



Instituto  
de la Mujer  
Guanajuatense



GOBIERNO  
FEDERAL

"Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente"

## "INFORME METODOLÓGICO PARA CREAR UN MODELO DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y SANCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL CONSIDERANDO EL PROTOCOLO DEL INMUJERES PARA EL ESTADO DE GUANAJUATO"

### ÍNDICE

1. Antecedentes	<b>3</b>
2. Justificación.	<b>4</b>
3. Metodología para la Adaptación del Protocolo	<b>5</b>
3.1 Objetivo general	<b>6</b>
3.2 Objetivo particulares	<b>7</b>
3.3 Metas	<b>8</b>
3.4 Estrategias:	<b>9</b>
3.5 Alcance	<b>10</b>
3.6 Cronograma	<b>10</b>
3.7 Diagrama del proceso de Adaptación del Protocolo	<b>11</b>
4. Etapa 1 Revisión Bibliográfica	<b>12</b>
4.1 Objetivo	<b>12</b>
4.2 Estrategia	<b>12</b>
4.3 Marco Regulatorio	<b>12</b>
4.4 Alineación del Modelo con los ordenamientos legales locales en la materia	<b>13</b>
5. Etapa 2 Pilotaje y Reunión con las Dependencias	<b>16</b>
5.1 Actores Estratégicos Involucrados en las Mesas de Trabajo	<b>16</b>
5.2 Inauguración de Trabajos de las Mesas De Pilotaje	<b>16</b>
5.3 Lugar del Desarrollo de Actividades	<b>16</b>
5.4 Duración total de las mesas de trabajo	<b>16</b>
5.5 Personal programado por sesión	<b>16</b>
5.6 Desarrollo de los Contenidos	<b>17</b>
5.7 Objetivo General de las Mesas de Trabajo	<b>17</b>
5.8 Objetivos Particulares	<b>17</b>
5.9 Personal Convocado	<b>17</b>
5.10 Carta descriptiva Sesión 1	<b>18</b>
5.11 Carta descriptiva Sesión 2	<b>22</b>

"Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes".



Instituto  
de la Mujer  
Guanajuatense



GOBIERNO  
FEDERAL

"Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente"

5.12 Análisis Cuantitativo de Datos	<b>25</b>
5.13 Asistentes a las Sesiones de las Mesas de Trabajo	<b>26</b>
5.14 Institución a la que Pertenecen	<b>27</b>
5.15 Análisis de las y los Asistentes a las Mesas de Trabajo y los Cargos que Ocupan	<b>28</b>
5.16 Análisis de las y los Asistentes a los Talleres Conforme su Rango de Edad	<b>29</b>
5.17 Análisis de las y los Asistentes a las Mesas de Trabajo Conforme a la Posición Jerárquica o Nivel en su Estructura Organizacional	<b>30</b>
5.18 Análisis Cuantitativo de las y los Asistentes de los Talleres y su Grado de Escolaridad	<b>31</b>
5.19 Análisis Cuantitativo de las y los Asistente Desagregado por Sexo Tipo de Contratación	<b>32</b>
5.20 Experiencia del Expositor	<b>33</b>
5.21 Instrumento de Evaluación, 6 de diciembre	<b>34</b>
5.22 Calificaciones, 6 de diciembre	<b>36</b>
5.23 Instrumento de Evaluación, 7 de diciembre	<b>38</b>
5.24 Calificaciones, 7 de diciembre	<b>40</b>
5.25 Análisis cualitativo: hallazgos	<b>42</b>
5.26 Propuestas de Mejora al Modelo	<b>44</b>
5.27 Clausura	<b>45</b>
6 Etapa 3 Alineación del Modelo	<b>46</b>
6.1 Reunión con la Secretaría de la Gestión Pública	<b>46</b>
6.2 Objetivo General	<b>46</b>
6.3 Objetivos Particulares	<b>46</b>
6.4 Acuerdos	<b>47</b>
7. Obstáculos y dificultades en la implantación del proyecto	<b>48</b>
8. Logros y adelantos en la implantación del proyecto	<b>51</b>
9. Recomendaciones	<b>52</b>

"Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes".



Instituto  
de la Mujer  
Guanajuatense



GOBIERNO  
FEDERAL

"Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente"

## 1 ANTECEDENTES

Las relaciones laborales de género se expresan en una distribución desigual de poder entre hombres y mujeres, generando situaciones de tensión y violencia que afectan, fundamentalmente, a las mujeres. El hostigamiento y/o acoso en el trabajo, son expresión de la violencia de género muy extendida en los espacios laborales. Estas agresiones producen malestares físicos y psicológicos en las mujeres afectadas, así como desmedro de su situación económica y familiar. El fenómeno en sí no es nuevo y tiene raíces estructurales profundas, ligadas a las características que las relaciones de poder han desarrollado en los últimos lustros. Y su relación se acentúa más con respecto a la perversión de las relaciones sociales en general y los vínculos laborales en particular

En este proyecto exploratorio con abordaje cuantitativo, propondremos ante un grupo focal de trabajadoras/es participantes de la administración pública estatal, un pilotaje de un primer borrador del Modelo de Prevención, Protección y Sanción de las Conductas de Acoso y Hostigamiento Sexual considerando el protocolo del INMUJERES para el Estado de Guanajuato. El cual es la meta número 9 del proyecto Impulsando para la incorporación de la Perspectiva de Género en la Administración Pública del Estado de Guanajuato, en el marco del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género del Instituto Nacional de las Mujeres, la cual está dirigida al Poder Ejecutivo Estatal, para efecto de que las y los servidores públicos la conozcan e implanten estrategias de acción para la atención de conductas de hostigamiento y/o acoso dentro de la Administración Pública Estatal.



Instituto  
de la Mujer  
Guanajuatense



GOBIERNO  
FEDERAL

"Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente"

## 2 JUSTIFICACIÓN.

Con el propósito de continuar el proceso de incorporación de la perspectiva de género en la administración pública estatal, al realizar el análisis del diagnóstico de cultura Institucional del ejecutivo del estado de Guanajuato.<sup>1</sup> Se encontró que una de las áreas de oportunidad más marcadas, fue el punto:

### 9.- Hostigamiento y acoso sexual

El cual evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de la Institución, así como programas y acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen; con niveles elevados de hostigamiento y acoso.

Uno de los caminos obvios para eliminar o bajar esta percepción de haber sido acosada en el ámbito laboral, fue el realizar un "Modelo de Prevención, Protección y Sanción de las Conductas de Acoso y Hostigamiento Sexual" considerando el protocolo del INMUJERES para el Estado de Guanajuato"

Para tal efecto se diseñó el realizar el mencionado modelo por medio de un pilotaje, por lo que la primera opción para realizar los trabajos fue invitar a las dos dependencias del gobierno del estado, las cuales resultaron con una mayor percepción con respecto a este tema, no obstante de los beneficios evidentes que podrían obtener, no desearon participar en el pilotaje. Otra opción fue el invitar al Instituto de la Juventud Guanajuatense, la cual aceptó realizar las dos mesas de trabajo, para llevar a cabo el pilotaje, cabe resaltar que estas actividades se establecieron con el único propósito de promover una cultura de prevención, respeto, eliminación de la violencia laboral y la denuncia.

<sup>1</sup> Diagnóstico de violencia de género vinculados a los objetivos de PROIGUALDAD del programa del INMUJERES publicado en el DIARIO OFICIAL, el 30 de dic del 2010



Instituto  
de la Mujer  
Guanajuatense



GOBIERNO  
FEDERAL

"Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente"

### 3 METODOLOGÍA PARA LA ADAPTACIÓN DEL PROTOCOLO

Con el propósito de realizar el presente Modelo de Prevención, Protección y Sanción de las Conductas de Acoso y Hostigamiento Sexual considerando el protocolo del INMUJERES para el Estado de Guanajuato, desde el punto de vista metodológico se establecieron 3 etapas, cada una con sus objetivos generales y particulares muy bien definidos.

La primera es el delimitar el marco teórico para establecer los objetivos y determinar los alcances, De manera breve podemos mencionar que para construir el Modelo, se tuvo que realizar un arduo proceso, desde la concepción del documento, pasando por la revisión bibliográfica y de los ordenamientos legales del estado en la materia, para su posterior alineación con estos.

La segunda etapa, consistió en realizar dos actividades principales, realizar el pilotaje del modelo en un "focus group", para la toma de opiniones de las y los servidores públicos este "focus group" se estableció en el Instituto de la Juventud Guanajuatense y de esta manera tomar sus observaciones en forma de acuerdos y recomendaciones, la segunda parte de esta etapa se realizó por medio de una reunión con el personal responsable para la atención de este tipo de conductas en el gobierno del estado, esto es, funcionarios/as de la Secretaría de la Gestión Pública, la cual hace las veces de una contraloría del ejecutivo.

La tercer etapa se inicia al alinear estas observaciones en el producto final o el "Modelo de Prevención, Protección y Sanción de las Conductas de Acoso y Hostigamiento Sexual considerando el protocolo del INMUJERES para el Estado de Guanajuato" al final todo este, proceso lo que busca es que se puedan conjugar el resultado de todas estas actividades con la experiencia del consultor para obtener el producto deseado.

#### 3.1 OBJETIVO GENERAL

---

"Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes".



Instituto  
de la Mujer  
Guanajuatense



GOBIERNO  
FEDERAL

"Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente"

- Elaborar un “Modelo de Prevención, Protección y Sanción de las Conductas de Acoso y Hostigamiento Sexual” considerando el protocolo del INMUJERES para el Estado de Guanajuato”

### 3.2 OBJETIVO PARTICULARES

- Revisar los reglamentos y programas sobre la violencia y el acoso laboral y programas para implementarlos.
- Informar al personal sobre el contenido de estas reglamentos y programas
- Elaborar los procedimientos para que trabajadores y trabajadoras del gobierno del estado de Guanajuato puedan reportar incidentes o quejas sobre hostigamiento o acoso laboral
- Elaborar los procedimientos para investigar cualquier denuncia o reporte, incidente, o queja sobre hostigamiento o acoso en el ámbito laboral



Instituto  
de la Mujer  
Guanajuatense



GOBIERNO  
FEDERAL

"Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente"

### 3.3 METAS

- Realizar un "Modelo de Prevención, Protección y Sanción de las Conductas de Acoso y Hostigamiento Sexual"

OJO

- Convocar a dos mesas de trabajo con personal de la administración pública
- Realizar una presentación del "Modelo de Prevención, Protección y Sanción de las Conductas de Acoso y Hostigamiento Sexual" con personal de la administración pública.
- Realizar una reunión con personal de la Secretaría de la Gestión Pública del Estado de Guanajuato.



Instituto de la Mujer Guanajuatense



GOBIERNO FEDERAL

"Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente"

### 3.4 ESTRATEGIAS

- Elaborar los procedimientos necesarios para hacer frente a los casos en que ha ocurrido algún incidente violento o en que muy probablemente pueden ocurrir.
- Incluir en el procedimiento instrucciones sobre cómo pedir ayuda inmediata en el caso de que se presente una emergencia.
- Capacitar a las y los empleadores con el objeto de evaluar los riesgos de la violencia sexual en el trabajo y posteriormente indiquen cómo controlar posibles incidentes de violencia en el lugar de trabajo.

### 3.5 ALCANCE

- Toda la administración pública del poder ejecutivo del estado de Guanajuato

### 3.6 CRONOGRAMA

Etapa	Objetivo	Resultado Esperado	Tiempo programado
<b>Etapa 1 Consulta Bibliográfica</b>	Realizar la revisión de los ordenamientos legales en la materia, con el propósito de alinear el modelo con éstos	Contar con una primera versión del modelo de atención	<b>3 semanas</b>
<b>Etapa 2 Pilotaje y reunión con las dependencias</b>	Realizar el pilotaje con personal de las dependencias del gobierno del estado	Pilotear el Modelo con personal de la administración pública estatal	<b>1 semana</b>

"Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes".

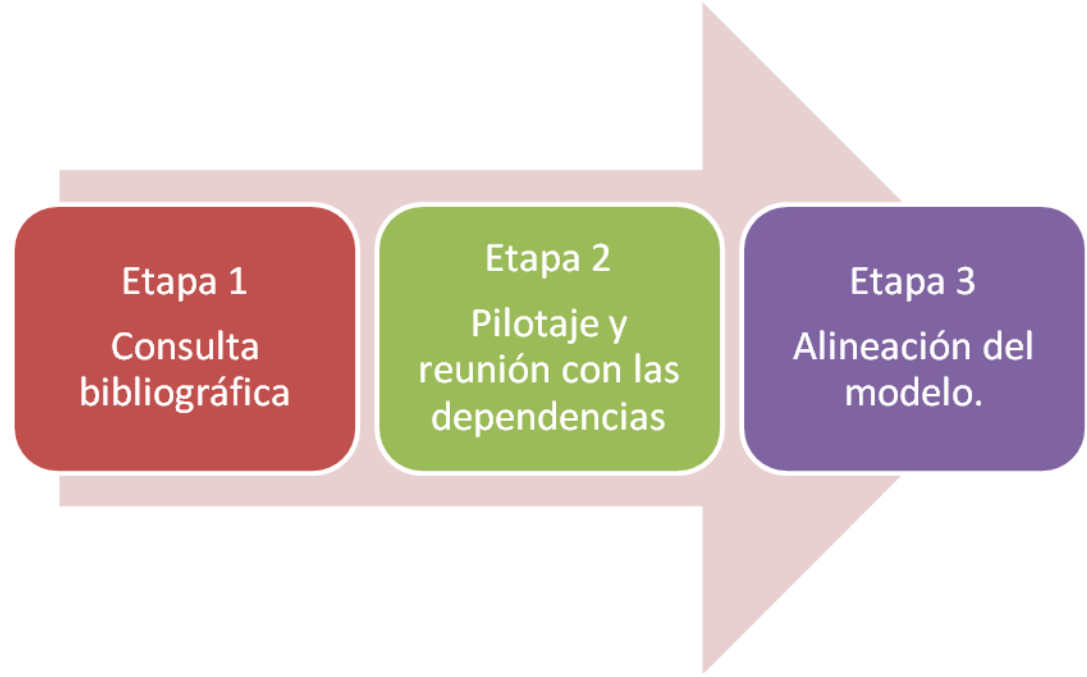


GOBIERNO FEDERAL

"Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente"

Guanajuato	
<b>Etapa 3 Alineación del modelo</b>	Tomar las observaciones de las y los servidores públicos Obtener un Modelo de Prevención, Protección y Sanción de las Conductas de Acoso y Hostigamiento Sexual” considerando el protocolo del INMUJERES para el Estado de Guanajuato” <b>2 semanas</b>

### 3.7 Diagrama del proceso de Adaptación del Protocolo



"Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes".

## **4. ETAPA 1 REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA**

Consulta bibliográfica:

### **4.1 Objetivo:**

Analizar y confrontar el material bibliográfico para la recolección de datos relevantes con el objeto de realizar una correcta adaptación del Modelo de Prevención, Protección y Sanción de las Conductas de Acoso y Hostigamiento Sexual considerando el protocolo del INMUJERES para el Estado de Guanajuato.

### **4.2 Estrategia**

En esta etapa se examinó el material bibliográfico en la materia, a partir del propio protocolo del INMUJERES, se tuvo que consultar el material pertinente para abonar en una correcta adaptación del protocolo original, para mencionar algunos materiales de consulta podremos mencionar el Modelo de Equidad de Género,

### **4.3 Marco Regulatorio**

#### ***Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia***

- **ARTÍCULO 13.-** El **hostigamiento sexual** es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- El **acoso sexual** es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos



Instituto de la Mujer Guanajuatense



GOBIERNO FEDERAL

"Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente"

## **Ley para el Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia para el Estado de Guanajuato**

- **ARTÍCULO 10.-** Violencia Laboral y Docente: es la que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso y el hostigamiento sexual;

### **4.4. Alineación del Modelo con los ordenamientos legales locales en la materia**

<b>Revisión Bibliográfica</b>	
<b>Ordenamiento</b>	<b>Artículos en la materia</b>
<b>Ley de responsabilidades de los servidores públicos del estado de Guanajuato y sus municipios</b>	<p><b>Título segundo de las responsabilidades administrativas</b></p> <p><b>Capítulo Primero</b></p> <p><b>De las obligaciones y prohibiciones en el servicio público</b></p> <p><b>ARTÍCULO 11.</b> Son obligaciones de los servidores públicos:</p> <p><b>VII.</b> Guardar el orden en el trabajo y tratar con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a todas aquellas personas con las que tenga relación en el desempeño de éste;</p>
<b>Observación:</b>	Esta ley sólo se refiere a tratar con respeto a las y los compañeras/os, no cuenta con ningún apartado especializado en el tema, tampoco hace referencia a ninguna clase de referencia, sólo se encuentra mencionado el concepto de respeto y no de hostigamiento no discriminación.
<b>Código civil del gobierno de Guanajuato</b>	<p><b>TÍTULO TERCERO DE LOS DELITOS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL</b></p> <p>Capítulo V Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual (Capítulo adicionado con los tres artículos que lo integran) P.O. 2ª Parte. 03 de septiembre de 2010)</p> <p><b>ARTÍCULO 187-a.</b> A quien, por cualquier medio, acose a una persona a pesar de su oposición, para que ejecute un acto de naturaleza sexual,</p>

"Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes".



Instituto de la Mujer Guanajuatense



GOBIERNO FEDERAL

"Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente"

	<p>para sí o para un tercero, se le sancionará con seis meses a dos años de prisión y de cinco a veinte días multa. (REFORMADO, P.O. 03 DE JUNIO DE 2011)</p> <p>Este delito se perseguirá por querrela. (ADICIONADO, P.O. 03 DE JUNIO DEL 2011)</p> <p><b>ARTÍCULO 187-b.</b> A quien valiéndose de su posición jerárquica o de poder, derivado de sus relaciones familiares, laborales, profesionales, religiosas, docentes o de cualquier otra que implique subordinación, hostigue a otra persona para que ejecute, para sí o para un tercero, un acto de naturaleza sexual, se le sancionará con uno a tres años de prisión y de diez a treinta días multa. (REFORMADO, P.O. 03 DE JUNIO DE 2011)</p> <p>Este delito se perseguirá por querrela. (ADICIONADO, P.O. 03 DE JUNIO DEL 2011)</p> <p>ARTÍCULO 187-c. Se aplicará de uno a cuatro años de prisión y de diez a cuarenta días multa si la víctima del delito de acoso sexual fuera menor de edad o incapaz. (REFORMADO, P.O. 03 DE JUNIO DE 2011)</p> <p>Se aplicará de dos a seis años de prisión y de veinte a sesenta días multa cuando la víctima del hostigamiento sexual sea menor de edad o incapaz. (REFORMADO, P.O. 03 DE JUNIO DE 2011)</p> <p>Estos delitos se perseguirán de oficio. (REFORMADO, P.O. 03 DE JUNIO DE 2011)</p> <p><b>ARTÍCULO 187-d.</b> Si el responsable del delito de hostigamiento sexual es servidor público, se le impondrán, además de las penas previstas en los dos artículos anteriores, la destitución de su cargo y la inhabilitación para ejercer cualquier cargo público por un lapso igual al de la pena de prisión impuesta. (ADICIONADO, P.O. 03 DE JUNIO DEL 2011)</p>
<p><b>Observación</b></p>	<p>En este código sí se encuentran referentes específicos con respecto al tema, se visibiliza la diferencia entre acosos y hostigamiento así como las sanciones a las que se pueden someter las personas que caigan en estas actividades. Es una adición nueva al código civil</p>
<p><b>Código de ética de la administración pública estatal del gobierno del estado de Guanajuato</b></p>	<p>No cuenta con ninguna referencia del tema</p>
<p><b>Observación</b></p>	<p>No se encuentra mencionado o señalado absolutamente nada con respecto al tema, se encuentra invisibilizado en tremimos de la realidad laboral.</p>

"Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes".



Instituto de la Mujer Guanajuatense



GOBIERNO FEDERAL

"Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente"

<p><b>Código de ética del Instituto para la Juventud Guanajuatense (documento en construcción)</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO PRIMERO PARÁMETRO DE CONDUCTAS Parámetro de Conductas</b></p> <p><b>Artículo.</b> Los servidores públicos adscritos al Instituto, deberán proceder y alinear su conducta en el desempeño de sus funciones conforme a las que se señalan a continuación:</p> <p style="text-align: center;"><b>Conductas del Trato Profesional</b></p> <p><b>Artículo.</b> En el desempeño de las funciones inherentes al personal adscrito al Instituto en calidad de servidor público, y referente al trato profesional interno y externo, deberá conducirse conforme a lo siguiente:</p> <p><b>I.</b> Desempeñarán con integridad, aprovechando al máximo el tiempo de servicio y la utilización racional de los recursos a su disposición, protegiendo los intereses de los jóvenes y del Instituto evitando el despido;</p> <p><b>II.</b> Aplicará el conocimiento científico, técnico y humanístico vigente y comúnmente aceptado en la forma debida oportuna y experta;</p> <p><b>III.</b> Se apegará a las indicaciones precisas y rigurosas de los procesos y procedimientos, descontando la práctica de aquellos cuya utilidad sea debatible o no cumple con las metas establecidas;</p> <p><b>IV.</b> Evitará la realización de técnicas o procedimientos para los cuales no se tengan las capacidades necesarias o para los que no se disponga de los recursos indispensables en la institución para llevarlos a cabo.</p>
<p><b>Observación</b></p>	<p>No obstante que se están realizando observaciones con respecto a la conducta de las y los servidores públicos en el Instituto, el tema del acoso y/o hostigamiento no se encuentra mencionado o señalado en lo absoluto con respecto a la realidad laboral.</p>

**5. ETAPA 2 PILOTAJE Y REUNIÓN CON LAS DEPENDENCIAS**

**5.1 Actores Estratégicos Involucrados En Las Mesas De Trabajo**

Trabajadores y trabajadoras del Poder Ejecutivo Estatal, específicamente el personal que participó en las mesas de trabajo pertenece al Instituto de la Juventud Guanajuatense, en razón de que se realizó anteriormente invitaciones a otras dependencias para el desarrollo del mencionado protocolo, toda vez que no existió la respuesta deseada. Así mismo es importante señalar que dentro del Estado de Guanajuato, prevalece una población joven y

"Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes".



Instituto  
de la Mujer  
Guanajuatense



GOBIERNO  
FEDERAL

"Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente"

en edad productiva, la cual se ha incorporado o se incorporará en un corto plazo a la fuerza de trabajo, dentro de las posibilidades de ocupación laboral, se encuentran las dependencias gubernamentales conforme lo demuestra la tabla siguiente del INEGI. Por lo cual la trascendencia de la invitación al Instituto de la Juventud Guanajuatense

## **5.2 Inauguración de Trabajos de las Mesas De Pilotaje**

El inicio de los trabajos se llevó a cabo el día 06 de diciembre del año en curso, asistieron a la inauguración la Licda. María Eugenia García Ramírez, Coordinadora de Unidad de Salud, Género y Desarrollo del Instituto de la Mujer Guanajuatense.

En razón de no ser un acto público, sólo se realizó la presentación del facilitador de las mesas de trabajo y se iniciaron los las mesas de trabajo.

## **5.3 Lugar del Desarrollo de Actividades**

Las actividades se llevaron a cabo en la ciudad de León Guanajuato:

## **5.4 Duración total de las mesas de trabajo:**

16 horas.

## **5.5 Personal programado por sesión:**

6 participantes

## **5.6 Desarrollo de los Contenidos**

La propuesta de contenidos está basada en una programación de tiempos, participantes, temas y logística necesaria para la realización de las mesas de trabajo para la implantación del protocolo de atención a conductas inadecuada en la administración Pública Estatal.

## **5.7 Objetivo General de las Mesas de Trabajo**

Sensibilizar y capacitar a las y los servidores públicos de las entidades y/o dependencias del Ejecutivo Estatal, con el propósito crear un Modelo de Prevención, Protección y Sanción de las Conductas de Acoso y Hostigamiento Sexual considerando el protocolo del INMUJERES.

## 5.8 Objetivos Particulares

- Dotar a las y los participantes de las herramientas necesarias para la operación de protocolo de intervención dentro de su dependencia.
- Incorporar un procedimiento estandarizado dentro de la Administración Pública Estatal con el propósito de atender conductas inadecuadas.
- Sensibilizar a las y los participantes en temas relacionados al acoso y hostigamiento dentro del ámbito laboral.
- Capacitar al personal asistente a las mesas de trabajo para operar un Modelo de Prevención, Protección y Sanción de las Conductas de Acoso y Hostigamiento Sexual considerando el protocolo del INMUJERES.

## 5.9 Personal Convocado

- Personal responsable de la administración del capital humano de las dependencias.
- Responsables o colaboradores/as del área jurídica de las dependencias.
- Personal responsable de las áreas para la aplicación de los manuales de procedimientos.
- Personal de las contralorías internas.

## 5.10 Carta Descriptiva Sesión 1

6 de diciembre de 2011

### Carta descriptiva de las mesas de trabajo para la implantación del protocolo de atención a conductas inadecuada en la administración Pública Estatal

Horario	Actividad	Estrategia	Presentación	Material
09:00 09:15	<b>Encadre y Presentación del programa de trabajo</b>	<i>Conocer las expectativas de los(as) participantes Establecer reglas de trabajo aplicación de la evaluación inicial (a) presentar los temas a tratar</i>	<i>De manera conjunta proponer las normas para eficientar los trabajos del taller. Presentación de los participantes y del Temario</i>	<b>Lap, Cañón y Presentación en Power Point.</b>



Instituto de la Mujer Guanajuatense



GOBIERNO FEDERAL

"Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente"

09:15 09:30	<b>Antecedentes de la no igualdad entre hombres y mujeres .Índice de Desigualdad de Género 2006 Marco Legal</b>	Presentar estadísticas del Foro Económico Mundial 2005-2006 Datos de las Cámaras de Diputados(as) y Senadores(as) y otros Presentar los instrumentos legales con los que se cuentan para establecer la equidad en México	Comentar los datos y realizar un análisis de los datos otorgados por el foro económico mundial Comentar los datos y realizar un análisis del porque México esta tan alejado de la igualdad entre hombres y mujeres pese a que esta estatuida en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su Artículo 4º. Buscar que los /las participantes puedan conocer y comentar los instrumentos legales con los que cuenta México.	<b>Lap, cañón y presentación en Power Point</b>
09:30 09:45	<b>Participación de las mujeres</b>	Presentar estadísticas de la participación de las mujeres en la economía, política y labores r etc.	Reconocer la participación de las mujeres en los ámbitos de la vida cotidiana.	<b>Lap, cañón y presentación en Power Point</b>
09:45 10:00	<b>Qué es la violencia de género</b>	Definir según la Ley General de Acceso a una Vida Libre de Violencia cuál es la definición legal de esta en México	Identificar los "espejismos culturales" que tenemos con respecto a la participación de la mujeres en México	<b>Lap, cañón y presentación en Power Point</b>
10:00 11:15	<b>Definir cada uno de los tipos de violencia</b>	Definir según la Ley General de Acceso a una Vida Libre de Violencia cuál es la definición legal los tipos de violencia en México	Invitar a los(as) participantes para que intervengan con sus comentarios y así puedan apropiarse de este conocimiento y poder aplicarlo en su entorno familiar y profesional	<b>Lap, cañón y presentación en Power Point</b>
11:15 11:30	<b>Definir la diferencia entre Acoso y Hostigamiento</b>	Definir según la Ley General de Acceso a una Vida Libre de Violencia, cuál es la definición legal entre acoso y hostigamiento en México	Reflexionar como grupo lo que la Ley General de Acceso a una Vida Libre de Violencia, refiere y estipulo para que exista acoso u hostigamiento	
11:30 11:45	<b>Definir cada uno de las modalidades de la violencia</b>	Definir según la Ley General de Acceso a una Vida Libre de Violencia cuál es la definición las modalidades de la violencia en México	Invitar a los(as) participantes para que intervengan con sus comentarios y así puedan apropiarse de este	<b>Lap, cañón y presentación en Power Point</b>

"Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes".





Instituto de la Mujer Guanajuatense



GOBIERNO FEDERAL

"Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente"

			conocimiento y poder aplicarlo en su entorno familiar y profesional	
11:45 12:00	Definir cada uno de los ámbitos de la violencia	Definir según la Ley General de Acceso a una Vida Libre de Violencia cuál es la definición legal de los ámbitos de la violencia en México	Invitar a los(as) participantes para que intervengan con sus comentarios y así puedan apropiarse de este conocimiento y poder aplicarlo en su entorno familiar y profesional	Lap, cañón y presentación en Power Point
12:00 12:15	<b>Receso</b>			
12:15 12:45	Correr VS Planear	Acercar a las y los asistentes a la reflexión de incorporar dentro de sus procedimientos organizacionales, la necesidad de contar con instrumentos documentados y para atender las posibles conductas inadecuadas que se pueden suceder en el ámbito laboral.	<b>ACTIVIDAD.-</b> Correr VS Planear Visualizar la necesidad de contemplar posibles escenarios, donde roles de las personas queden claros en una organización Planeamos una fiesta, realizar 2 equipos de ntro de las y los participantes donde puedan planear una fiesta y sus respectivas necesidades	Papel Rota folio, Hojas Plumones, cinta adhesiva
12:30 12:45	Que es un protocolo de intervención y su necesidad de incorporarlos en la administración Pública	Definir el alcance de intervención dentro del marco legal de las dependencias del ejecutivo del estado.	Sustento Legal de intervención de las dependencias con respecto a estas conductas	Presentación en Power Point con las preguntas
12:45 13:00	Y a mí qué me toca	Reconocer la competencia en el ámbito personal con respecto a la prevención, atención y erradicación de la violencia en contra de las mujeres	Enunciar cuáles son las posibles conductas de prevención que se pueden adoptar en una organización	Presentación en Power Point con las preguntas.
13:00 13:15	Usos y costumbres	Identificar cuáles son las posibles actividades dentro de la cultura organizacional que pueden fomentar este tipo de comportamientos	Identificar cuáles son los las conductas socialmente aceptadas para contribuir a la existencia de acoso y hostigamiento laboral	Presentación en Power Point con las preguntas.
13:15 13:15	Los círculos de la violencia	Identificar cómo se lleva a cabo por medio de acuerdos de conducta no escritos las relaciones dentro de los	Identificar que es un grupo o "Gang" de hostigamiento y/o acoso.	Etiquetas, Plumones

"Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes".



Instituto de la Mujer Guanajuatense



Vivir Mejor

GOBIERNO FEDERAL

"Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente"

		<i>grupos organizacionales las tareas y aun este tipo de actividades no quedan fuera de nuestro proceder como seres gregarios</i>	<b>A la caza del siervo</b> <i>realizar una dinámica de cómo podemos realizar una caza de siervo si fuésemos "lobos"</i>	
<b>13:14</b> <b>13:30</b>	<b>Cómo Identificar a la posible Receptora de violencia o Víctima</b>	<i>Definir la tipología de la receptora de violencia según el modelo</i>	<i>Identificar cuáles son las características más frecuentes de una persona receptora de acoso y/o hostigamiento en el ambiente laboral</i>	<b>Presentación en Power Point con las preguntas.</b>
<b>13:30</b> <b>13:45</b>	<b>Cómo Identificar al posible Agresor/a</b>	<i>Definir la tipología del agresor/a de violencia según el modelo</i>	<i>Identificar cuáles son las características más frecuentes de una persona acosadora u hostigadora en el ambiente laboral</i>	<b>Presentación en Power Point con las preguntas.</b>
<b>13:45</b> <b>14:00</b>	<b>Cómo Identificar al posible Incondicional del Agresor/a</b>	<i>Definir la tipología del Incondicional del Agresor según el modelo</i>	<i>Identificar cuáles son las características más frecuentes de un Incondicional del acosador u hostigador laboral</i>	<b>Presentación en Power Point con las preguntas.</b>
<b>14:00</b> <b>14:15</b>	<b>Cómo Identificar a los posibles Colaboradoras/es Tácitos</b>	<i>Definir la tipología de las y los colaboradores tácitos según el modelo</i>	<i>Identificar cuáles son las características más frecuentes de un colaborador tácito</i>	<b>Presentación en Power Point con las preguntas.</b>
<b>14:15</b> <b>14:30</b>	<b>Cómo Identificar a los posibles Cómplices o testigos mudos</b>	<i>Definir la tipología de los cómplices o testigos mudos según el modelo</i>	<i>Identificar cuáles son las características más frecuentes de un cómplice o testigo mudo</i>	<b>Presentación en Power Point con las preguntas.</b>
<b>14:30</b> <b>15:00</b>	<b>Cómo Identificar a las/os posibles Amigas/os Incondicionales</b>	<i>Definir la tipología de las y los amigos incondicionales, según el modelo</i>	<i>Identificar cuáles son las características más frecuentes de las y los amigos incondicionales,</i>	<b>Presentación en Power Point con las preguntas.</b>
<b>15:00</b> <b>15:30</b>	<b>Retroalimentación</b>	<i>Identificar cuáles fueron los conceptos en que desarróllame esta primer mesa de trabajo</i>	<i>Solicitar a las y los participantes den su opinión y recapitulación de los conceptos trabajados durante la sesión</i>	

"Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes".



Instituto de la Mujer Guanajuatense



GOBIERNO FEDERAL

"Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente"

15:30 16:00	<b>Cierre del Taller</b>	<b>Realizar evaluación final de conocimientos</b>	<b>Que las(os) participantes contesten la evaluación</b>	<b>Evaluación impresa</b>
----------------	--------------------------	---	--	---------------------------

### 5.11 Carta Descriptiva Sesión 2

7 de diciembre de 2011

## Carta descriptiva de las mesas de trabajo para la implantación del protocolo de atención a conductas inadecuada en la administración Pública Estatal

Horario	Actividad	Estrategia	Presentación	Material
09:00 09:15	<b>Presentación</b>	<i>Conocer las expectativas de los(as) participantes y del facilitador (a)</i>	<i>Presentación de los participantes.</i>	<b>Etiquetas adhesivas y plumones</b>
09:15 10:00	<b>Medidas de prevención</b>	<i>Información desde la inducción compromiso en contra del hostigamiento sexual que quede establecido en sus políticas, procedimiento y/o códigos de ética o conducta</i>	<i>Señalar y definir la esfera de acción de cada uno de los 3 actores en el proceso de implantación cuáles son los compromisos que cada uno debe asumir. Institución- Comité de ética- personal de la Institución –</i>	<b>Lap, cañón y presentación en Power Point</b>
10:00 10:30	<b>Compromiso de la Institución</b>	<i>Determinar la importancia de señalar estos temas en los códigos de ética, manuales de procedimientos, documentados formales, etc. De la institución en contra del acoso y hostigamiento en el ámbito laboral, para prevenir estas conductas por medio de la Información Institucional</i>	<i>Señalar la importancia de que la institución tome una postura abierta en contra de las conductas de acoso y hostigamiento. Y sus posibles medios para dar a conocer su postura Identificar dónde se puede otorgar al personal, información institucional con respecto a estos temas.</i>	<b>Lap, cañón y presentación en Power Point</b>
10:30 11:00	<b>Lo que no se mide no se mejora...</b>	<i>Capacitar al comité con respecto al elaborar los índices y encuestas de hostigamiento, para su posterior</i>	<i>Capacitar en el tema de la aplicación los índices y encuestas de hostigamiento y acoso, así</i>	<b>Lap, cañón y presentación en Power Point</b>

"Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes".



Instituto de la Mujer Guanajuatense



GOBIERNO FEDERAL

"Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente"

		<i>aplicación y elaboración</i>	<i>como su correcta toma de muestra, con el propósito de que no existen desviaciones en las muestras, para conocer cuál es el estado que guardan y su comportamiento con periodicidad</i>	
<b>11:00 12:00</b>	<b>Procedimiento de investigación</b>	<i>Capacitar a las y los asistentes de la reunión, con respecto a su posible acción en caso de que deban tener que actuar como comité de ética en una posible queja de acoso u hostigamiento.</i>	<i>Revisar, actuar y comentar los pasos señalados en el procedimiento que se encuentra dentro del modelo de atención</i>	
<b>12:00 12:15</b>	<b>Receso</b>			
<b>12:15 12:45</b>	<b>Conflicto de intereses</b>	<i>Analizar los posibles escenarios donde pudiese existir algún conflicto de intereses en las posibles investigaciones</i>	<i>Visualizar el posible conflicto de intereses que pudiese darse en el proceso de investigación como salvedad para uno de los miembros del comité de ética llenado de formato de no conflicto de intereses</i>	<b>Papel Rota folio, Hojas Plumones, cinta adhesiva</b>
<b>12:45 13:15</b>	<b>Reunión del comité de ética</b>	<i>Capacitar a las y los participantes de la mesa de trabajo, con respecto a las reuniones, agenda y actividades que deberá llevar del comité de ética de la institución</i>	<i>Incidir en la periodicidad de las reuniones que deben tener y los posibles tópicos a tocar en las reuniones así como la agenda y documentos a guardar de esta</i>	<b>Presentación en Power Point con las preguntas.</b>
<b>13:15 13:45</b>	<b>Tiempo de retroalimentación</b>	<i>Discutir con las y los asistentes a las mesas de trabajo la operatividad del modelo y en su caso el mejoramiento de este a partir de su realidad laboral</i>	<i>Conocer la opinión de las y los participantes a la mesa de trabajo con respecto a modelo de atención y en su caso la pertinente adecuación a su entorno y realidad laboral, (estas adecuaciones dependerán entre otras del número de personas, áreas edificios o espacios físicos, etc)</i>	<b>Hojas blancas</b>
<b>13:45 14:30</b>	<b>Lluvia de ideas o Brainstorming</b>	<i>Con base en las ideas propuestas por el grupo, buscar las mejoras del modelo.</i>	<i>Identificar cuáles son las ideas y soluciones que pudiese tener el grupo</i>	<b>Presentación en Power Point con las preguntas.</b>

"Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes".



Instituto de la Mujer Guanajuatense



GOBIERNO FEDERAL

"Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente"

			<i>para superar los retos que se presentarían al implantar el modelo de atención.</i>	
<b>14:30</b> <b>14:45</b>	<b>Receso</b>			
<b>14:15</b> <b>15:00</b>	<b>Proyectos de mejora del clima organizacional del comité</b>	<i>Capacitar cómo el comité puede incidir en mejorar el ambiente organizacional proponiendo proyectos de mejora con base en la investigación, planeación ejecución y evaluaciones de programas específicos</i>	<i>Capacitar al comité con respecto al uso de: Encuestas o diagnósticos Planes de programas Cronogramas de acción Para la mejora del clima organizacional</i>	<b>Presentación en Power Point con las preguntas.</b>
<b>15:00</b> <b>15:30</b>	<b>Recapitulación de conceptos</b>	<i>Identificar cuáles fueron los conceptos en que desarróllame esta primer mesa de trabajo, aplicación de la evaluación final</i>	<i>Solicitar a las y los participantes den su opinión y recapitulación de los conceptos trabajados durante la sesión</i>	<b>Presentación en Power Point con las preguntas.</b>
<b>15:30</b> <b>16:00</b>	<b>Cierre del Taller</b>	<b>Realizar evaluación de conocimientos</b>	<b>Que las(os) participantes contesten la evaluación</b>	<b>Evaluación impresa</b>

"Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes".



Instituto  
de la Mujer  
Guanajuatense



GOBIERNO  
FEDERAL

"Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente"

## 5.12 ANÁLISIS CUANTITATIVO DE DATOS

El objetivo de esta parte del documento es medir numéricamente de forma desagregada 2 aspectos.

- A) Cuál fueron las características del "focus group",
- B) Los avances alcanzados con respecto a la modificación de los conceptos que se vertieron en las mesas de trabajo

Estas mediciones tienen como objeto determinar el impacto del proyecto en números y de esta forma establecer parámetros de eficiencia eficacia y economía en el mismo.

Existe una máxima que menciona "Lo que no se mide no se mejora", para tal efecto, con el propósito de otorgar al presente proyecto, indicadores de nos den las herramientas necesarias para evaluar la eficacia del presente se presentan los siguientes indicadores.

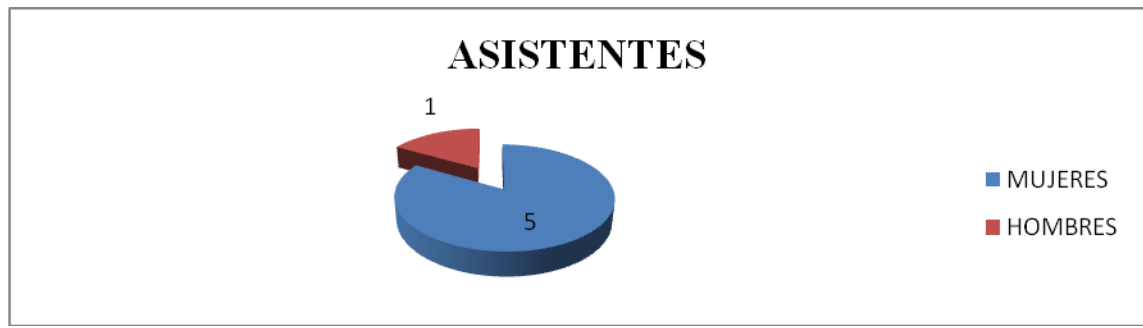
"Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente"

### 5.13 Asistentes a las Sesiones de las Mesas de Trabajo

Asistieron a las mesas de trabajo un total de 6 personas, 5 mujeres y 1 hombre, de dos Instituciones Gubernamentales, Instituto de la Juventud Guanajuatense y del Instituto de la Mujer Guanajuatense, la lista es la siguiente:

No.	Nombre	Correo electrónico	Institución	Cargo	edad	sexo		Nivel de estructura organizacional				Grado de escolaridad	Tipo de contratación		
						M	H	Tec. Oper.	Man. Med.	Man. Sup.	Otro		Base	Conf.	Hon.
•	María Lucía Rodríguez Navarro	lucy_rodriguez.isef@live.com	IMUG	Analista Ejc. Proy	46	1		1				Licenciatura			1
•	Claudia Iveth Salazar Valencia	cisalazarv@guanajuato.gob.gob	INJUG	Coordinadora Jurídica	26	1			1			Licenciatura			1
•	Sofía Irene Martínez Ornelas	lts_simo@hotmail.com	INJUG	Atención Juvenil	25	1		1				Licenciatura			1
•	Laura Esther Lozano Rangel	ilozanor@guanajuato.gob.mx	INJUG	Coordinadora	32	1			1			maestría	1		
•	Laura Valdés Marín	Valdeslaura123@gmail.com	IMUG	Jefa de Proyectos	51	1			1			licenciatura	1		
•	Julio César González Chávez	Jczscr@gmail.com	INJUG	Auxiliar	23		1	1				Licenciatura			1
	<b>TOTALES</b>					5	1	3	3				2		4

NUMERO DE ASISTENTES	
MUJERES 5	HOMBRES 1

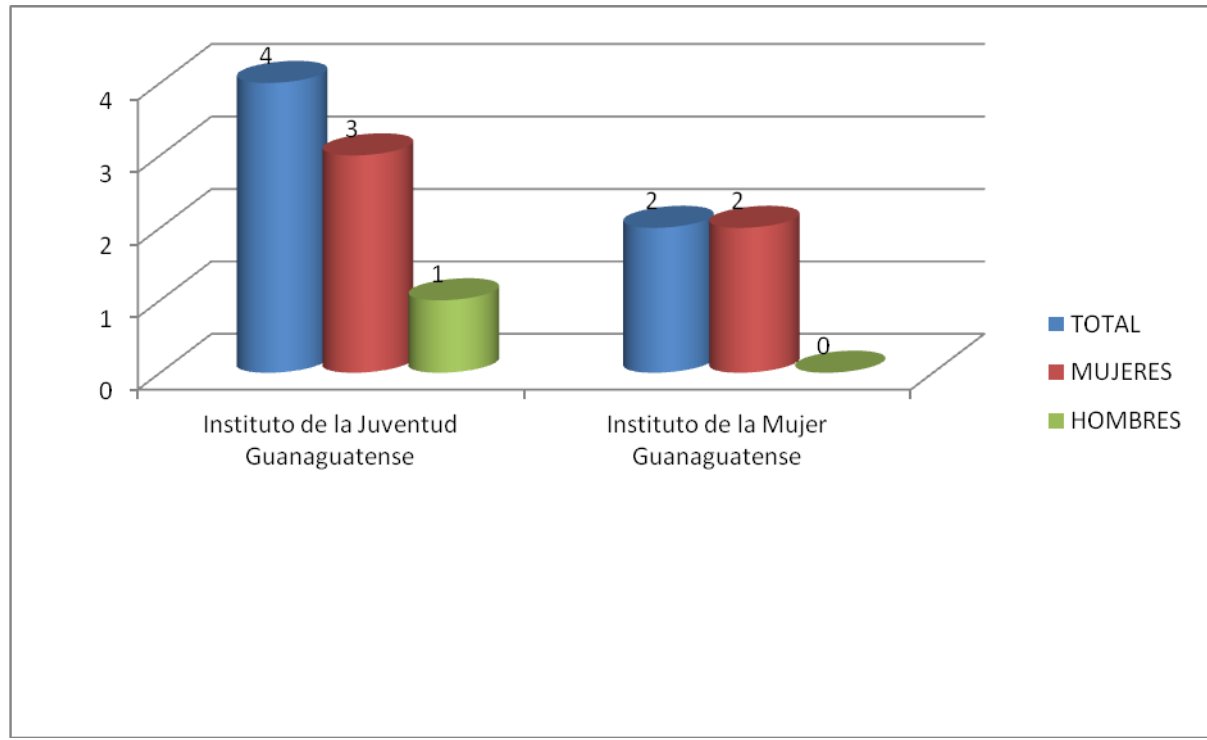


"Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes".

En relación con las asistentes se exponen de forma preliminar los siguientes datos que arrojaron los controles de asistencia:

### 5.14 Institución a la que Pertenecen

INSTITUCION A LA QUE PERTENECEN			
INSTITUCION	No. DE PARTICIPANTES	SEXO	
		M	H
Instituto de la Juventud Guanajuatense	4	3	1
Instituto de la Mujer Guanajuatense	2	2	0
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>1</b>



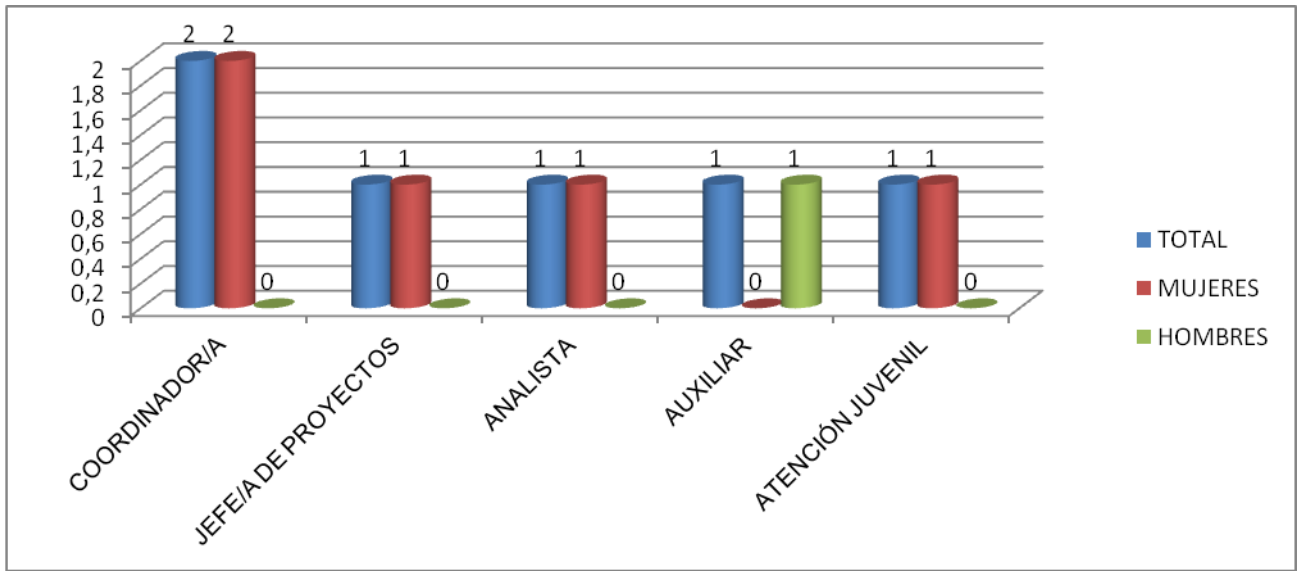
Como se observa sólo hubo un participante hombre, por parte del Instituto de la Juventud Guanajuatense, este mismo comportamiento se presentó durante los dos días de las mesas de trabajo.

### 5.15 Análisis de las y los Asistentes a las Mesas de Trabajo y los Cargos que Ocupan

"Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes".



CARGO QUE OCUPAN			
CARGO	No. DE PARTICIPANTES	SEXO	
		M	H
COORDINADOR/A	2	2	0
JEFE/A DE PROYECTOS	1	1	0
ANALISTA	1	1	0
AUXILIAR	1	0	1
ATENCIÓN JUVENIL	1	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>1</b>



Podemos observar que el personal que asistió a las mesas de trabajo 2 fueron coordinadoras, una jefa de proyectos y el demás personal operativo de los cuales podemos mencionar que el único 1 hombre es auxiliar dentro de su institución.

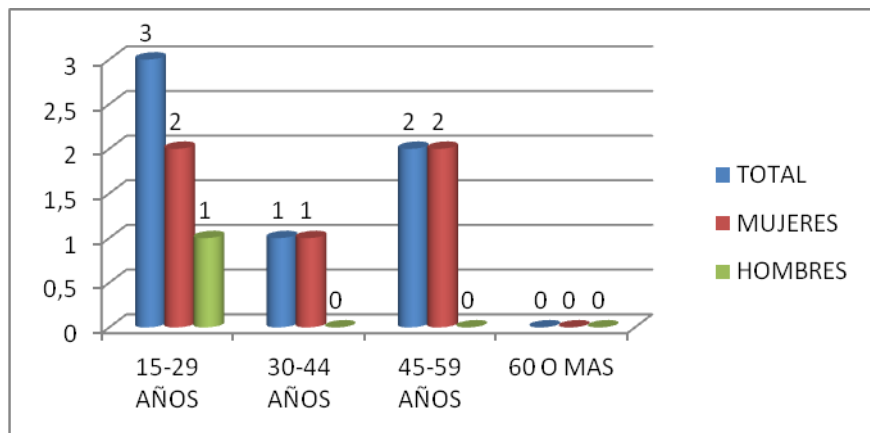
"Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes".

"Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente"

### 5.16 Análisis de las y los Asistentes los Talleres Conforme su Rango de Edad

EDAD			
RANGO DE EDAD	No. DE PARTICIPANTES	SEXO	
		M	H
<b>EJEMPLO</b>			
Personal que declaró haber tenido 23 años	1	0	1
Personal que declaró haber tenido 25 años	1	1	0
Personal que declaró haber tenido 26 años	1	1	0
Personal que declaró haber tenido 32 años	1	1	0
Personal que declaró haber tenido 46 años	1	1	0
Personal que declaró haber tenido 51 años	1	1	0
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>1</b>

EDAD			
RANGO DE EDAD	No. DE PARTICIPANTES	SEXO	
		M	H
15-29 AÑOS	3	2	1
30-44 AÑOS	1	1	0
45-59 AÑOS	2	2	0
60 O MAS	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>34</b>	<b>10</b>

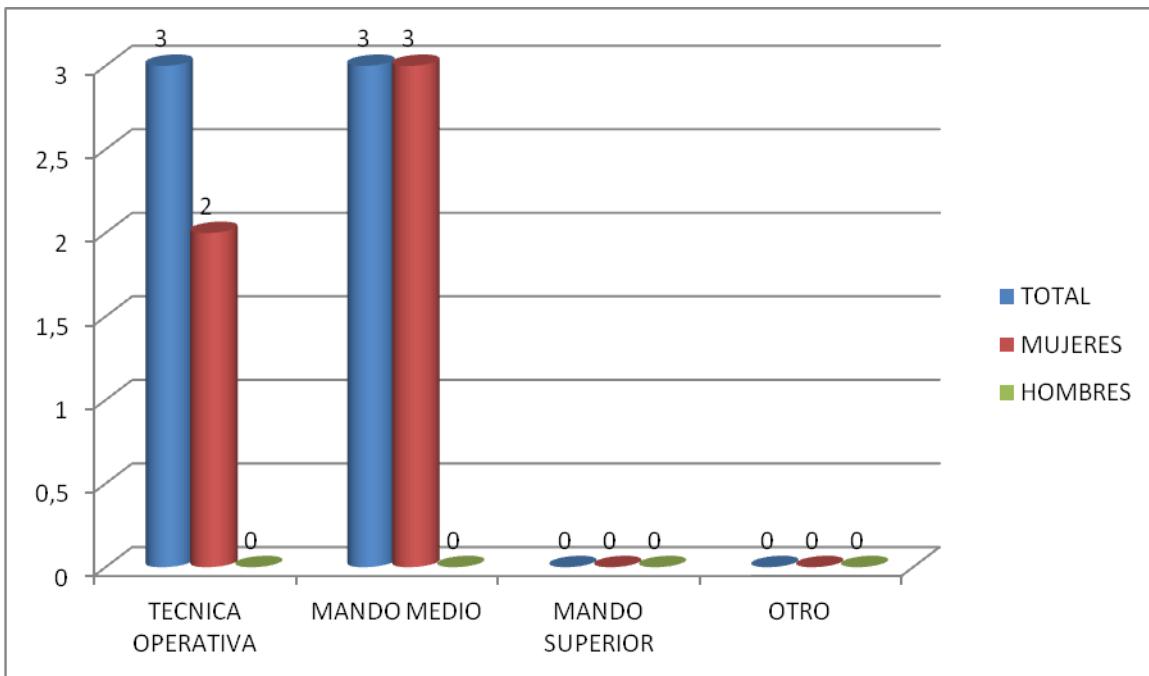


El rango de edad de las y los asistentes se encuentra a partir de los 23 a los 51 años de edad, de los 15 a los 29 años se puede observar que asistieron un total de 3 personas, 2 mujeres y 1 hombre, mientras que sólo hubo una mujer de los 30 a los 44 años, dos de los 45 a los 59 años y no asistieron personas de los 60 años 0 más.

"Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes".

### 5.17 Análisis de las y los Asistentes a las Mesas de Trabajo Conforme a la Posición Jerárquica o Nivel en su Estructura Organizacional

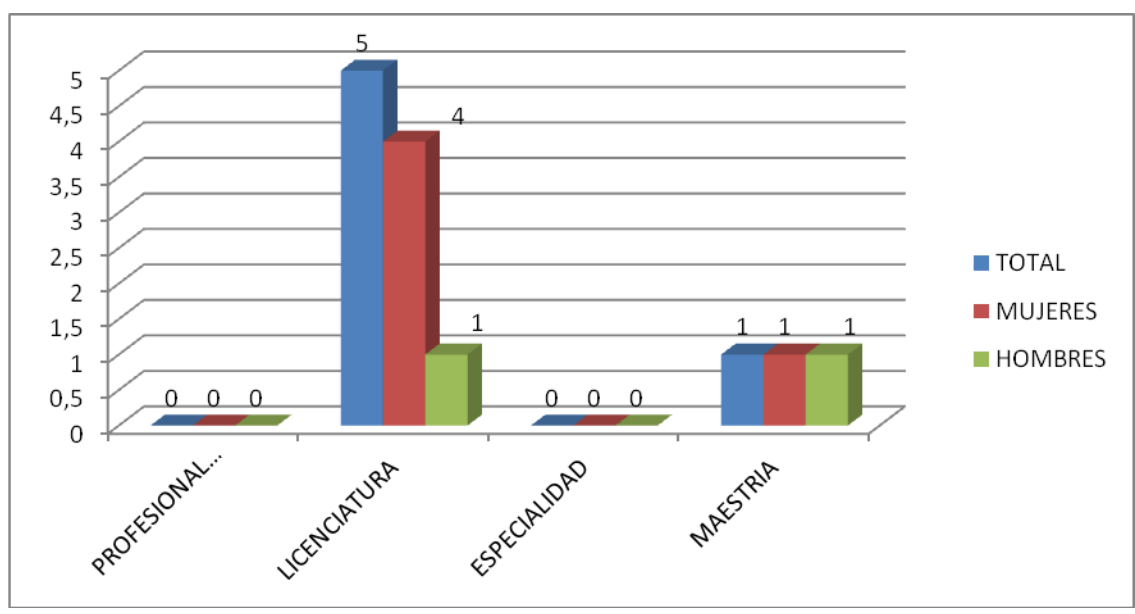
NIVEL DE ESTRUCTURA			
NIVEL DE ESTRUCTURA	No. DE PARTICIPANTES	SEXO	
		M	H
TECNICA OPERATIVA	3	2	1
MANDO MEDIO	3	3	0
MANDO SUPERIOR	0	0	0
OTRO	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>0</b>



Con respecto a los mandos que se presentaron a las mesas de trabajo se percibe que hubo un equilibrio de manera general ya que de las 6 personas que se presentaron 3 fueron mandos operativos y 3 mandos medios.

### 5.18 Análisis Cuantitativo de las y los Asistentes de los Talleres y su Grado de Escolaridad

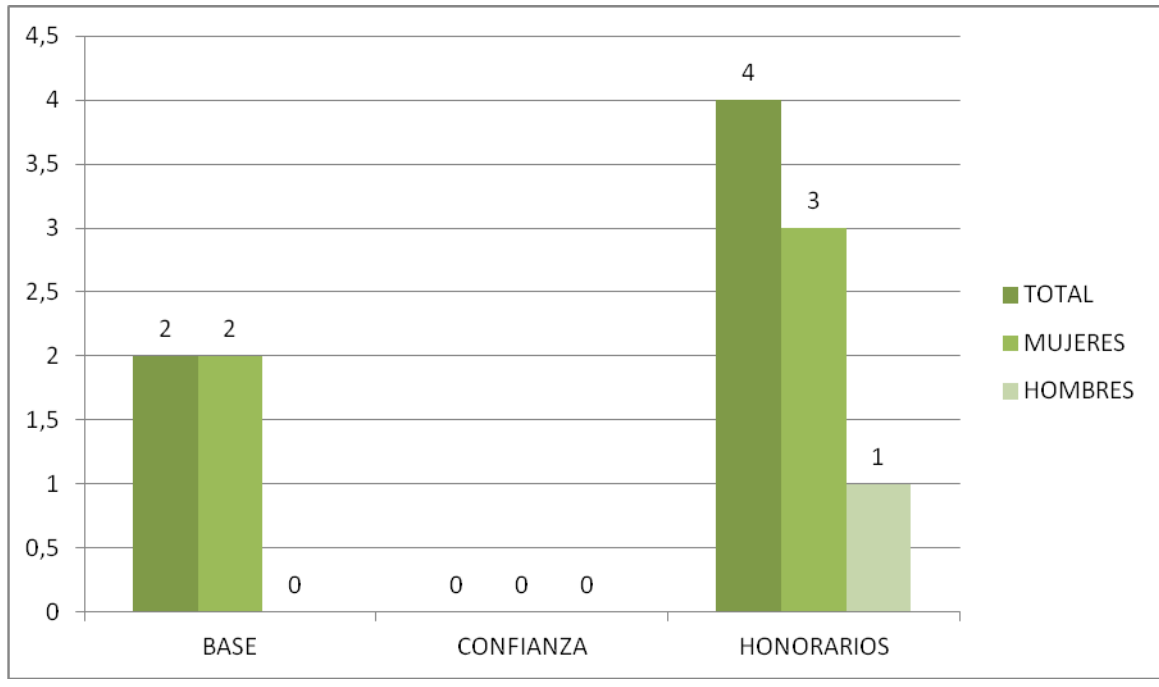
GRADO DE ESCOLARIDAD			
GRADO DE ESCOLARIDAD	No. DE PARTICIPANTES	SEXO	
		M	H
PROFESIONAL TECNICO/BACHILLERATO	0	0	0
LICENCIATURA	5	4	1
ESPECIALIDAD	0	0	0
MAESTRIA	1	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>1</b>



En el grado de escolaridad podemos encontrar que el personal que asistió fue con estudios profesionales ya que de las 6 personas que se presentaron 5 contaban con licenciatura y 1 mujer con maestría.

### 5.19 Análisis Cuantitativo de las y los Asistente Desagregado por Sexo Tipo de Contratación

TIPO DE CONTRATACION			
TIPO DE CONTRATACION	No. DE PARTICIPANTES	SEXO	
		M	H
BASE	2	2	0
CONFIANZA	0	0	0
HONORARIOS	4	3	1
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>1</b>



En el tema de los tipos de contratación, se puede observar no hubo personal de confianza mientras que asistieron 2 personas de base y las 4 restantes fueron de honorarios.



Instituto de la Mujer Guanajuatense



GOBIERNO FEDERAL

"Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente"

## 5.20 Experiencia del Expositor

A continuación se agrega el currículum del expositor.

### Raúl Vellver Muñoz

Se desempeña como Consultor Senior en México en el desarrollo de sistemas de gestión y desarrollo en innovación administrativa.

Dentro de esta actividad es el consultor con más organizaciones asesoradas a nivel Nacional en el Modelo de Equidad de Género (MEG:2003), con más de doscientas organizaciones asesoradas y certificadas, entre las cuales se encuentra la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, con más de 56 Unidades y 8,000 trabajadoras/es, la Comisión Estatal de Derechos Humanos del estado de Puebla, la Comisión Estatal para el Acceso a la Información Pública del Estado de Puebla, Secretaría General de Gobierno del Estado de Puebla, Dirección de capacitación de la Secretaría de Educación Pública del Estado de Puebla, y en diferentes dependencias estatales, y municipales así como entidades educativas.

Ha fungido como Auditor Líder de Certificación a Nivel Nacional, por el Instituto Nacional de las Mujeres.

A sí mismo, como consultor ha desarrollado certificaciones en ISO 9001:2008 en el proceso de Transparencia y Acceso a la Información Pública y en ISO 2701:2008 en Seguridad de la Información.

Como servidor Público fue responsable de la administración del Capital Humano (Administrando a más de 300 personas), en el Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Puebla en esta actividad desarrolló el servicio civil de carrera, el cual se certificó,

En el 2005 en el Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Puebla fue la primer dependencia a nivel nacional en certificarse en el proceso de revisión de cuentas públicas, del cual formó parte del equipo de implantación

Ha colaborado como columnista en varias publicaciones, como docente ha dictado conferencias, así como ha fungido como maestro titular en la materia de calidad y productividad en el Instituto Universitario Puebla.

Su formación Académica es como Licenciado en Lingüística y literatura Hispánica por la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla y cuenta con una maestría en Desarrollo Educativo, por la UNIPUE.



"Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente"

## 5.21 INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN, 6 de diciembre

### “EVALUACIÓN DE LAS MESAS DE TRABAJO IMPLANTACIÓN DE PROTOCOLO DE ATENCIÓN A CONDUCTAS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO”

Agradecemos su asistencia a este taller, su participación es muy importante para modificar los estereotipos y la cultura institucional.

Con la finalidad de evaluar el aprovechamiento del taller que se imparte, favor de responder las siguientes preguntas.

Nombre: \_\_\_\_\_

Sexo: M  H  Edad: \_\_\_\_\_

Último grado de estudios:

Primaria  Secundaria  Preparatoria  Licenciatura   
 Maestría  Doctorado  Otros \_\_\_\_\_

Puesto que desempeña \_\_\_\_\_

I. Marque con un X la definición que considere correcta:

#### 1.- QUÉ ES LA VIOLENCIA DE GÉNERO:

- \_\_\_\_\_ a) Conjunto de ideas, percepciones y valoraciones socialmente creadas sobre qué constituye lo femenino y lo masculino.
- \_\_\_\_\_ b) Categoría de análisis que estudia los daños, roles y estereotipos de las mujeres en un determinado momento histórico o de época.
- \_\_\_\_\_ c) Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público

#### 2.- CUÁNTOS TIPOS DE VIOLENCIA HAY:

<b>1.- a)</b> Violencia psicológica Violencia física Violencia patrimonial Violencia económica Violencia sexual	<b>2.- b)</b> Violencia familiar Violencia Laboral y Docente Violencia Institucional Violencia Feminicida	<b>3.- c)</b> Violencia Pública o/y Violencia privada
--	---	---

#### 3.- CUÁNTAS MODALIDADES DE LA VIOLENCIA HAY:

<b>1.- a)</b> Violencia psicológica Violencia física Violencia patrimonial Violencia económica Violencia sexual	<b>2.- b)</b> Violencia familiar Violencia Laboral y Docente Violencia Institucional Violencia Feminicida	<b>3.- c)</b> Violencia Pública o/y Violencia privada
--	---	---

#### 4.- CUÁNTOS AMBITOS DE LA VIOLENCIA EXISTEN:

<b>1.- a)</b> Violencia psicológica Violencia física Violencia patrimonial Violencia económica Violencia sexual	<b>2.- b)</b> Violencia familiar Violencia Laboral y Docente Violencia Institucional Violencia Feminicida	<b>3.- c)</b> Violencia Pública o/y Violencia privada
--	---	---



"Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente"

### 5.- CONOCES LOS TRATADOS Y ACUERDOS INTERNACIONALES: \_

<b>1.- a)</b> <b>A).</b> -Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). <b>B).</b> - Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará). <b>C).</b> - Plataforma de Acción de Pekín.	<b>2.- b)</b> <b>Artículo 1°</b> Queda prohibida toda discriminación motivada por [...] el género [...] o cualquier otra que atente contra la dignidad humana. <b>Artículo 4°</b> El varón y la mujer son iguales ante la ley. <b>Artículo 133°</b> Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, Leyes y Tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las constituciones o leyes de los estados.	<b>3.- c)</b> <b>A).</b> - Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia <b>B).</b> -Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
---	---	--

### 6.- CONOCES LAS LEYES FEDERALES EN CONTRA DE LA VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES:

<b>1.- a)</b> <b>A).</b> -Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). <b>B).</b> - Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará). <b>C).</b> - Plataforma de Acción de Pekín.	<b>2.- b)</b> <b>Artículo 1°</b> Queda prohibida toda discriminación motivada por [...] el género [...] o cualquier otra que atente contra la dignidad humana. <b>Artículo 4°</b> El varón y la mujer son iguales ante la ley. <b>Artículo 133°</b> Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, Leyes y Tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las constituciones o leyes de los estados.	<b>3.- c)</b> <b>A).</b> - Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia <b>B).</b> -Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
---	---	--

### 7.- CONOCES LAS LEYES ESTATALES EN CONTRA DE LA VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES:

<b>1.- a)</b> <b>A).</b> -Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). <b>B).</b> - Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará). <b>C).</b> - Plataforma de Acción de Pekín.	<b>2.- b)</b> <b>Artículo 1°</b> Queda prohibida toda discriminación motivada por [...] el género [...] o cualquier otra que atente contra la dignidad humana. <b>Artículo 4°</b> El varón y la mujer son iguales ante la ley. <b>Artículo 133°</b> Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, Leyes y Tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las constituciones o leyes de los estados.	<b>3.- c)</b> <b>A).</b> - Ley de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia del estado de Guanajuato <b>B).</b> -Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del estado de Guanajuato
---	---	--

### 8.- CUÁL ES LA DIFERENCIA ENTRE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO:

- \_\_\_\_\_ a) El **hostigamiento sexual** es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- \_\_\_\_\_ b) El **acoso sexual** es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- \_\_\_\_\_ c) Los dos conceptos son correctos
- \_\_\_\_\_ d) Ninguno de los dos conceptos son correctos

### 9.- LA VIOLENCIA ENTRE LA PAREJA SE ENCUENTRA ENTRE EL ÁMBITO PRIVADO O PÚBLICO

\_\_\_\_\_ Privado                                  \_\_\_\_\_ Público

### 10.- EL HOSTIGAMIENTO SE DA POR

\_\_\_\_\_ Jefes/as                                  \_\_\_\_\_ Compañeras/as                                  \_\_\_\_\_ Ambos

"Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes".





Instituto de la Mujer Guanajuatense



GOBIERNO FEDERAL

"Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente"

## 5.22 CALIFICACIONES

Sesión 1, 6 de diciembre del 2011

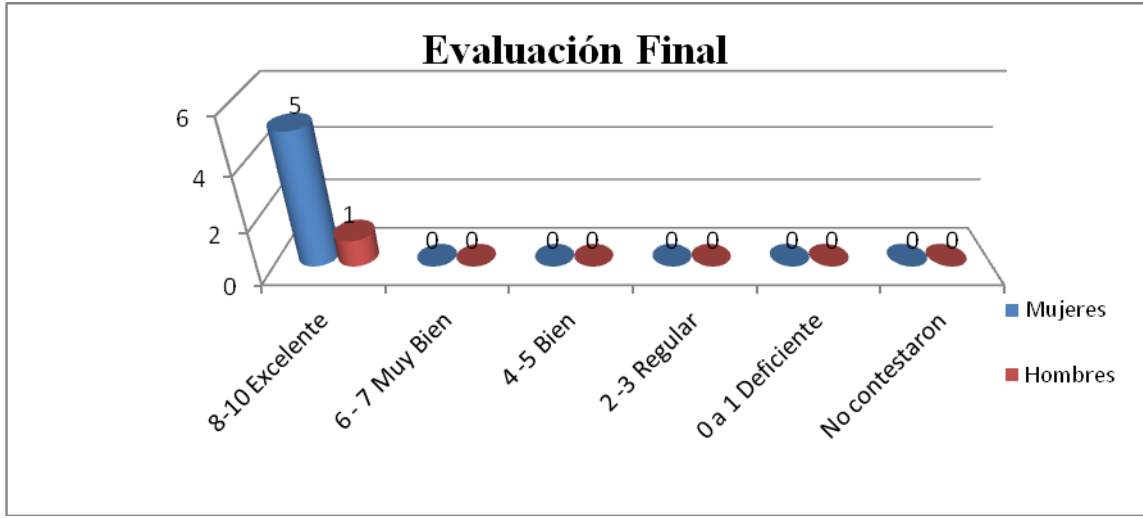
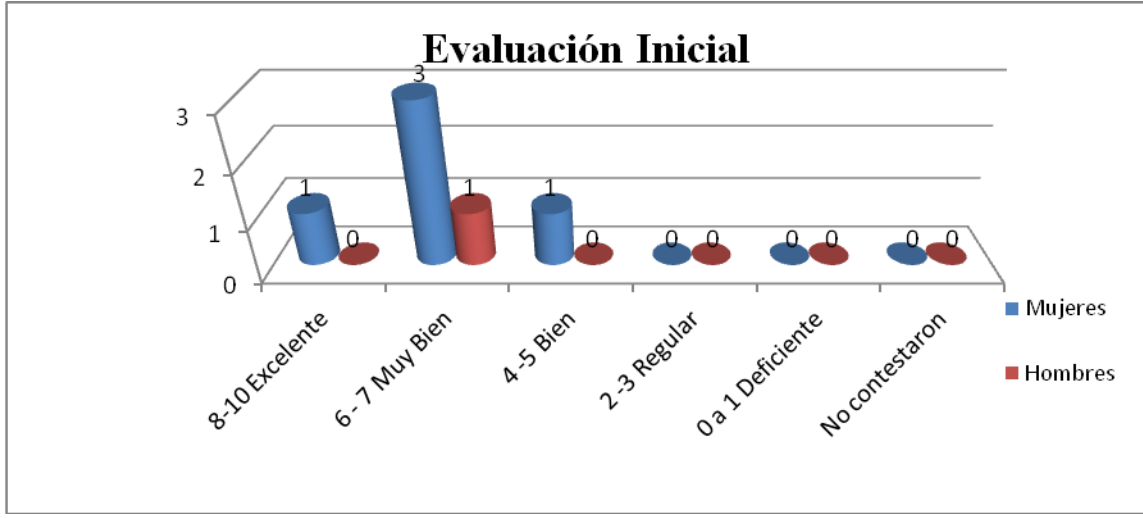
No.	Nombre	Evaluación Inicial Mujeres	Evaluación Inicial Hombres	Evaluación Final Mujeres	Evaluación Final Hombres
1	María Lucía Rodríguez Navarro	6		9	
2	Claudia Iveth Salazar Valencia	7		9	
3	Sofía Irene Martínez Ornelas	9		9	
4	Laura Esther Lozano Rangel	6		9	
5	Laura ValdeS Marín	5		10	
6	Julio Cesar González Chávez		6		9
<b>Total de Participantes</b>		<b>6.6</b>	<b>6.0</b>	<b>9.2</b>	<b>9.0</b>

CALIFICACIÓN	8 a 10	6 a 7	4 a 5	2 a 3	0 a 1	No contestaron	TOTAL
RANGO	EXCELENTE	MUY BIEN	BIEN	REGULAR	DEFICIENTE		
2	3	1			0	6	2
6					0	6	6

### Porcentaje del aprovechamiento de la evaluación

Promedio de aumento de aprovechamiento Mujeres	2.6
Promedio de aumento de aprovechamiento Hombres	3.0
Promedio Inicial Global	6.6
Promedio Final Global	9.2

"Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes".



Como se puede apreciar existió un avance significativo con respecto al aumento de las calificaciones obtenidas. Al inicio la calificación global promedio, fue de **6.6**, al terminar los talleres y aplicar el mismo instrumento la calificación global promedio fue de **9.2**.

Podemos puntualizar que las mujeres obtuvieron un aumento promedio de **2.6** mientras que para los hombres fue de **3.0**.



Instituto de la Mujer Guanajuatense



GOBIERNO FEDERAL

"Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente"

## 5.23 INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN, 7 de diciembre

### "EVALUACIÓN DE LA 2da. MESA DE TRABAJO IMPLANTACIÓN DE PROTOCOLO DE ATENCIÓN A CONDUCTAS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO"

Evaluación Inicial

Evaluación Final

Agradecemos su asistencia a este taller, su participación es muy importante para modificar los estereotipos y la cultura institucional. Con la finalidad de evaluar el aprovechamiento del taller que se imparte, favor de responder las siguientes preguntas.

Nombre: \_\_\_\_\_

Sexo: M  H  Edad: \_\_\_\_\_

Último grado de estudios:

Primaria  Secundaria  Preparatoria  Licenciatura

Maestría  Doctorado  Otros \_\_\_\_\_

Puesto que desempeña \_\_\_\_\_

I. Conteste o Marque con un X la definición que considere correcta:

#### 1.- SEÑALA UNA MEDIDA DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO Y/O HOSTIGAMIENTO:

- \_\_\_\_\_ a) Dar a conocer al personal de la organización, información suficiente sobre el hostigamiento sexual.
- \_\_\_\_\_ b) Establecer por escrito su compromiso en contra del hostigamiento sexual.
- \_\_\_\_\_ c) Información desde la inducción compromiso en contra del hostigamiento sexual que quede establecido en sus políticas, procedimiento y/o códigos de ética o conducta

#### 2.- DENTRO DE LOS TIPOS DE VIOLENCIA, DÓNDE SE HUBICA LA VILENCIA LABORAL:

<b>1.- a)</b> Violencia psicológica Violencia física Violencia patrimonial Violencia económica Violencia sexual Violencia laboral Violencia docente Violencia obstétrica Violencia feminicida	<b>R=</b>
--	-----------

#### 3.- DENTRO DE LAS MODALIDADES DE LA VIOLENCIA DÓNDE SE HUBICA LA VILENCIA LABORA:

<b>1.- a)</b> Violencia familiar Violencia Laboral y Docente Violencia Institucional Violencia Feminicida	<b>R=</b>
---	-----------

#### 4.- DENTRO DE LOS AMBITOS DE LA VIOLENCIA DÓNDE SE HUBICA LA VILENCIA LABORA:

<b>3.- c)</b> Violencia Pública o/y Violencia privada	<b>R=</b>
---	-----------

#### 5.- SEÑALA UN PASO DEL PROTOTOLO PARA LA ATENCIÓN DEL: \_



Instituto de la Mujer Guanajuatense



GOBIERNO FEDERAL

"Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente"

<p><b>1.- a)</b> El papel principal del Comité es investigar, determinar los hechos en disputa y hacer recomendaciones sobre la resolución a la persona afectada y al área jurídica y al área de recursos humanos u homóloga, dependiendo de la gravedad del caso y los deseos de la persona quejosa</p>	<p><b>2.- b)</b> La denuncia podrá realizarla por medio verbal o en caso de hacerla por medio escrito lo podrá realizar depositando su denuncia en los buzones o entregándola directamente a un miembro del Comité de Ética</p>	<p><b>3.- c)</b> Se deberá Determinar la importancia de señalar estos temas en los códigos de ética, manuales de procedimientos, documentados formales, etc. De la institución en contra del acoso y hostigamiento en el ámbito laboral, para prevenir estas conductas por medio de la Información Institucional</p>
--	---	--

**6.- Señala una de las Recomendaciones Generales para la Actuación del Comité:**

<p><b>1.- a)</b> El papel principal del Comité es investigar, determinar los hechos en disputa y hacer recomendaciones sobre la resolución a la persona afectada y al área jurídica y al área de recursos humanos u homóloga, dependiendo de la gravedad del caso y los deseos de la persona quejosa</p>	<p><b>2.- b)</b> <b>Confidencialidad</b> La obligación de la persona investigadora con todas las partes del conflicto debe garantizar la confidencialidad por las siguientes razones:</p>	<p><b>3.- c)</b> Se deberá Determinar la importancia de señalar estos temas en los códigos de ética, manuales de procedimientos, documentados formales, etc. De la institución en contra del acoso y hostigamiento en el ámbito laboral, para prevenir estas conductas por medio de la Información Institucional</p>
--	---	--

**7.- Señala una de las Recomendaciones Generales para la investigación de los casos:**

<p><b>1.- a)</b> El papel principal del Comité es investigar, determinar los hechos en disputa y hacer recomendaciones sobre la resolución a la persona afectada y al área jurídica y al área de recursos humanos u homóloga, dependiendo de la gravedad del caso y los deseos de la persona quejosa</p>	<p><b>2.- b)</b> <b>Confidencialidad</b> La obligación de la persona investigadora con todas las partes del conflicto debe garantizar la confidencialidad por las siguientes razones:</p>	<p><b>3.- c)</b> Se deberá Determinar la importancia de señalar estos temas en los códigos de ética, manuales de procedimientos, documentados formales, etc. De la institución en contra del acoso y hostigamiento en el ámbito laboral, para prevenir estas conductas por medio de la Información Institucional</p>
--	---	--

**8.- SEÑALA UNA DE LAS PREGUNTAS PARA LA MEDICIÓN EL ÍNDICE DE HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO:**

- a) Le han dicho Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.
- b) Ha recibido cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseadas.
- c) Los dos conceptos son correctos
- d) Ninguno de los dos conceptos son correctos

**9.- SEÑALE UNA DE LAS POLÍTICAS DE OPERACIÓN PARA LA MEDICIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO**

- No se podrán comentar los resultados del diagnóstico con ninguna persona fuera del comité o de la dirección general
- Pídale a la persona acusada que colabore a redactar un resumen claro y detallado de su postura

**10.- SEÑALE UNA DE LAS POLÍTICAS DE OPERACIÓN PARA LA ENTREVISTA A LA PARTE QUEJOSA**

- Si una situación ha durado meses o años antes de que se denuncie, no juzgue ni sea impaciente, podría haber razones muy buenas por las que no se haya denunciado hasta ahora
- Quien investiga no podrá juzgar la situación y tiene que actuar de manera imparcial.

## 5.24 CALIFICACIONES, 7 de diciembre

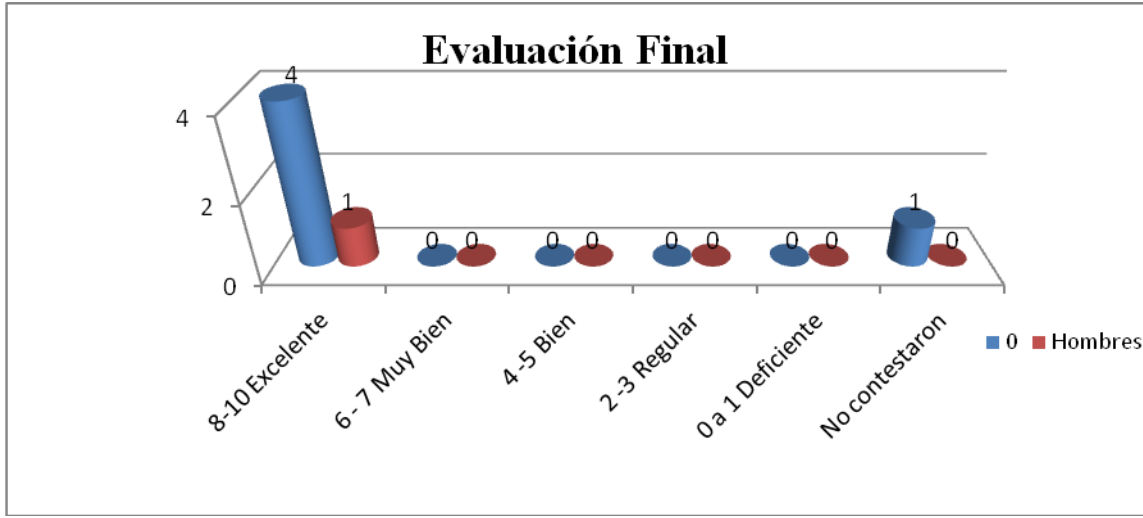
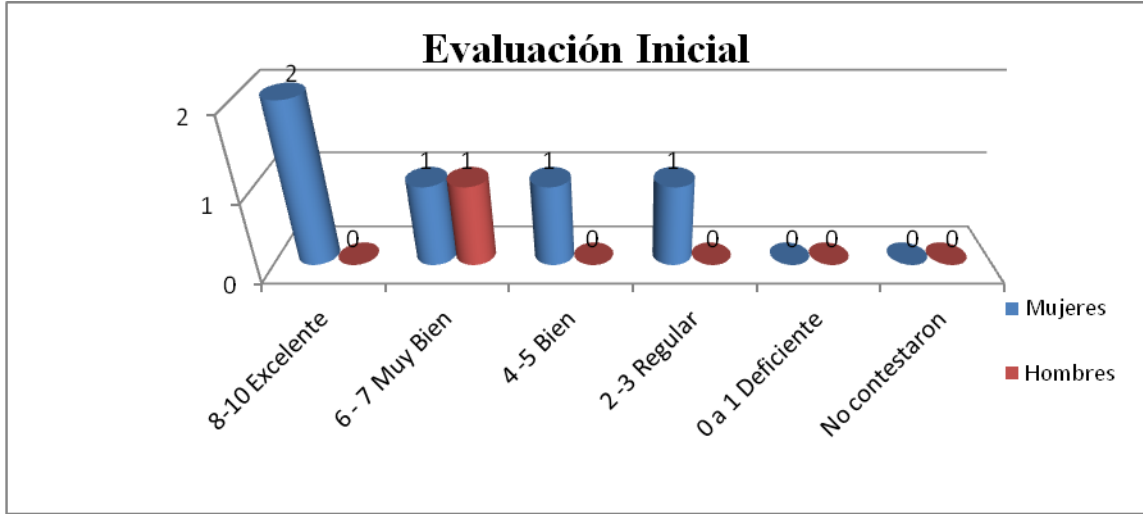
No.	Nombre	Evaluación Inicial Mujeres	Evaluación Inicial Hombres	Evaluación Final Mujeres	Evaluación Final Hombres
1	María Lucía Rodríguez Navarro	3		N/P	
2	Claudia Iveth Salazar Valencia	10		10	
3	Sofía Irene Martínez Ornelas	10		9	
4	Laura Esther Lozano Rangel	7		9	
5	Laura Valdés Marín	4		9	
6	Julio Cesar González Chávez		7		9
<b>Total de Participantes</b>		<b>6.8</b>	<b>7.0</b>	<b>9.5</b>	<b>9.0</b>

CALIFICACIÓN	8 a 10	6 a 7	4 a 5	2 a 3	0 a 1	No contestaron	TOTAL
RANGO	EXCELENTE	MUY BIEN	BIEN	REGULAR	DEFICIENTE		
INICIAL	2	2		2		0	6
FINAL	4	1				1	6

### Porcentaje del aprovechamiento de la evaluación

Promedio de aumento de aprovechamiento Mujeres	1.7
Promedio de aumento de aprovechamiento Hombres	2.0
Promedio Inicial Global	6.8
Promedio Final Global	8.5

"Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente"



Como se puede apreciar existió un avance significativo con respecto al aumento de las calificaciones obtenidas. Al inicio la calificación global promedio de las mujeres fue de **6.8**, al terminar los talleres y aplicar el mismo instrumento la calificación global promedio fue de **9.5**, por su parte los hombres tuvieron al inicio una calificación de **7.0** y al finalizar de **9.0**

Podemos puntualizar que las mujeres obtuvieron un aumento promedio de **1.7** mientras que para los hombres fue de **2.0**

### 5.25 ANALISIS CUALITATIVO: HALLAZGOS.

"Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes".



Instituto  
de la Mujer  
Guanajuatense



GOBIERNO  
FEDERAL

"Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente"

En general se pueden señalar que las personas que asistieron a las mesas de trabajo se encontraron en una actitud receptiva a los datos presentados, además de estar interesadas, especialmente en las cifras mostradas, con respecto al hostigamiento y acoso en el ámbito laboral. Es importante señalar que no se encontró ningún tipo de resistencia, con respecto a poder cambiar sus paradigmas en los roles de género, así mismo las personas de todos los niveles jerárquicos fueron receptivas en todos y cada uno de los ejercicios y datos señalados dentro el de las mesas, por lo que pidieron cooperara de manera integral en la modificación y mejoramiento del Protocolo de Atención. Algunos de los testimonios que se plasmaron fueron los siguientes:

### **Sesión 1, 6 de diciembre 2011**

#### **Laura Esther Lozano Rangel;**

*Realmente es un tema muy preocupante de atender, pues se pueden construir a través de éste, relaciones humanas sanas y cordiales, evitando situaciones de acoso u hostigamiento. Es importante la labor que hacen. Muchas felicidades*

#### **Sofía Irene Martínez Ornelas:**

*Esta Capacitación es una oportunidad de desarrollar, alternativas de atención y prevención del hostigamiento o acoso en la vida laboral, pero sobretodo saber que como funcionarios públicos, tenemos la responsabilidad de ser reflejo y ejemplo para la sociedad, principalmente para las y los jóvenes con los que y para los que, laboramos.*

#### **Claudia Iveth Salazar**

*Es un taller muy reflexivo y de hacer conciencia sobre las conductas que se ven en lo operativo y en el ámbito laboral...creo que es importante considerara para la realización del modelo la cuestión operativa de la instancia, es decir el "cómo" se realizó el proceso, también considerar más a fondo la cuestión legal, ya que cualquier procedimiento que se realice repercute legalmente en la instancia.*

#### **Julio César González Chávez**

*Fue un taller muy bueno porque creo que hizo ser más consciente de la problemática que estamos viviendo actualmente en nuestros trabajos sobre el acoso y hostigamiento y creo que me facilitó las herramientas y basas para poder trabajar en un modelo que contenga las políticas necesarias para prevenir y corregir este problema. Gracias.*

### **Sesión 2, 7 de diciembre 2011**

#### **Julio César González Chávez**

---

"Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes".



Instituto  
de la Mujer  
Guanajuatense



GOBIERNO  
FEDERAL

"Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente"

*Me pareció un buen taller y una buena práctica para poder implementar en nuestros trabajos y poder apoyar a muchas personas con esto. Y sobre todo a nosotros mismos, nos sensibilizamos con estos temas y poder involucrar a todo nuestro círculo social y familiar.*

### **Laura Esther Lozano Rangel**

*Sería Bueno encontrar en la presentación videos sobre casos que sirvan de evidencia visual, en donde se den casos de hostigamiento y /o acoso. Felicidades por el curso que a pesar de ser pesado se sintió ligero.*

### **Sofía Irene Martínez Ornelas**

*Considero de vital importancia el seguir tomando talleres y cursos con perspectiva de género; pues en nuestras relaciones interpersonales siempre estamos en contacto hombres y mujeres. Mientras no valoremos la importancia de reconocer las acciones que cada uno realizamos y emprendamos acciones para convivir armónicamente, difícilmente podremos avanzar como comunidad (sociedad)*

### **Laura Valdés Marín**

*Este curso y la propuesta que nos presentó me parece excelente y muy necesaria ya que considero que en el ámbito laboral está un poco ligado sobre todo en cuestiones de equidad de género y el hecho de trabajar la prevención, sanción y protección del acoso y hostigamiento sexual, tanto a la mujer como al hombre es muy necesario e importante. Muchas gracias a los ponentes por compartir todos sus conocimientos con nosotros.*

### **Claudia Iveth Salazar**

*Es una muy buena oportunidad de generar productos con fines sociales, personales y gubernamentales, para dignificar a la mujer, en cuanto a la capacitación, creo que es importante primeramente investigar cuál es la necesidad específica de la entidad, y saber en qué punto de avance se encuentra, pero posteriormente proponer o dar la capacitación.*

## **5.26 PROPUESTAS DE MEJORA AL MODELO**

Toda vez que el pilotaje resultó un éxito gracias a la interacción con las y los participantes como resultado de esta actividad se propusieron las siguientes mejoras al modelo:

- Establecer el modelo de atención como una guía práctica para la atención a los casos de hostigamiento y acoso





Instituto  
de la Mujer  
Guanajuatense



GOBIERNO  
FEDERAL

"Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente"

- Establecer un procedimiento claro y estandarizado de investigación, para adaptar el modelo a las dependencias del gobierno del Estado
- Promover y sensibilizar a los mandos medios y superiores sobre el crear un clima laboral sin hostigamiento ni acoso de ningún tipo.
- Garantizar la transparencia en el proceso de investigación que quede registrado en el modelo
- Difundir a todas las dependencias los procedimientos de Modelo de Prevención, Protección y Sanción de las Conductas de Acoso y Hostigamiento Sexual considerando el protocolo del INMUJERES para el estado de Guanajuato.
- Generar acciones que promuevan el acceso y participación de las mujeres en los Comités de Ética.
- Crear y mantener los mecanismos para lograr un desarrollo profesional libre de acoso y hostigamiento por medio de la capacitación al personal que administra el capital humano en las dependencias en temas de equidad de género, no discriminación y eliminación del acoso y hostigamiento.
- Crear y difundir procedimientos internos de prevención en cada dependencia los cuales respeten la personalidad y la cultura Institucional de cada dependencia del poder ejecutivo del estado.
- Desarrollar mecanismos de difusión para incidir de manera significativa en temas de prevención.
- Crear un flujo gramal del proceso general del modelo de prevención a conductas de hostigamiento y acoso sexual.
- Promover que los integrantes del comité de ética puedan tener un perfil adecuado para manejar situaciones como el hostigamiento o el acoso, así mismo que éstos sean personas honorables que guarden la confidencialidad de los casos a tratar.
- Capacitar a los comités de ética para que sus funciones sean claras con respecto al grado de responsabilidad en las investigaciones de los casos de hostigamiento y acoso para conocer hasta dónde puede intervenir en las decisiones institucionales.
- Capacitar al comité de ética en el modelo de atención por medio del integrar casos prácticos (estudios de caso o extractos de películas).

---

"Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes".



Instituto  
de la Mujer  
Guanajuatense



GOBIERNO  
FEDERAL

"Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente"

## 5.27 CLAUSURA

El día 7 de diciembre se llevó a cabo la clausura, dicho acto fue presidido por la Licda. María Eugenia García Ramírez, Coordinadora de Unidad de Salud, Género y Desarrollo; del Instituto de la Mujer Guanajuatense, así mismo se puede mencionar que estuvo presente durante las mesas de trabajo por lo que se encomió al personal asistente a continuar con los esfuerzos que buscaban implementar en la cultura organizacional sana con perspectiva de género, en especial por lo que significaba el protocolo.

## **6. Etapa 3 ALINEACIÓN DEL MODELO**

### **6.1 Reunión con la Secretaría de la Gestión Pública**

Una vez realizadas las mesas de trabajo, se estableció contacto con el personal de la Secretaría de la Gestión Pública, la reunión se llevó a cabo el día 8 de diciembre del 2011, en las instalaciones del Instituto de la Mujer guanajuatense con la lacda. Patricia Cabrera Hidalgo, Directora de Quejas, denuncias y responsabilidad patrimonial en la Secretaría de la Gestión Pública. En la reunión se le comunicó al personal del IMUG que a la Secretaría de la Gestión Pública (en la presente administración) habían llegado 5 señalamientos de acoso y hostigamiento. Los cuales se encontraba "suspendido" o que no habían prosperado, por la falta de evidencias o por la falta de su respectiva ratificación de los señalamientos, además que no se habían establecido responsabilidades a ningún servidor público.

### **6.2 Objetivo General**

Establecer líneas de acción concomitantes entre la Secretaría de la Gestión Pública y el Instituto de la Mujer Guanajuatense, con el propósito de crear un "Modelo de Prevención, Protección y Sanción de las Conductas de Acoso y Hostigamiento Sexual"

---

"Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes".



Instituto  
de la Mujer  
Guanajuatense



GOBIERNO  
FEDERAL

"Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente"

### 6.3 Objetivos Particulares

- Implantar líneas de acción para el trabajo coordinado entre las dependencias.
- Coordinar acciones entre las dependencias gubernamentales responsables de la atención de las conductas de acoso y hostigamiento al interior de l gobierno del estado.
- Acordar acciones entre las funcionarias de las dependencias responsables de las conductas de acoso y hostigamiento.

### 6.4 Acuerdos con la Secretaría de la Gestión Pública.

- Se propone presentar el protocolo al Programa MAS con EL Ing. Guillermo Laguna
- Al comité de ética con el Maestro Arturo Monzón y el Ing. Arcadio Vargas
- Se propone la inclusión de la Secretaría de la Gestión Pública el día de la presentación oficial del protocolo
- Se propone fecha tentativa del 16 al 20 de enero del 2012
- La Lic. Patricia Cabrera Hidalgo, Directora de Quejas, denuncias y responsabilidad patrimonial en la Secretaría de la Gestión Pública. Comentaré las propuestas al comité estatal de ética (COETICA), al programa MAS y al comité responsable de ver el tema del clima laboral.



Instituto  
de la Mujer  
Guanajuatense



GOBIERNO  
FEDERAL

"Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente"

## 7. Obstáculos y dificultades en la implantación del proyecto:

Con el propósito de realizar los trabajos aquí referidos se tuvieron que desarrollar estrategias para despertar el interés de algunas secretarías para que fueran parte del pilotaje del Modelo.

El primer criterio que se estableció fue que a las primeras secretarías que se les extendería la invitación fueron aquellas que dentro del factor 9.- Hostigamiento y acoso sexual; El cual evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de la Institución, así como programas y acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen; con niveles elevados de hostigamiento y acoso (2).

La percepción de las y los encuestados fue alta, por lo que en primera instancia para llevar a cabo estos trabajos se invitó a la Secretaría de Finanzas y a la Secretaría de Educación del estado de Guanajuato, ya que con base en el criterio, fueron las dos dependencias con mayor índice de percepción de hostigamiento y acoso, al ver que no existía empatía con el proyecto, se invitó bajo esos mismos criterios, a la Secretaría de Educación Estatal, para lo cual tampoco hubo interés de llevar el pilotaje.

La resistencia aquí mostrada por parte de las y los funcionarios de estas dependencias nos puede proporcionar dos lecturas, la primera muy simplista la cual es, que ***"había exceso de trabajo, el tema no es importante o trascendente en el ámbito de sus atribuciones, la medición diagnóstica no pudo reflejar la realidad de la dependencia y el resultado fue desviado, etc"*** por lo cual no es relevante atender la invitación del Instituto de la Mujer Guanajuatense.



Instituto  
de la Mujer  
Guanajuatense



GOBIERNO  
FEDERAL

"Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente"

2 Diagnóstico de violencia de género vinculados a los objetivos de PROIGUALDAD del programa del INMUJERES publicado en el DIARIO OFICIAL, el 30 de dic del 2010

Por otro lado tenemos una lectura más **preocupante, lo cual se puede constatar con base en las evidencias obtenidas en este documento, y es que: "no es políticamente correcto tratar, el tema del acoso y hostigamiento dentro de la agenda de la administración pública, en consecuencia, lo más políticamente correcto es simplemente no visualizarlo, no importando cuáles sean los costos"**

Podemos suponer que esta es una de las lecturas más cercanas a la realidad toda vez que dentro del **código de ética** del gobierno del estado, ni siquiera está considerado el tema, comportamiento reiterado si revisamos la **Ley de responsabilidades de los servidores públicos del estado de Guanajuato y sus municipios.**

Con respecto al tema, este es el desafío más importante al que se tiene que enfrentar la administración pública del estado de Guanajuato, la realidad laboral del estado con respecto a su entidades públicas, denota orden, eficiencia, profesionalismo, compromiso profesional, interés por la superación, innovación dentro de los programas, etc. cuestiones que en otros estados de la república podríamos considerar como los mayores obstáculos para sortear el tema, sin embargo, este no es el caso dentro de la administración pública estatal.

Otro de los desafíos identificados con base en la dinámica presentada durante las sesiones de las mesas de trabajo, se establece con base en la propia intervención de las y los asistentes a las mesas la cual es la falta de coordinación interna y externa de las dependencias, en esta razón, se toma un mayor tiempo, esfuerzos y recursos para el desarrollo, implantación y evaluación de cualquier tipo de programa, proyecto o plan, al interior de las dependencias.

Toda vez que dentro de la Administración Pública Estatal, se encuentran unidades llamadas "Comités de Ética", los cuales son los responsables de ver que las y los servidores públicos

---

"Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes".



Instituto  
de la Mujer  
Guanajuatense



GOBIERNO  
FEDERAL

"Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente"

desarrollen en su quehacer cotidiano una conducta alineada con los valores institucionales, dentro de los cuales se encuentra el respeto a las compañeras y los compañeros.

En ese tenor se comentó de manera reiterada que no se habían capacitado los mencionados comités y en los casos que se presentaran conductas de hostigamiento y/o acoso no contaban con una capacitación profunda para atender este tipo de conductas, en razón de que los mencionados comités, no sabían hasta dónde llegaban sus atribuciones no saben cómo se debe proceder el comité, cuáles son los roles que pudiesen jugar cada miembro del comité o si existe algún procedimiento para la atención de conductas de acosos y hostigamiento.

Otra de las áreas de oportunidad encontradas fue la falta de una cultura de prevención, esto es, en la administración pública estatal, no se han tomado acciones concretas encaminadas a prevenir, posibles conductas de acoso y hostigamiento, sólo se han ocupado de la responsabilidad punitiva y/o de las consecuencias de las acciones,

No se han realizado ningún tipo de acciones de prevención, a partir de compromisos adoptados y difundidos por las dependencias, y las personas, no se ha llevado a cabo ningún tipo de campaña, declaración de las o los titulares en contra de este tipo de conductas, no se han realizado pronunciamientos, ni acción preventiva en este sentido.

Luego entonces los costos sociales y económicos se multiplican al sólo atender los casos en donde la única salida es la atención punitiva, costos que se deben eliminar.

---

"Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes".



Instituto  
de la Mujer  
Guanajuatense



GOBIERNO  
FEDERAL

"Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente"

## 8. Logros y adelantos en la implantación del proyecto

Una vez sorteados los desafíos para integrar un "focus group" toda vez que el Instituto de la Juventud Guanajuatense tomó de manera entusiasta la invitación, se establecieron adelantos visibles en el tema.

La primer aportación en este sentido es que la sensibilización en estos tópicos se puede dar de manera importante al personal joven de las dependencias públicas, la recepción y modificación de conceptos preconcebidos por parte del personal que asistió a las mesas de trabajo fue por demás visible, la actitud propositiva de las y llos integrantes del grupo fue evidente, el interés por el tema así como en la participación dentro de las dinámicas fue también tomada de manera interesante.

Por lo que podemos afirmar que en el personal joven de las dependencias, podemos encontrar una verdadera veta de trabajo en temas de género, la mejora del primer documento por medio del pilotaje se llevó a cabo, gracias a la participación del "focus grup".

Por otro lado uno de los logros y adelantos más significativos fue la reunión y acuerdos que se tuvieron con la la lacda. Patricia Cabrera Hidalgo, Directora de Quejas, denuncias y responsabilidad patrimonial en la Secretaría de la Gestión Pública. En este tenor la mencionada Secretaría, había dejado a un lado la visión preventiva del tema del hostigamiento y acoso, sólo se encontraban centrados en el tema punitivo de estas conductas, el compartir información acerca de la visión bajo la cual se estaba construyendo el modelo, le interesó en gran manera, en consecuencia se establecieron acuerdos concretos de trabajo con el IMUG, los cuales están firmados y establecidos para encaminar de manera más puntual los logros y adelantos en la implantación del proyecto.



Instituto  
de la Mujer  
Guanajuatense



GOBIERNO  
FEDERAL

"Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente"

## 9. Recomendaciones

Los costos sociales y personales de esta situación son altos no sólo en el rendimiento laboral de las personas, sino en su propio desarrollo y en la imagen de las dependencias gubernamentales. El hostigamiento y acoso sexual puede tomar muchas formas y puede dar como resultado un ambiente de trabajo hostil en el cual la víctima puede ver seriamente afectada su dignidad, a través de la pérdida de su trabajo o inclusive de las oportunidades laborales del futuro; a continuación se establecen algunas propuestas para continuar el proceso de transversalidad de la perspectiva de género en la administración pública estatal

### 9.1 Continuar con la capacitación y la sensibilización al personal de las secretarías con respecto a las acciones de prevención del hostigamiento y acoso, en especial al personal joven de las secretarías.

Una vez que se visualizó el interés y disposición por parte de las y los asistentes a las mesas de trabajo, es de manera por demás interesante continuar con el proceso de sensibilización y capacitación, a este tipo de focus grup, toda vez que se podrá tomar como una "inversión a mediano plazo", con respecto a minimizar los costos sociales de la inequidad de género.

### Difundir el procedimiento de atención de atención al acoso y/o hostigamiento de la gestión pública y el modelo de atención del IMUG

Como parte del cuadro de las acciones preventivas en contra del acoso y hostigamiento, es importante que se difundan los procedimientos establecidos por la Secretaría de la Gestión Pública y el Protocolo del IMUG, en el tenor de que de esta manera quede claro que este tipo de conductas no son aceptables en el ámbito laboral del poder ejecutivo estatal.

Para los cual se debe dar a conocer al personal de las dependencias, información suficiente sobre el acoso y hostigamiento sexual. Enfatizar que es un comportamiento inaceptable y sancionable. Informar las razones por las que se considera inaceptable, e impartir la

---

"Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes".





Instituto  
de la Mujer  
Guanajuatense



GOBIERNO  
FEDERAL

"Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente"

capacitación adecuada respecto al tema, tanto al personal como a las y los funcionarios. Se debe asegurar que en los manuales, reglamentos, códigos de ética o de conducta se reconozca y contenga los temas relacionados al acoso y hostigamiento sexual.

Desarrollar campañas de prevención de conductas de acoso y hostigamiento en la administración pública.

Se debe difundir entre el personal la necesidad de abstenerse de realizar o circular imágenes, bromas, chistes o comentarios desagradables u ofensivos sobre el sexo opuesto.

### **Fortalecer la formación y la profesionalización de las y los servidores públicos del Ejecutivo del Estado por medio de talleres, conferencias.**

Se propone realizar la capacitación a las y los servidores públicos del Poder ejecutivo estatal con lo siguientes contenidos:

- Buscar, identificar y eliminar factores, mitos y estereotipos que puedan obstaculizar el desarrollo de la equidad de género en el gobierno.
- Garantizar la igualdad de oportunidades e impulsar la modificación de concepciones, actitudes y valores discriminatorios que pudieran existir en los niveles directivos.
- Promover la utilización de un lenguaje no sexista
- Capacitar en la realización y formación de indicadores con perspectiva de género para llevar a cabo diagnósticos y estudios en la materia, con el fin de detectar las prácticas en las que se generan desigualdades o discriminación por razones de sexo o por políticas, procedimientos y esquemas informales dentro de la administración pública estatal.



Instituto  
de la Mujer  
Guanajuatense



GOBIERNO  
FEDERAL

"Este Programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante autoridad competente"

- Recibir pláticas, talleres o cursos que faciliten y apoyen la sensibilización en equidad de género, así como también el publicar información relacionada con los temas de no discriminación, igualdad de oportunidades y equidad de género.

---

"Este programa es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes".