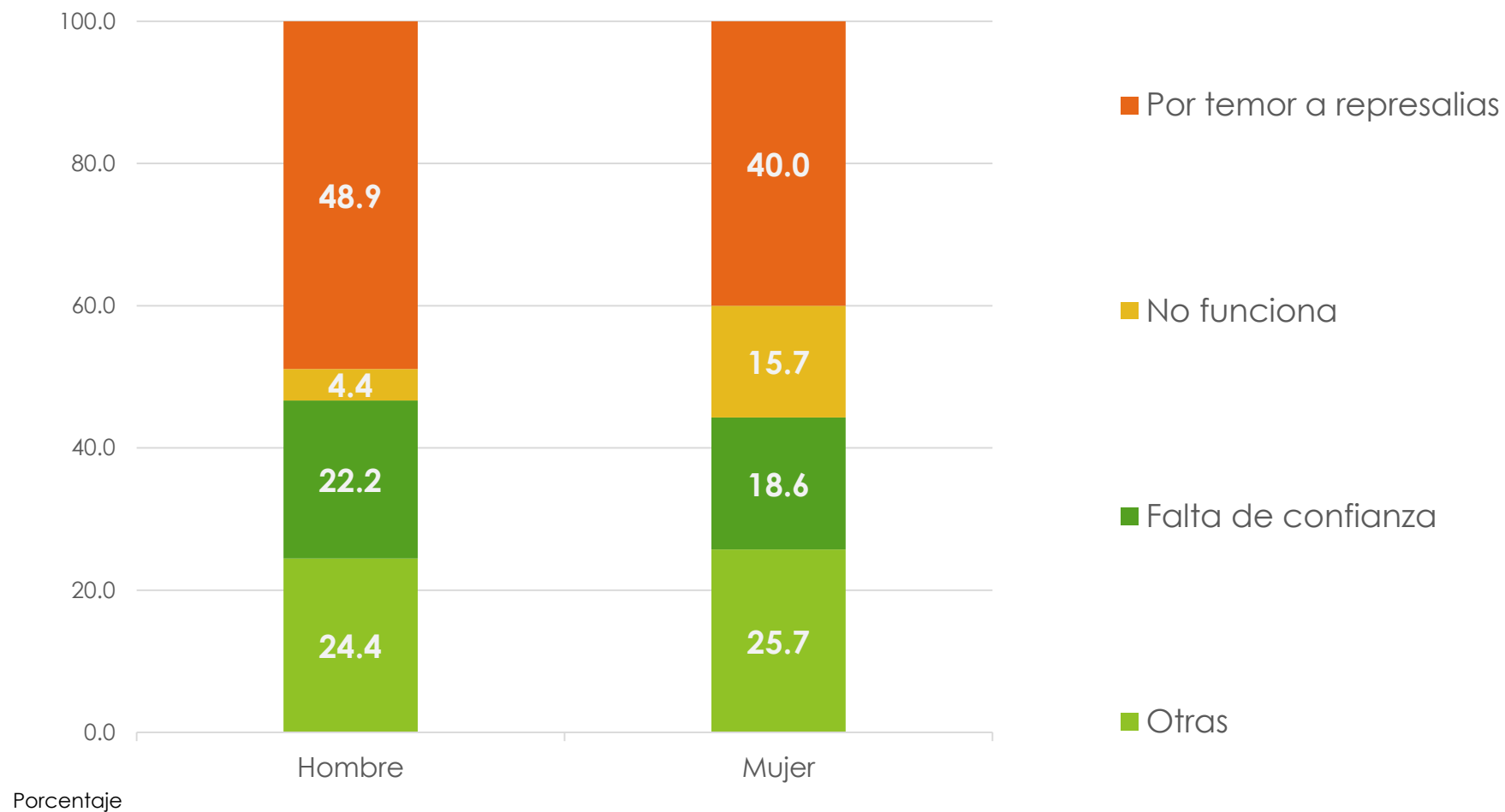
- ▶ Dos terceras partes de las mujeres (66.7%) estarían dispuestas a denunciar ante el COPACV, en caso de ser víctimas de acoso u hostigamiento; frente a tres cuartas partes de los hombres (74.7%), que sí estarían dispuestos a presentar una denuncia.

Razones para denunciar



- ▶ Tanto mujeres (21.4%) como hombres (20.3%) consideran en primer término que el Comité es la vía institucional para denunciar en caso de vivir situaciones de hostigamiento laboral, hostigamiento sexual y/o acoso sexual en el IFT.
- ▶ En segundo lugar lo harían para lograr un ambiente libre de violencia 17.1% de ellas y 19.5% de ellos.

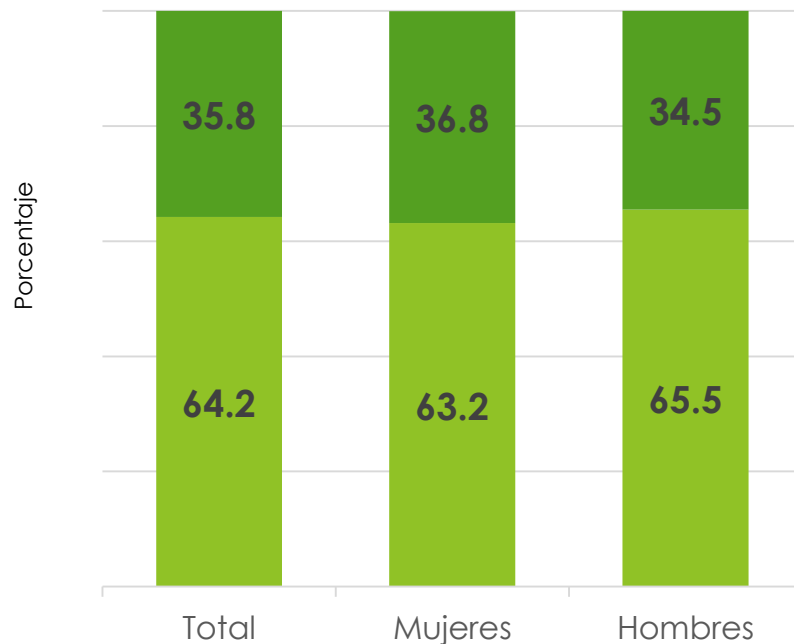
Razones para no denunciar ante el COPACV



- ▶ **Para 40% de las mujeres y 48.9% de los hombres, el temor a las represalias (incluida la pérdida del empleo) es la principal causa por la que no denunciarían ante el Comité.**
- ▶ 18.6% de ellas y 22.2% de ellos no presentarían su denuncia debido a que no confían en los mecanismos de atención.

Opinión sobre la capacitación en materia de igualdad

Capacitación suficiente y adecuada



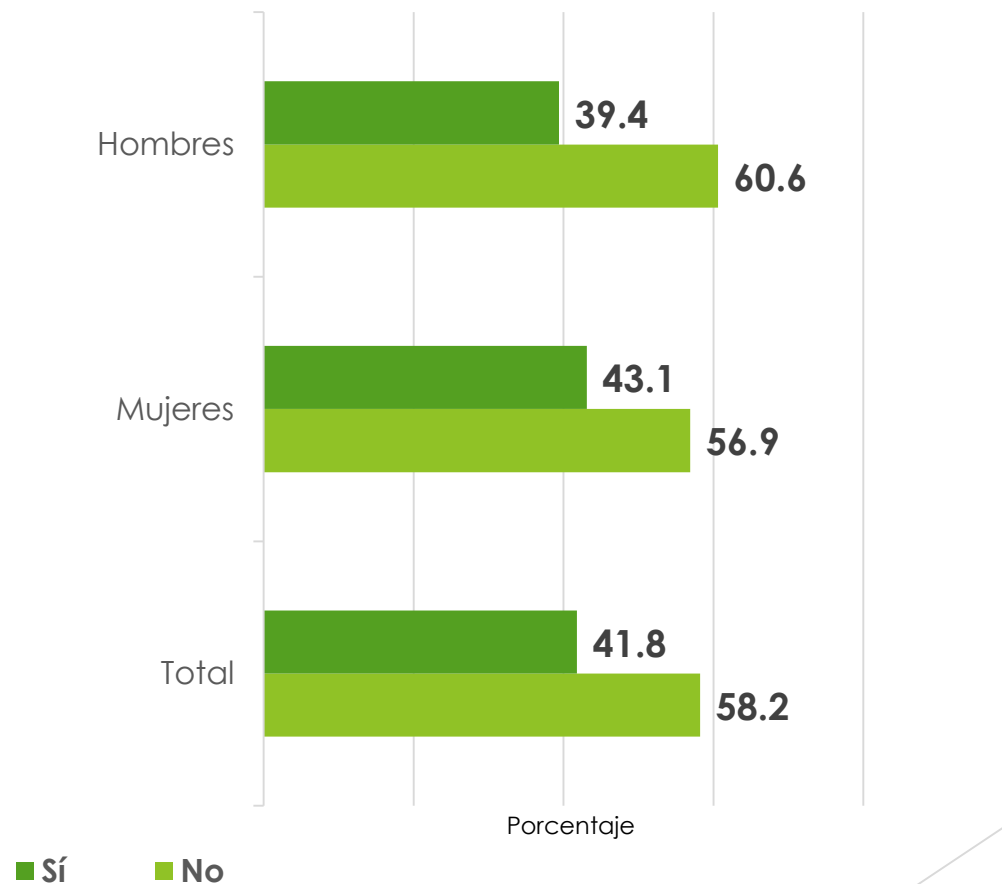
■ Sí ■ No

- ▶ Casi dos terceras partes (64.2%) del personal que contestó la encuesta considera que la capacitación en materia de igualdad sí es suficiente y adecuada.

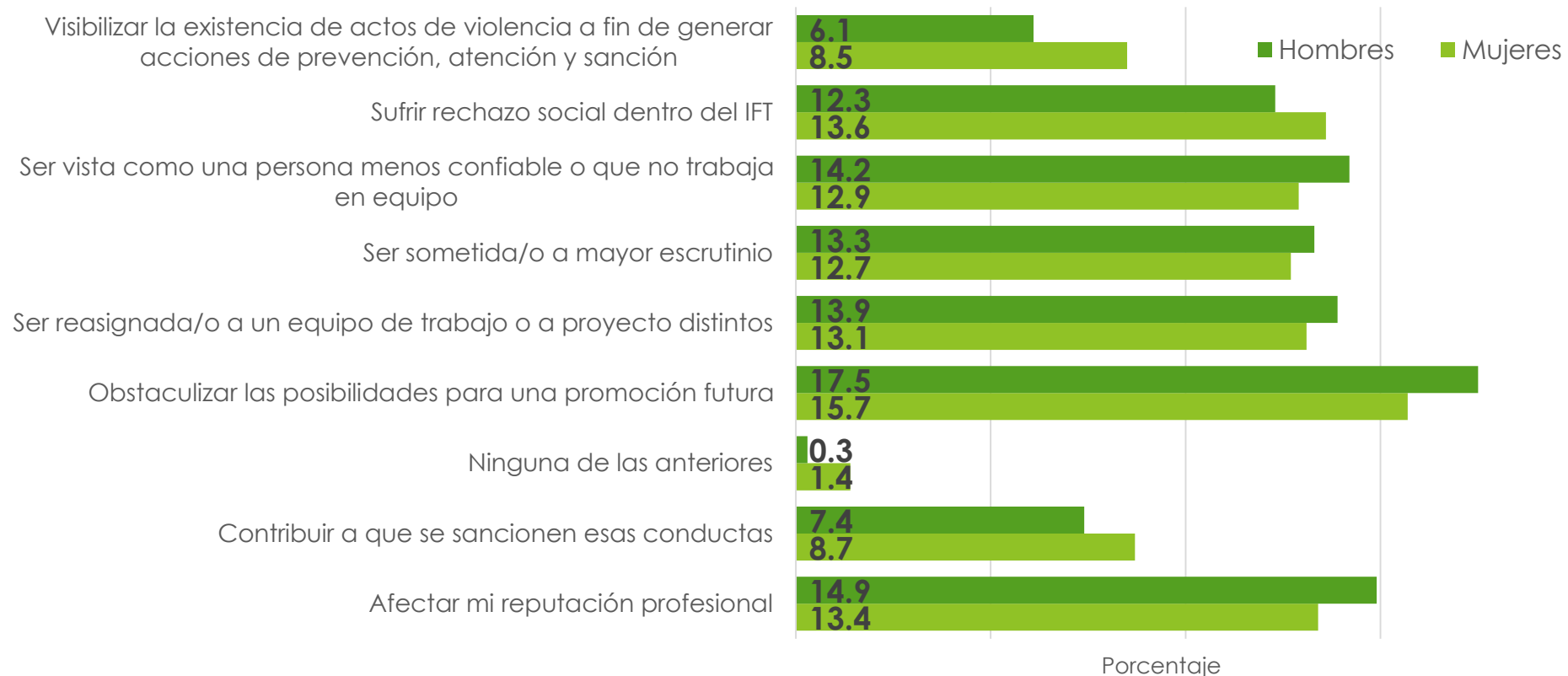
Percepción sobre la existencia de represalias para las personas denunciantes

- ▶ **43.1% de las mujeres y 39.4% de los hombres respondieron que sí existen represalias contra las personas que denuncian la violencia laboral.**

Represalias por denunciar



Consecuencias por hablar o denunciar los casos de violencia



Entre las afectaciones que los **hombres** señalaron en mayor proporción, que se derivaran de denunciar o externar los casos de violencia en el IFT, se encuentran: **obstaculizar las posibilidades de ser promovido (17.5%), afectar su reputación profesional (14.9%), ser visto como menos confiable o que no trabaja en equipo (14.2%)** o Para las **mujeres** esas cifras son de **15.7%, 12.9% y 13.4%, respectivamente.**

Las **mujeres** señalaron en mayor proporción las consecuencias positivas de denunciar o hablar sobre los casos de violencia, como son **visibilizar esas conductas para prevenirlas (8.5%) y contribuir a que se sancionen (8.7%)**; mientras que los **hombres** las mencionaron **6.1% y 7.4% de las veces, respectivamente.**

Sugerencias para mejorar los instrumentos de atención

Reformar el protocolo de atención con el apoyo de expertas, como lo han hecho otras instituciones, para que el Comité tenga dientes

Mayor capacitación hacia jefes para que desarrollen habilidades de manejo de personal y empatía

Micrositio en donde se expliquen los mecanismos de denuncia. Línea de atención telefónica que oriente y canalice con facilidad

Medidas que protejan a quien presenta una denuncia y no se le deje expuesta

Dar más visibilidad a los instrumentos y hacer obligatorios los cursos, principalmente a altos mandos

Asegurar confidencialidad y evitar "fugas de información"

Mayor difusión, más material impreso y electrónico

Tener un primer contacto en cada Área o Unidad

Llevar a cabo cursos de capacitación hacia el género masculino

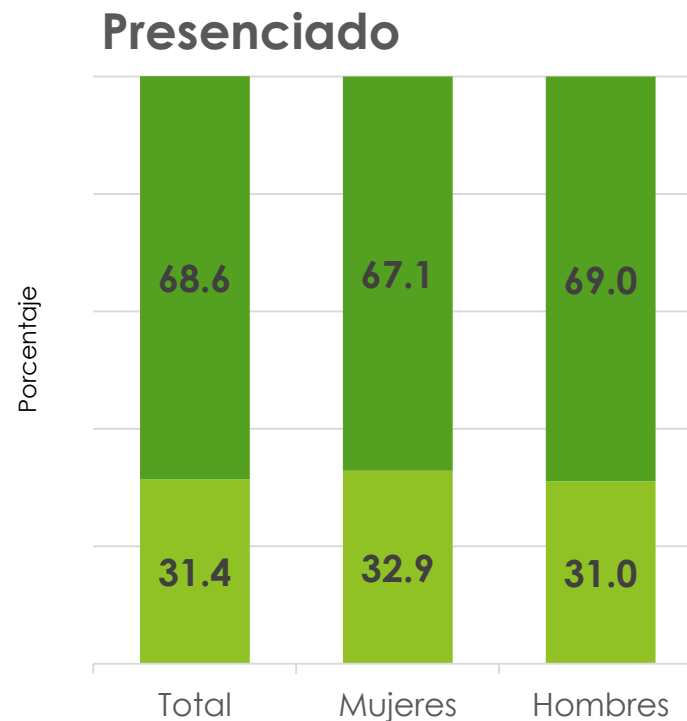
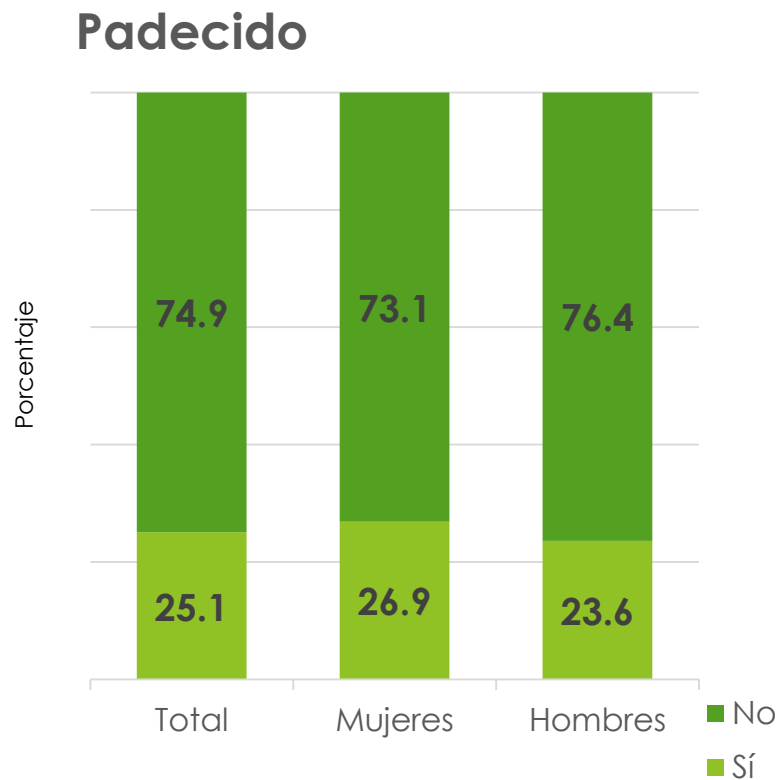
Que las y los integrantes del comité se capaciten con profesionales

Tener procesos claros y concisos

Otras modalidades de violencia

- ▶ Además del acoso u hostigamiento sexual y las situaciones de acoso u hostigamiento laboral, se consideró pertinente abordar una forma de violencia que se ejerce de manera reiterada por dos o más personas en contra de otra: el denominado **mobbing**.
- ▶ También se pidió a las personas que identificaran acciones que pueden constituir diversas formas de violencia laboral.

Mobbing

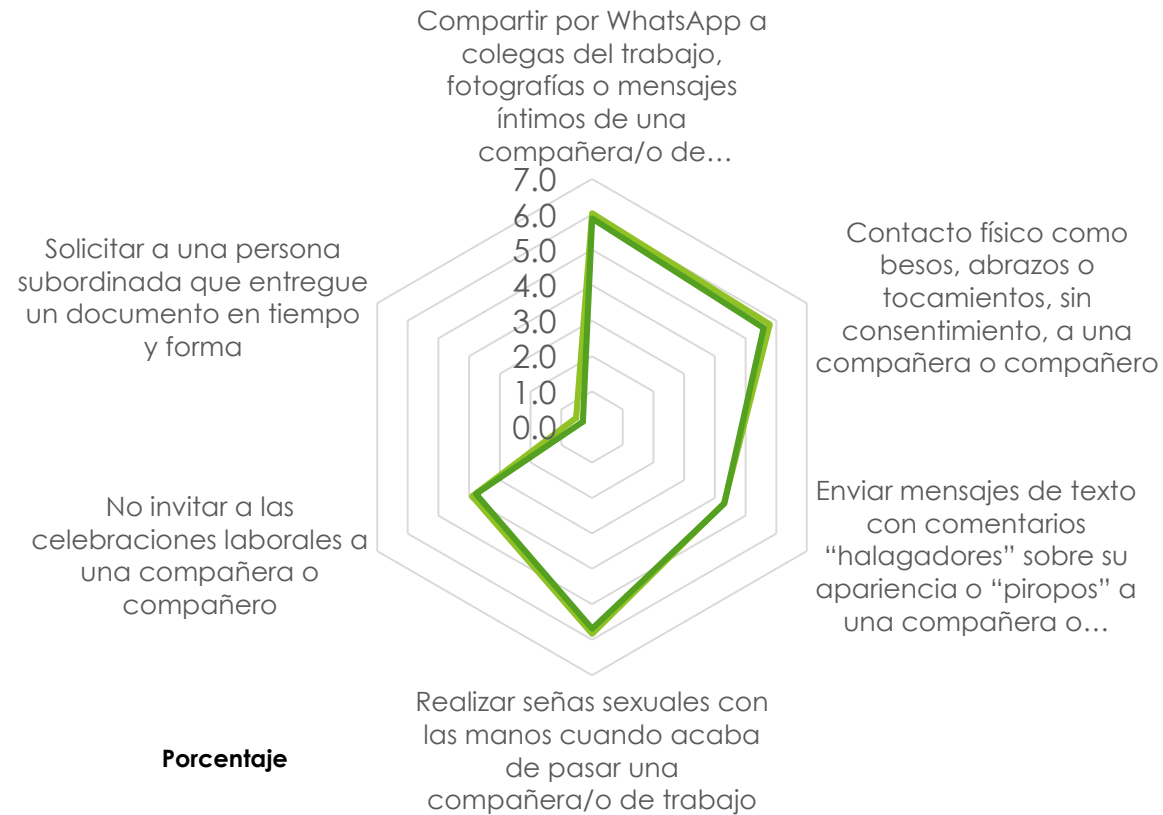


- ▶ Una mayor proporción de mujeres (26.9%) que de hombres (23.6%) refirió haber padecido *mobbing*, es decir intimidación, humillaciones, burlas, insultos o bromas pesadas, cometidas por dos o más personas de manera reiterada en contra de ellas.
- ▶ De igual forma, más mujeres (32.9%) que hombres (31%) señalaron haber presenciado las conductas de acoso grupal que conforman el *mobbing*.

Identificación de formas de violencia laboral

Identificación de formas de violencia laboral (I)

— Mujeres
— Hombres

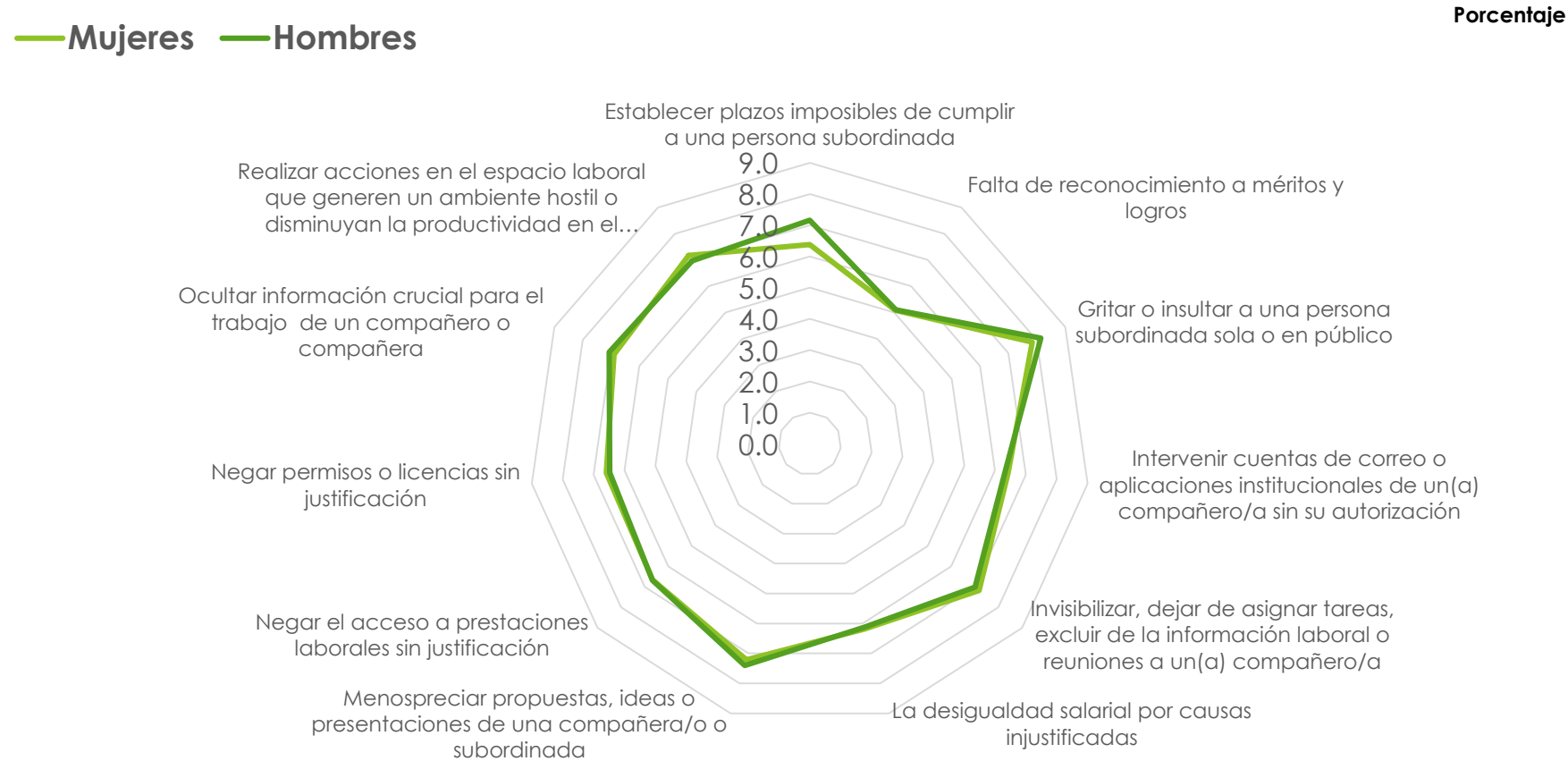


Porcentaje

► Hay una ligera diferencia en el porcentaje de mujeres y hombres que identifican conductas que constituyen acoso u hostigamiento sexual en el ámbito laboral, ellas identifican más este tipo de acciones.

► Los hombres señalaron en menor proporción que ellas, conductas que no son violencia laboral.

Identificación de formas de violencia laboral



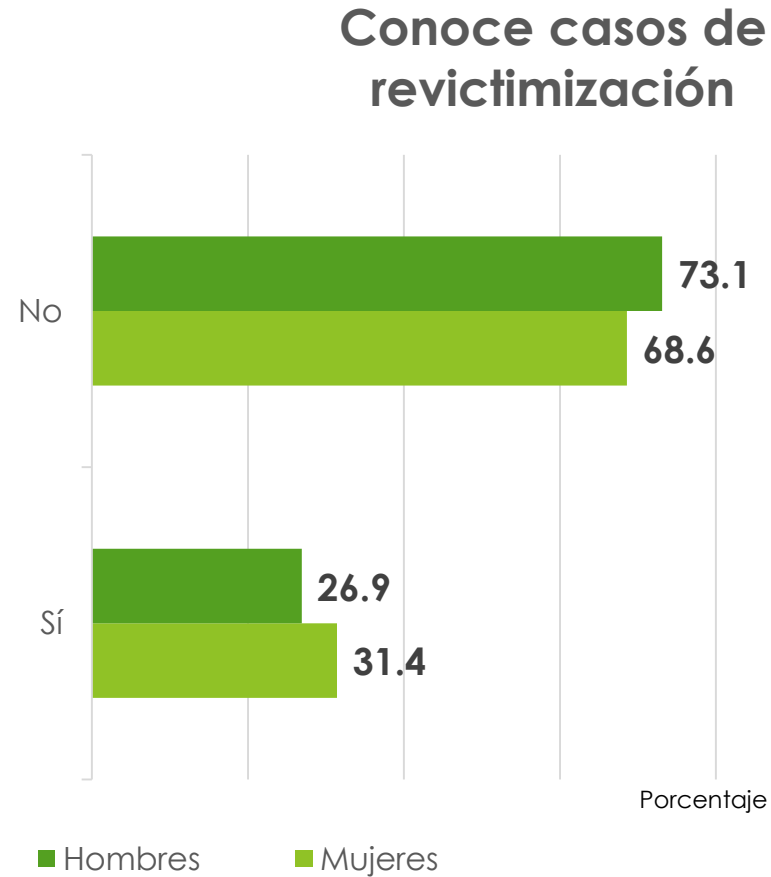
Una menor proporción de mujeres que de hombres identifican acciones que sí constituyen violencia laboral, como es imponer a personas subordinadas plazos imposibles de cumplir (6.4% y 7.2% respectivamente).

Consecuencias de la violencia de género

- ▶ La sección final del cuestionario estuvo dedicada a captar la percepción de las personas encuestadas acerca de la revictimización de las personas que además de las situaciones de violencia vivida, afrontan la violencia institucional.

Revictimización en el IFT

- ▶ **31.4%** de las mujeres sí ha conocido casos de revictimización en el IFT; cifra que es mayor a la de hombres (**26.9%**) que han tenido conocimiento de las situaciones de violencia institucional ocurridos.



Conclusiones

- ▶ Los resultados parecen indicar una **normalización de la violencia laboral** en el IFT. Avanzar en las acciones para lograr un ambiente libre de violencia y discriminación ha sido una tarea constante que, a la luz de este diagnóstico, muestra la relevancia de acelerar el paso.
- ▶ De igual forma, los datos de este diagnóstico **corroboran muchos de los hallazgos del ejercicio realizado un año antes, con grupos focales.**
- ▶ La información captada muestra que las **jefas y los jefes inmediatos tienen un papel importante al ser una de las instancias a las que más recurren las víctimas de acoso u hostigamiento** para denunciar o externar la situación por la que atraviesan; así como las personas que tienen conocimiento de un caso.
- ▶ Las personas encuestadas señalaron **deficiencias de los mecanismos de atención** que deben subsanarse para generar mayor confianza en la utilización de los mismos. Se detectaron áreas de mejora y se aportaron sugerencias para mejorar los mecanismos. Su modificación deberá apegarse a los más altos estándares y estar armonizada con el marco nacional e internacional que tutela los derechos de las mujeres.

Conclusiones

- ▶ Las personas encuestadas mostraron **disposición para confiar en el Protocolo** y recurrir a este mecanismo en caso necesario, como una **vía institucional para atender y erradicar** las conductas de acoso y hostigamiento.
- ▶ Resultó evidente que el **caso mediatizado permeó las percepciones de las personas** que respondieron el cuestionario. Las referencias al mismo fueron recurrentes a lo largo de los temas abordados para elaborar el diagnóstico; ello no invalida los resultados obtenidos, pero debe tomarse en consideración para su interpretación.
- ▶ Más de la mitad de las personas señalaron la **falta de conocimiento del Protocolo** y los pasos a seguir para utilizarlo. **La difusión y la capacitación tanto de las y los integrantes del Comité como del personal**, resultan fundamentales, en particular de quienes son las instancias a las que se recurre para dar a conocer las situaciones de violencia que ocurren en el IFT.