



**MÉXICO**  
**2010**  
Estados Unidos Mexicanos



**GOBIERNO**  
**FEDERAL**

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.  
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

# **Planeación Estratégica para implementar el Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública del Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit.**

## **Hostigamiento y acoso sexual**



MÉXICO  
2010



Todos como  
**Nayarit**  
Gobierno del Estado



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.  
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

## Introducción.

El Instituto para la Mujer Nayarita (INMUNAY), en coordinación con el Instituto Nacional para las Mujeres (INMUJERES), la Delegación Federal de la Secretaría del Trabajo y la Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado de Nayarit celebraron la firma de una Carta Compromiso por parte de Sindicatos de Trabajadores, Cámaras Empresariales y algunas instancias del Gobierno del Estado, que ayudará a promover la coordinación de esfuerzos de sociedad y gobierno para el ejercicio responsable y permanente de acciones que permitan vincular la voluntad social y la normatividad institucional, para impulsar y fortalecer la posición de la mujer a favor de la igualdad laboral entre mujeres y hombres. De estos compromisos se derivó la realización del Diagnóstico, Programa y Plan Estratégico de Cultura Institucional y Gestión Pública.

Con el fin de asegurar la sinergia necesaria para institucionalizar la perspectiva de género considerando los valores y significados compartidos entre las personas que la integran, se realizó un diagnóstico por dependencias y entidades estatales, con el propósito de identificar las necesidades y/o problemáticas específicas de la cultura institucional de las dependencias y entidades involucradas en la intervención, con la intención de que estas generen planes de acción con perspectiva de género en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; desarrollo profesional de mujeres y hombres; igualdad de salarios; acceso de las mujeres a toma de decisión; prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral; clima laboral; comunicación incluyente y selección de personal.

Con base en el Diagnóstico, fue posible diseñar el Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública (PCI y GP), como una medida que permitirá en el mediano y largo plazo, cumplir con la transformación del quehacer institucional Estatal para el ejercicio de un gobierno responsable, con calidez, calidad, eficacia, eficiencia y transparencia, desde una perspectiva que beneficie equitativamente a mujeres y hombres.

Finalmente, el presente documento representa la parte conclusiva de este esfuerzo conjunto por transformar el quehacer institucional de la Administración Pública Estatal (APE), en beneficio de la equidad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. A través de 9 Planes Estratégicos para operar el Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública.



MÉXICO  
2010

Estados Unidos Mexicanos



Todos como  
**Nayarit**  
Gobierno del Estado



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.  
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

## Hostigamiento y acoso sexual

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.

Tener una alta calificación en este objetivo implica que las autoridades no intimidan a las personas por una cuestión de género, que hay información acerca de lo que es el hostigamiento o acoso sexual y que hay mecanismos para denunciarlo.

Este es un tema delicado en donde tener calificación baja requiere de poner atención inmediata, pues significa que las trabajadoras y trabajadores están sufriendo acoso u hostigamiento, que hay un maltrato por parte de las autoridades o compañeros y que es muy necesario un mecanismo de denuncia para estos casos.

En promedio se tiene un resultado medio en la prevención, atención, sanción y erradicación del hostigamiento laboral. Esto nos muestra que hay quienes si lo padecen y que es necesario tener mecanismos de denuncia para dar una solución.

Es importante aclarar que no es una situación exclusiva de las mujeres, que también hubo hombres que mencionaron sufrir hostigamiento laboral. De hecho podemos observar en la siguiente tabla que las mujeres tuvieron una calificación en promedio de 51.1 y los hombres de 46.5. Fue una sorpresa ver que los hombres tuvieron una calificación más baja (diferencia de 4.6) en este objetivo, ellos perciben más violencia y desigualdad; sin embargo tanto las trabajadoras como los trabajadores opinan que es necesario contar con más información y que es necesario fomentar la cultura de denuncia.

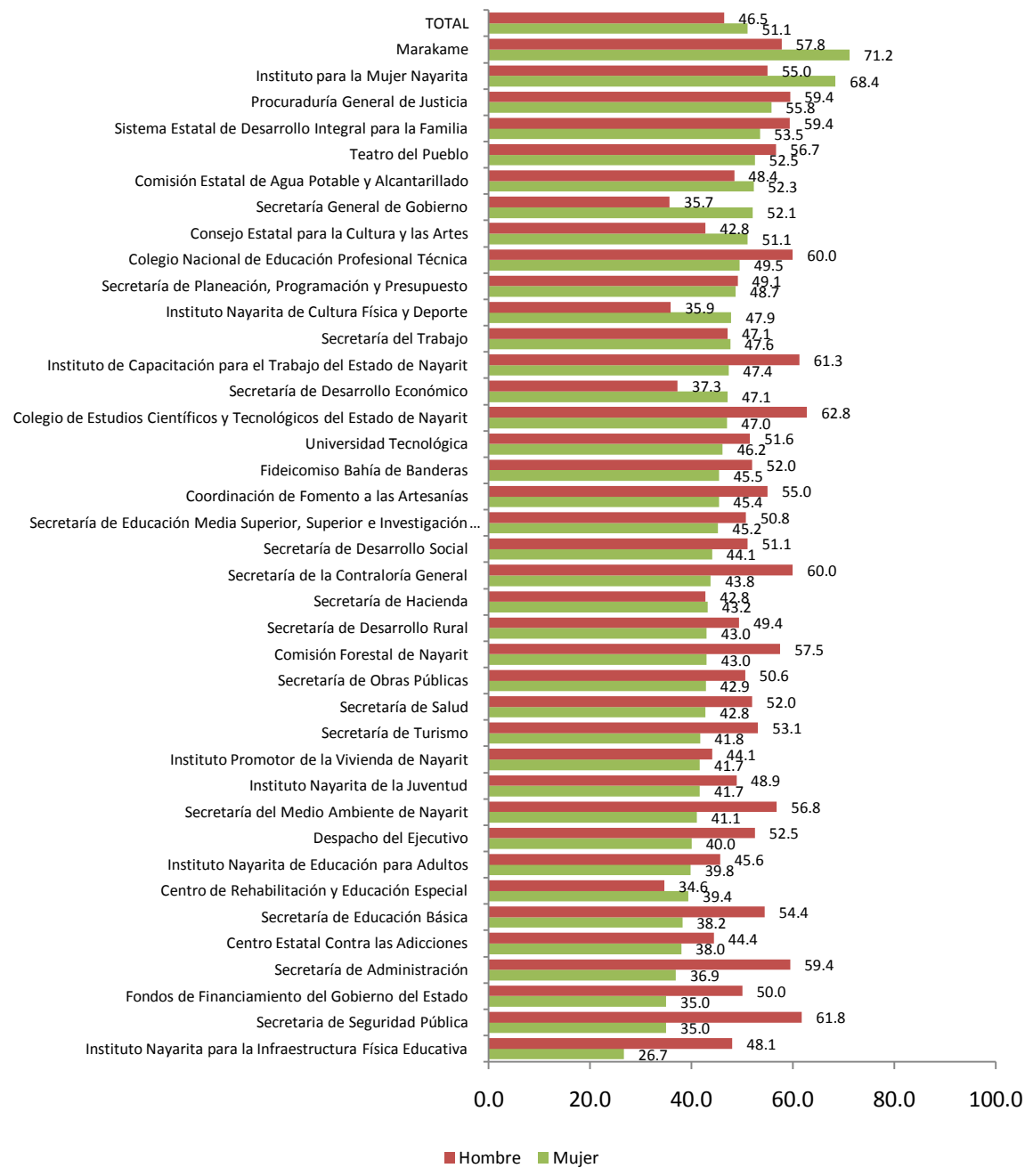
**Tabla . Calificación de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral por Dependencia y Entidad.**

	Calificación		Diferencia
	Mujer	Hombre	
Marakame	71.2	57.8	13.4
Instituto para la Mujer Nayarita	68.4	55.0	13.4
Procuraduría General de Justicia	55.8	59.4	-3.7
Sistema Estatal de Desarrollo Integral para la Familia	53.5	59.4	-5.9
Teatro del Pueblo	52.5	56.7	-4.2
Comisión Estatal de Agua Potable y Alcantarillado	52.3	48.4	3.9
Secretaría General de Gobierno	52.1	35.7	16.4
Consejo Estatal para la Cultura y las Artes	51.1	42.8	8.3
Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica	49.5	60.0	-10.5
Secretaría de Planeación, Programación y Presupuesto	48.7	49.1	-0.4
Instituto Nayarita de Cultura Física y Deporte	47.9	35.9	11.9
Secretaría del Trabajo	47.6	47.1	0.6
Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Nayarit	47.4	61.3	-13.9
Secretaría de Desarrollo Económico	47.1	37.3	9.8
Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Nayarit	47.0	62.8	-15.8
Universidad Tecnológica	46.2	51.6	-5.4
Fideicomiso Bahía de Banderas	45.5	52.0	-6.5
Coordinación de Fomento a las Artesanías	45.4	55.0	-9.6
Secretaría de Educación Media Superior, Superior e Investigación Científica y Tecnológica	45.2	50.8	-5.5
Secretaría de Desarrollo Social	44.1	51.1	-7.0
Secretaría de la Contraloría General	43.8	60.0	-16.2
Secretaría de Hacienda	43.2	42.8	0.4
Comisión Forestal de Nayarit	43.0	57.5	-14.5
Secretaría de Desarrollo Rural	43.0	49.4	-6.4
Secretaría de Obras Públicas	42.9	50.6	-7.7
Secretaría de Salud	42.8	52.0	-9.2
Secretaría de Turismo	41.8	53.1	-11.4
Instituto Nayarita de la Juventud	41.7	48.9	-7.2
Instituto Promotor de la Vivienda de Nayarit	41.7	44.1	-2.4
Secretaría del Medio Ambiente de Nayarit	41.1	56.8	-15.7
Despacho del Ejecutivo	40.0	52.5	-12.5
Instituto Nayarita de Educación para Adultos	39.8	45.6	-5.8
Centro de Rehabilitación y Educación Especial	39.4	34.6	4.8
Secretaría de Educación Básica	38.2	54.4	-16.3
Centro Estatal Contra las Adicciones	38.0	44.4	-6.4
Secretaría de Administración	36.9	59.4	-22.5
Fondos de Financiamiento del Gobierno del Estado	35.0	50.0	-15.0
Secretaría de Seguridad Pública	35.0	61.8	-26.8
Instituto Nayarita para la Infraestructura Física Educativa	26.7	48.1	-21.4
<b>Calificación de Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral</b>	<b>51.1</b>	<b>46.5</b>	<b>4.6</b>

Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.



### Calificación de *Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral por Dependencia y Entidad.*



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

## Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral (Hostigamiento y acoso sexual).

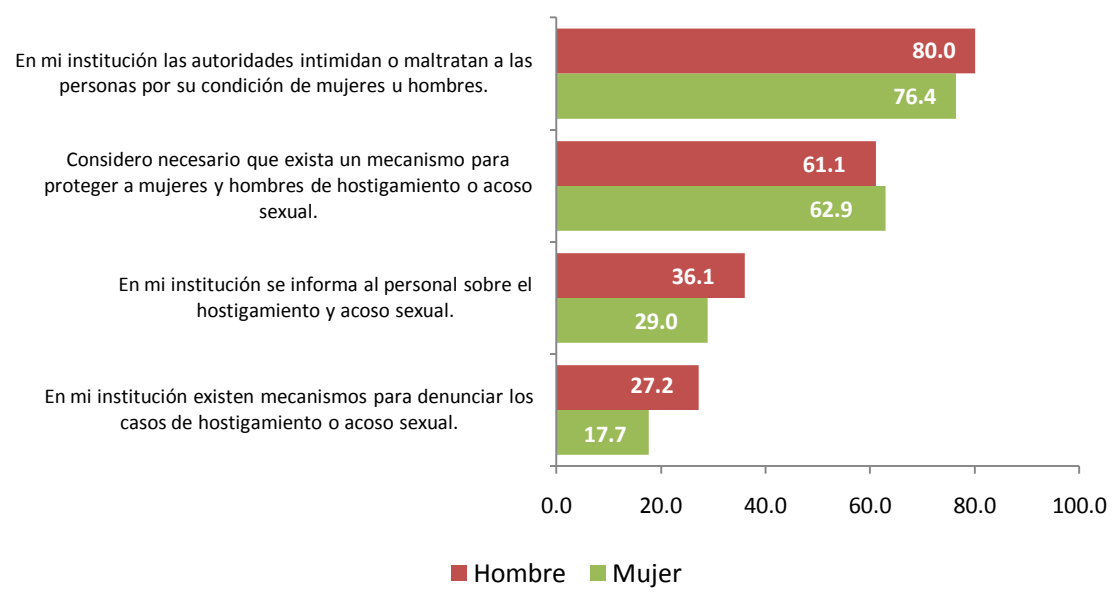
El factor *Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral* recibió la calificación de 46.5 para las mujeres encuestadas, la más baja de todos los factores. El rubro que recibió la calificación más alta fue el de (ausencia de) intimidación o maltrato a las personas por su condición de mujeres u hombres, seguida de la percepción de necesidad de mecanismos para proteger a las mujeres y hombres del hostigamiento u acoso sexual (62.9). Las calificaciones más bajas fueron registradas por la consideración sobre la información provista al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual (29.0) y sobre la existencia de mecanismos para denunciar los casos de acoso u hostigamiento sexual (17.7).

### Calificación de *Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral* para todo el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, por componentes.

	Calificación		Diferencia
	Mujer	Hombre	
<i>En mi institución las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres.</i>	76.4	80.0	-3.68
<i>Considero necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual.</i>	62.9	61.1	1.86
<i>En mi institución se informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual.</i>	29.0	36.1	-7.08
<i>En mi institución existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual.</i>	17.7	27.2	-9.46
<b>Calificación de <i>Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral</i></b>	<b>46.5</b>	<b>51.1</b>	<b>-4.59</b>

Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

### Componentes de *Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral* para todo el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit.



Fuente: Encuesta de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género en el Poder Ejecutivo del Estado de Nayarit, INMUNAY, octubre 2010.

Las Entidades que registraron la calificación más alta en este factor fueron Marakame (71.2 para las mujeres, 13.4 puntos superior a la calificación de los hombres), el INMUNAY (68.4, 13.4 puntos superior) y la Procuraduría General de Justicia (55.8). La calificación más baja fue registrada por los Fondos de Financiamiento del Gobierno del Estado (35.0, 15 puntos inferior), la Secretaría de Seguridad Pública (35.0, 26.8 puntos inferior, la brecha más desfavorable a las mujeres) y el Instituto Nayarita para la Infraestructura Física Educativa (26.7, 21.4 puntos inferior a la calificación de los hombres).



## Observaciones.

No obstante en la APE del gobierno de Nayarit, se refleja una baja incidencia de intimidación o maltrato por cuestión de sexo, se deben establecer medidas de atención, prevención e información que ayuden y alerten a mujeres y a hombres ante dichos sucesos.

Por ello, se han detectado 2 áreas de oportunidad:

- Establecer mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual.
- Informar al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual.

La Planeación estratégica que se propone para mejorar la situación de hostigamiento laboral es a través de las siguientes estrategias:

El acoso sexual, hostigamiento o abuso de autoridad, es un delito que pocas mujeres denuncian porque al hacerlo, son doblemente señaladas.

En la lucha por eliminar la violencia contra la mujer resulta conveniente promover una legislación que aplique sanciones concretas hacia el agresor y de seguridad a la persona agredida, pero sobre todo es necesario que el ser humano aprenda a ser él mismo, valorarse para encontrar al otro, amarlo y respetarlo.

En la evaluación global de la APE, el objetivo de *Prevención, atención, sanción y erradicación de hostigamiento y acoso sexual y laboral* registró las calificaciones más bajas tanto de mujeres (39.1) como de hombres (42.5).

El acoso sexual para las mujeres y hombres en cualquiera de sus formas debe ser firmemente erradicado de las relaciones personales y laborales.





**Objetivo 6.** Aplicar mecanismos eficientes que logren eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y laboral en todas las Dependencias y entidades de la APE.

**Estrategia 6.1** Eliminar el hostigamiento y el acoso sexual y laboral a través del establecimiento de un sistema y estructura organizacional que promueva prácticas de respeto en la Administración Pública Estatal (APE).

#### **Líneas de acción.**

**6.1.1** Aplicar un protocolo de atención que prevenga y prohíba dentro de las Dependencias y Entidades las alusiones verbales o gestuales de hostigamiento sexual y laboral.

**6.1.2** Establecer un proceso efectivo para la atención y sanción de casos de hostigamiento y acoso sexual, que incluya tiempos de respuesta oportunos a quejas y denuncias, asegurando la confidencialidad de los casos.



MÉXICO  
2010

Estados Unidos Mexicanos



Todos como  
**Nayarit**  
Gobierno del Estado



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.  
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

**6.1.3** Establecer un criterio de homologación de dicho proceso en todas las Dependencias y Entidades del Poder Ejecutivo Estatal.

**6.1.4** Crear una instancia colegiada que dirima los asuntos relacionados con el hostigamiento y el acoso sexual y laboral.

**Estrategia 6.2** Difundir entre las y los servidores públicos el procedimiento de denuncia de los casos de hostigamiento y acoso sexual y laboral.

#### **Líneas de acción.**

**6.2.1** Crear una instancia de orientación e información sobre el hostigamiento y acoso sexual, que brinde asesoría, apoyo legal y psicológico.

**6.2.2** Difundir a través de campañas en los medios de comunicación, los mecanismos con que cuenta la institución para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y el acoso sexual y laboral.



MÉXICO  
2010

Estados Unidos Mexicanos



Todos como  
**Nayarit**  
Gobierno del Estado



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.  
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

**Estrategia 6.3** Establecer mecanismos que promuevan la comunicación respetuosa entre las y los servidores públicos de la APE.

**6.3.1** Crear reglas que prohíban originar o propagar rumores que dañen la buena imagen de las personas que trabajan en la institución, ocasionándoles un trato hostil y discriminatorio.

**Estrategia 6.4** Aplicar estilos gerenciales no discriminatorios que, que prohíban el hostigamiento y acoso sexual y laboral, promoviendo una expresión justa y acotada de poder.

**6.4.1** Establecer reglas que prohíban a las y los directivos de la Administración Pública Estatal relegar a sus subordinadas (os), o ejercer un trato despectivo, asignándoles tareas denigrantes o desproporcionadas en relación con su estatus y méritos laborales.

**6.4.2** Aplicar reglas, sanciones y mecanismos de denuncia confidencial a superiores jerárquicos que saquen ventaja de su cargo para petición de favores sexuales bajo amenaza de la pérdida del empleo, de oportunidades de ascenso y/o de obtención de estímulos, o bien, de disminución del nivel salarial.