



VERACRUZ
GOBIERNO
DEL ESTADO



SEV
Secretaría
de Educación

Diagnóstico institucional para identificar la violencia de género y la igualdad de oportunidades al interior de la Secretaría de Educación de Veracruz

-Informe de resultados de la encuesta-



Gobierno del Estado de Veracruz

Cuitláhuac García Jiménez

GOBERNADOR

Zenyazen Roberto Escobar García

SECRETARIO DE EDUCACIÓN

Ariadna Selene Aguilar Amaya

OFICIAL MAYOR

Maritza Ramírez Aguilar

SUBSECRETARIA DE EDUCACIÓN BÁSICA

Jorge Miguel Uscanga Villalba

SUBSECRETARIO DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR Y SUPERIOR

Moisés Pérez Domínguez

SUBSECRETARIO DE DESARROLLO EDUCATIVO

José Rodríguez Pasaran

TITULAR DE LA UNIDAD DE PLANEACIÓN, EVALUACIÓN Y CONTROL EDUCATIVO

Víctor Vargas Barrientos

COORDINADOR DE DELEGACIONES REGIONALES

Diagnóstico institucional para identificar la violencia de género y la igualdad de oportunidades al interior de la Secretaría de Educación de Veracruz

-Informe de resultados de la encuesta-

Coordinación estatal

Secretaría de Educación de Veracruz

José Rodríguez Pasaran

TITULAR DE LA UNIDAD DE PLANEACIÓN, EVALUACIÓN Y CONTROL EDUCATIVO

Mavie Guevara López

SUBDIRECTORA DE EVALUACIÓN

La elaboración de este proyecto estuvo a cargo de: María Guadalupe Lázaro Pérez, María Alejandra Hernández Flores, Mariana López Martínez, Erika Rodríguez Vázquez y Patricia Iris Viveros Acosta.

Contenido

Presentación.....	5
Fundamentación.....	6
Metodología	9
Resultados.....	14
<i>Rubro I: Datos generales</i>	<i>14</i>
<i>Rubro II: Conocimiento conceptual</i>	<i>21</i>
<i>Rubro III: Ámbito Laboral</i>	<i>38</i>
Glosario.....	47
Siglas y acrónimos	52
Recursos bibliográficos	53
Anexo 1. Encuesta de análisis de la Unidad de Género.....	55

Presentación

La Secretaría de Educación de Veracruz, en su firme compromiso por incorporar la perspectiva de género en todas las acciones que se realizan para asegurar el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres con igualdad de oportunidades, diseña e implementa diversas actividades, entre ellas, la Encuesta de análisis de la Unidad de Género, cuyos resultados sirven como base para elaborar el *Diagnóstico institucional para identificar la violencia de género y la igualdad de oportunidades al interior de la Secretaría de Educación de Veracruz*.

El presente documento que integra los resultados obtenidos en la encuesta, contiene además, la fundamentación federal y estatal que da el soporte normativo a su diseño e implementación, la metodología bajo la cual se realizó el estudio, explicando el tipo de instrumento que se construyó, el procedimiento de implementación, los criterios de inclusión y exclusión que se definieron, la estimación estadística para contar con información representativa y confiable, la definición de rubros o categorías así como el mecanismo de recuperación y análisis de la información.

En el informe de resultados se presentan los porcentajes obtenidos por sexo, en la intención de identificar su comportamiento y la igualdad de oportunidades que se brindan en la Dependencia.

Al final del documento se podrá encontrar un glosario de términos, un listado de siglas, las referencias bibliográficas y finalmente, en un anexo, la encuesta aplicada.

Fundamentación

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

Este carácter obligatorio que los reviste, da la garantía de su observancia y cumplimiento, por ello, el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2024, instruye la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas públicas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios de la Administración Pública, para asegurar el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres con igualdad de oportunidades; además, el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2013-2018 señala seis prioridades nacionales, la sexta refiere “incorporar las políticas de igualdad de género en los tres órdenes de gobierno y fortalecer su institucionalización en la cultura organizacional” (INM, 2018, p. 30). Esta transversalidad remite a la alineación de las agendas políticas para cumplir con los compromisos asumidos por el Estado mexicano respecto a priorizar los derechos de las mujeres y la igualdad de género.

Por ello, el Estado de Veracruz en su Plan Veracruzano de Desarrollo 2019-2024, alineado al Plan Nacional de Desarrollo y a las metas establecidas en la Agenda 2030, en el cual se establece la dirección política, las estrategias y las acciones específicas que habrán de llevar a cabo sus dependencias y organismos descentralizados con la finalidad de lograr el desarrollo sostenible, establece dos ejes transversales que constituyen el fundamento para la gobernabilidad, porque “permiten orientar las formas de abordar las temáticas de relevancia social y enfrentar sus desafíos a través de la implementación de políticas públicas” (PVD, 2019, p. 24).

El eje Cultura de Paz y Derechos Humanos, que como su denominación refiere, se orienta a la paz social, al orden público y al respeto de los derechos humanos, incluye la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, garantía constitucional que es obligación de la Administración Pública observar y velar por su cumplimiento, por ello, la desigualdad, la discriminación y la violencia de género no debe tener cabida en ninguna de sus instituciones.

Bajo este precedente, la Secretaría de Educación de Veracruz, en correspondencia y observancia de las disposiciones emanadas del PVD delega en su Unidad de Género la institucionalización de la perspectiva de género, con la finalidad de que al interior de esta Secretaría el trato hacia las mujeres sea correspondiente a sus capacidades más que a su condición de género, además de garantizarles el acceso a una vida libre de violencia.

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

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

El soporte de estas disposiciones emana de los siguientes ordenamientos.

Fundamento Legal Federal

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

Fundamento Legal Estatal

- Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave
- Ley de acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia
- Ley para la igualdad entre mujeres y hombres

Metodología

Teniendo en cuenta que la Unidad de Género de la Secretaría de Educación, entre sus atribuciones tiene que “III. Generar diagnósticos, estadísticas e información que la Secretaría requiera sobre la situación de las mujeres y hombres que laboran en ésta” (Gobierno del Estado de Veracruz, 2022, p. 39), diseñó una **encuesta** con la finalidad de recabar información sobre el conocimiento que el personal tiene sobre los derechos a la igualdad y la no violencia de género, tomando como referente las pautas que al respecto brinda el Instituto Veracruzano de la Mujer.

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

Para su aplicación, y a fin de contar con una mayor representatividad a un bajo costo, se optó por la **autoadministración en línea** en un periodo de tiempo preestablecido y por única vez, por lo que se trató de un **estudio transversal**. Inicialmente, el periodo definido fue del primero de febrero al tres de marzo de 2023, prorrogándose hasta el 25 de mayo por la poca participación que se había presentado.

Para su implementación se consideró como **criterios de inclusión** a todo el personal que labora en las oficinas centrales y regionales de la Dependencia, y como **criterios de exclusión** al personal adscrito a la Secretaría de Educación que labora en instituciones educativas o áreas distintas a las señaladas.

Considerando que la plantilla de la Secretaría de Educación en oficinas centrales y regionales se conforma por 6,255 personas¹, se realizó un proceso de muestreo no probabilístico, y se optó por un mecanismo de difusión a través de las autoridades de las diferentes áreas de la Dependencia para que respondieran la encuesta los trabajadores que así lo decidieran. La finalidad de estimar una muestra respondió a la necesidad de contar con

¹ Cifra con fecha de corte al mes de febrero de 2023.

un referente para establecer la representatividad de los respondientes respecto al universo contemplado.

Para definir el tamaño de la muestra se utilizó la fórmula para el cálculo de una proporción en poblaciones finitas:

$$n = \frac{n_o}{1 + \frac{n_o}{N}}$$

$$\text{donde: } n_o = p*(1-p)* \left(\frac{z(1-\frac{\alpha}{2})}{d} \right)^2$$

N = tamaño del universo

p = probabilidad de ocurrencia

d = error máximo de estimación permitido

α = nivel de confianza

Con esta fórmula se obtuvo el número de encuestas que debiesen aplicarse considerando el número de personas que labora en las oficinas centrales o regionales de la Dependencia, resultando ser 1,596 personas encuestadas, lo que brinda al estudio 99% de nivel de confiabilidad con un margen de error del 3%.

Se optó por generar un instrumento conformado por 49 preguntas abiertas y cerradas, entre estas últimas, dicotómicas y de abanico (ver Anexo 1 y Figura 1).

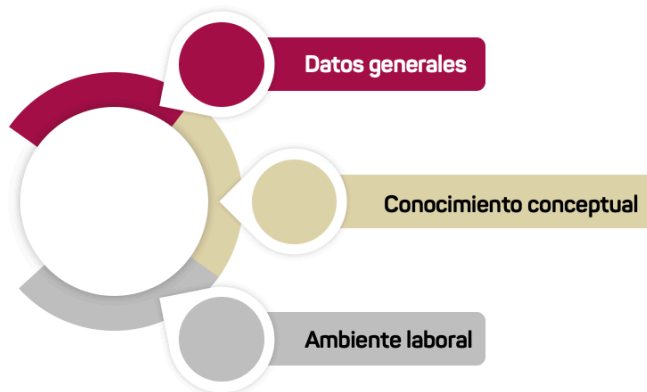
Figura 1. Características de la encuesta



Fuente: elaboración propia.

Las preguntas de la encuesta estuvieron orientadas a obtener información de tres rubros o unidades de análisis. El primero de ellos sobre *datos generales del encuestado*, que privilegiando la confidencialidad de los informantes permitieron recuperar aspectos para caracterizar el objeto de estudio. El segundo rubro orientado a recuperar información sobre el *conocimiento conceptual* que tienen los encuestados sobre la igualdad de género y no violencia. El tercer rubro se orientó a recuperar la opinión de los encuestados en torno a cómo se viven en el *ambiente laboral* los aspectos relacionados a la igualdad de género y no violencia (ver Figura 2).

Figura 2. Rubros por valorar en la encuesta

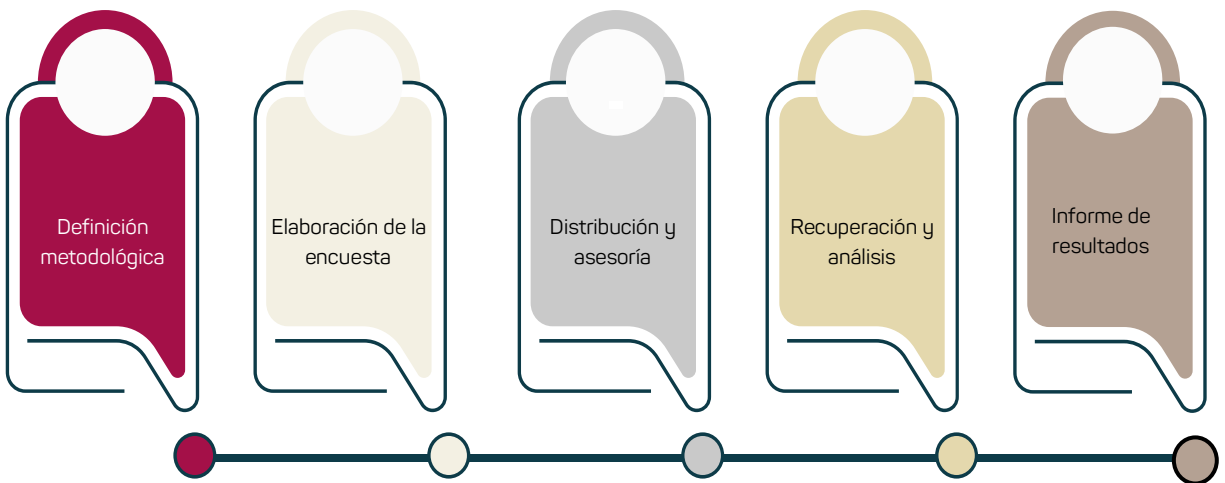


Fuente: elaboración propia.

La Encuesta se elaboró con Google Forms, una herramienta de Google Workspace que permite crear formularios de distintos tipos, los cuales pueden ser visualizados y respondidos por varias personas a la vez, remitiendo las respuestas de manera simultánea al área que los crea, además posibilita que se pueda responder tanto en una computadora personal como en un teléfono con acceso a Internet sin la necesidad de contar con algún programa informático específico; para responderlo únicamente se debe tener acceso a la liga o dirección URL que se genera al crearlo, situación que facilitó su distribución y recuperación².

En lo general, el proceso que se implementó comprendió cinco etapas, la primera orientada a la definición metodológica del proceso, la segunda destinada a la elaboración de la encuesta, la tercera a la difusión e implementación, la cuarta a la recuperación y análisis de la información, y finalmente, la quinta a la elaboración del informe de resultados (ver Figura 3).

Figura 3. Proceso para la implementación de la evaluación



Fuente: elaboración propia.

Las primeras tres etapas estuvieron a cargo de la Unidad de Género como instancia responsable del proyecto, que además implementó una mesa de ayuda para brindar asesoría

² La liga de la encuesta actualmente ya está deshabilitada, pero fue <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdDAbTGc10nzV3PF9oFC1jVcrEnajolaDX3Bwwf0kWyhKvNUg/viewform?vc=0&c=0&w=1&flr=0&usp=mail.form.link>

en caso de presentarse alguna duda y visitó en diferentes fechas algunas de las áreas de la Dependencia para sensibilizar al personal y validar que estuvieran participando.

Respecto a las dos últimas participó el Departamento de Diagnóstico y Análisis de Resultados de la Subdirección de Evaluación de la Unidad de Planeación, Evaluación y Control Educativo.

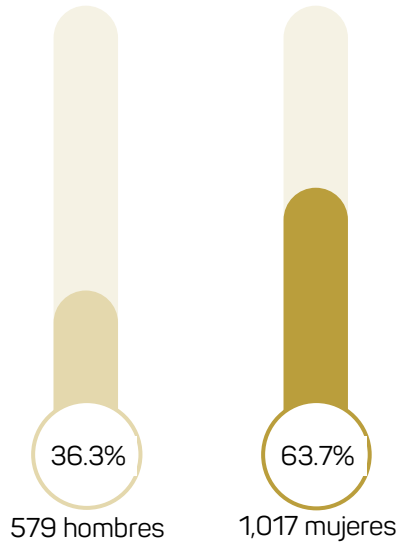
De manera específica para la cuarta etapa, una vez recibida la base de datos resultante de la aplicación de la encuesta, se procedió a hacer una limpieza de la información que consistió en identificar datos que estuvieran incompletos, incorrectos, inexactos o no pertinentes, estableciendo criterios para transformarlos o sustituirlos cuando la información así lo permitía (errores tipográficos); además, una vez analizadas las respuestas a las preguntas abiertas, se definieron categorías para agruparlas. Posteriormente, ya con la base limpia, se procedió a aplicar métodos estadísticos para obtener frecuencias y promedios para explicar gráficamente los resultados obtenidos.

En el caso de la quinta etapa, para la elaboración del Informe, se definió integrarlo con los apartados de Presentación, Fundamentación, Metodología, Resultados, Glosario, Recursos bibliográficos y Anexos. Es importante referir que para efectos de orden se enumeraron todas las preguntas, respetando el orden de aparición en el formulario; además, en el caso de las preguntas de abanico, se asignaron literales a las opciones de respuesta.

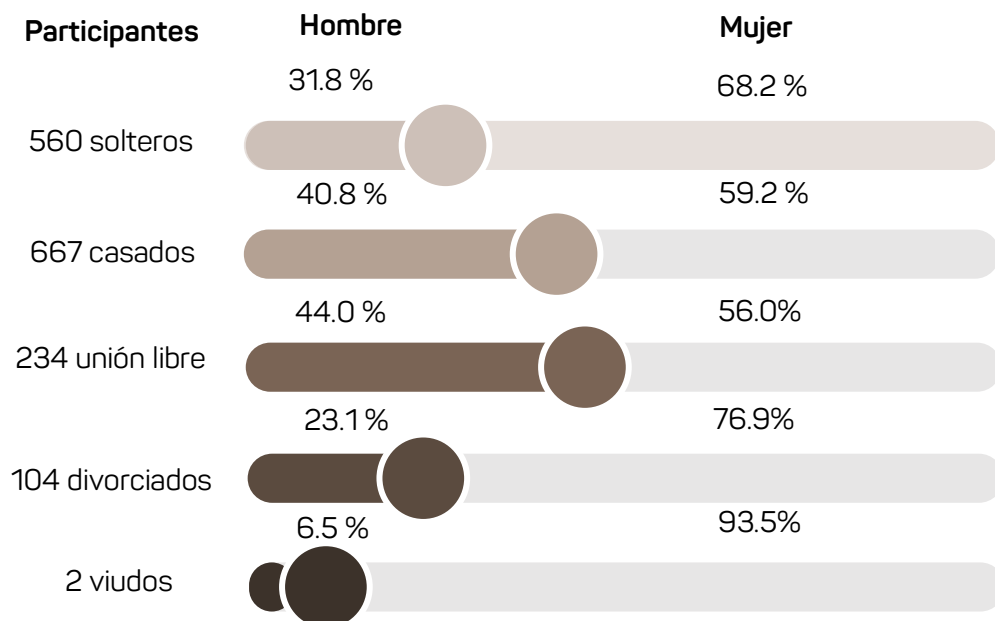
Resultados

Rubro I: Datos generales

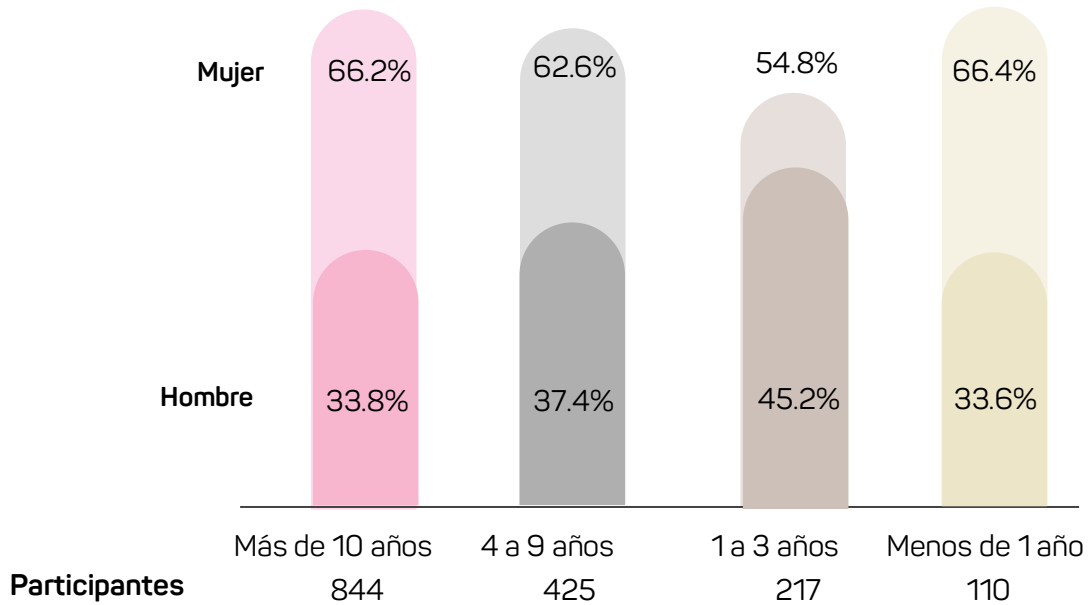
1. Sexo



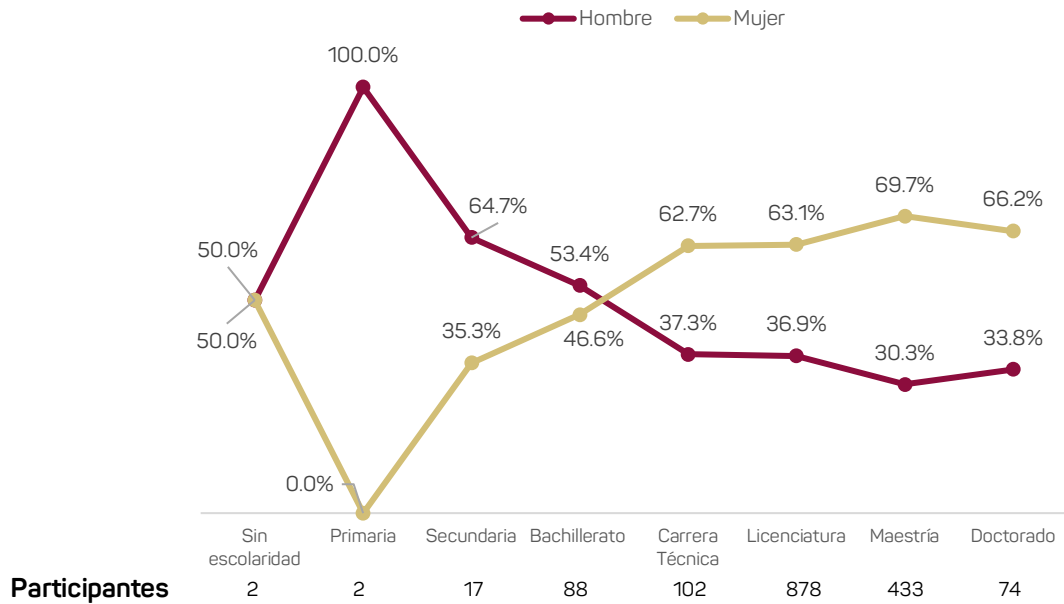
2. Estado civil o conyugal



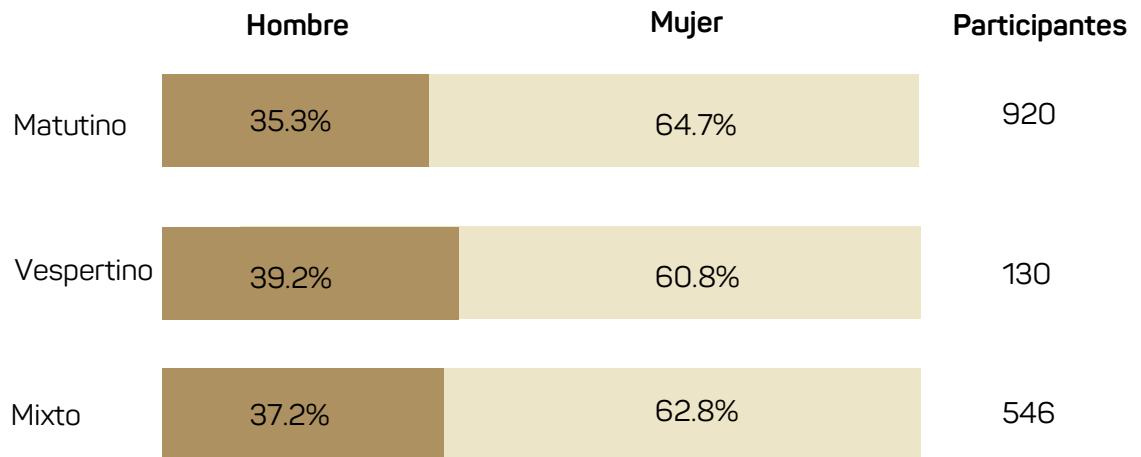
3. Años de antigüedad en el centro de trabajo



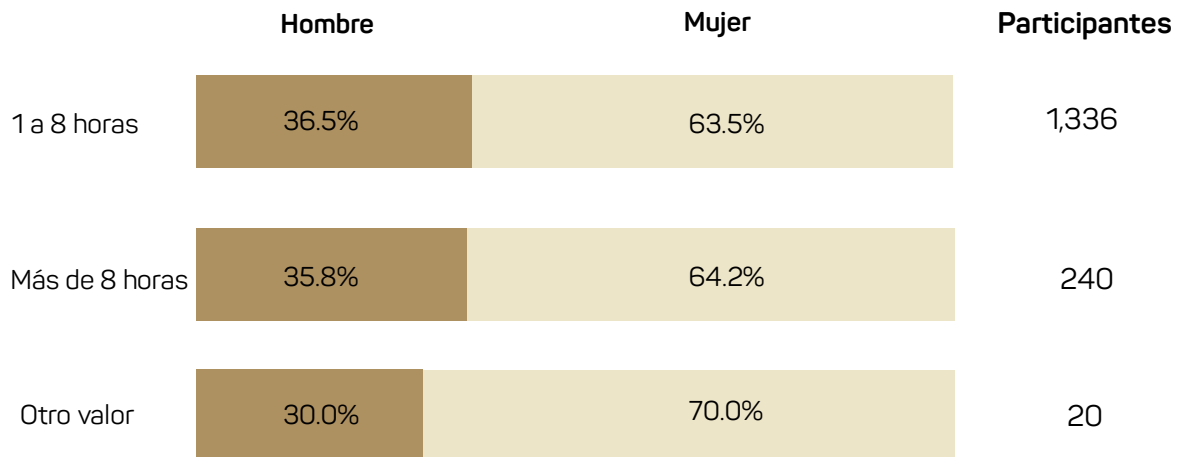
4. Escolaridad



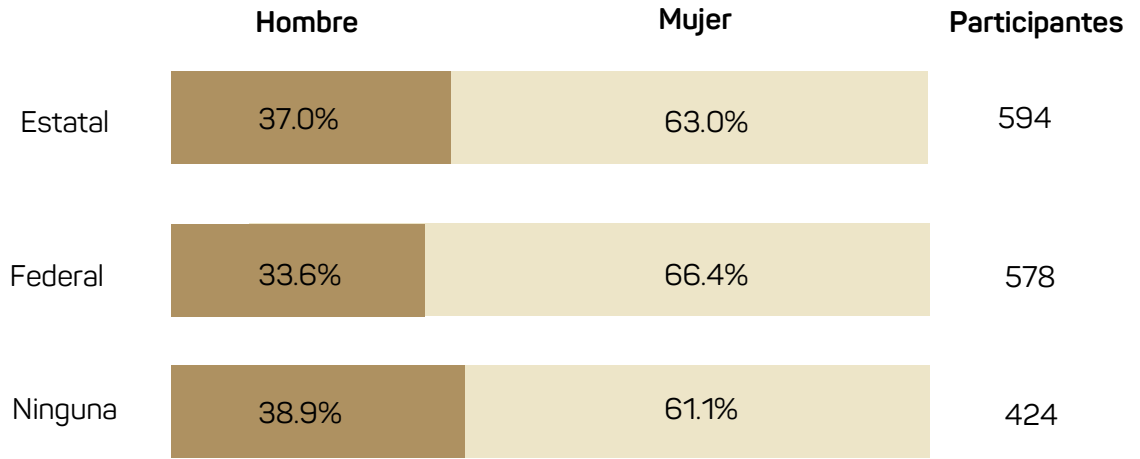
5. Turno laboral



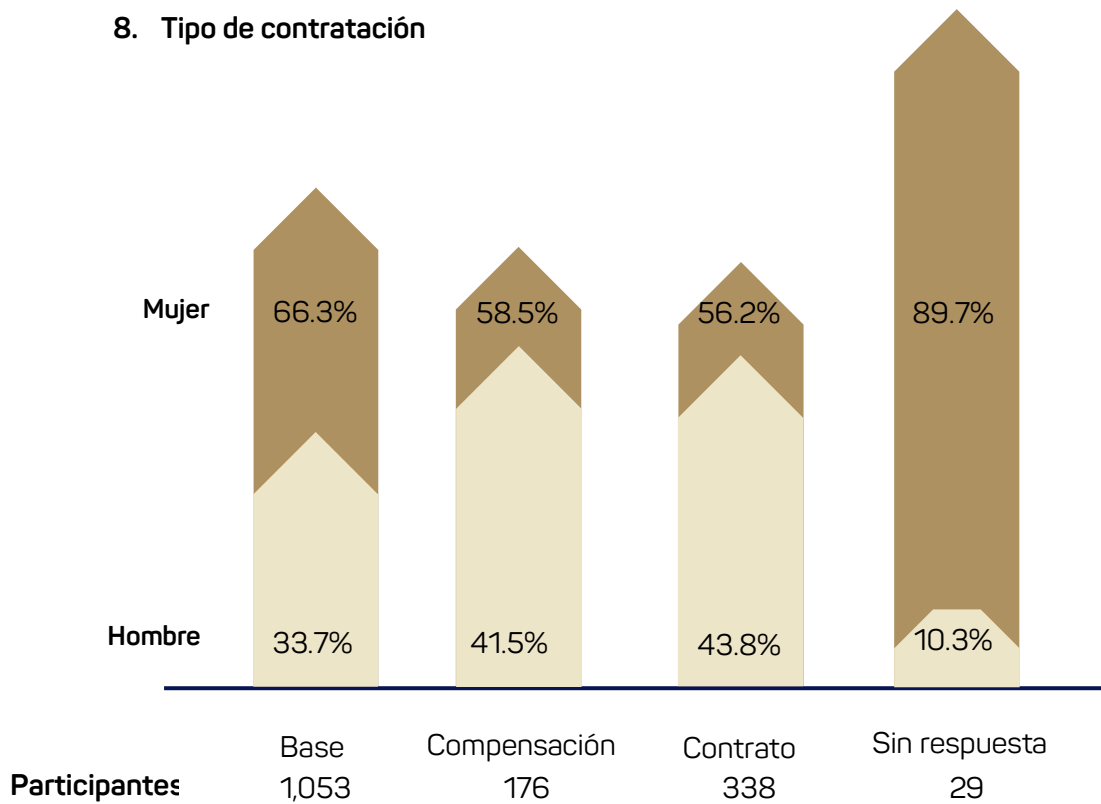
6. Horas laborales diariamente



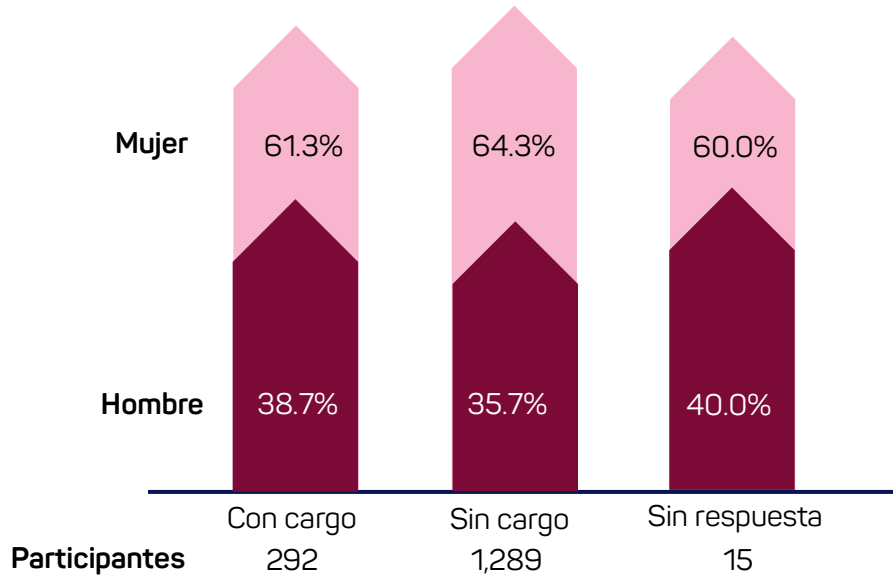
7. Tipo de plaza



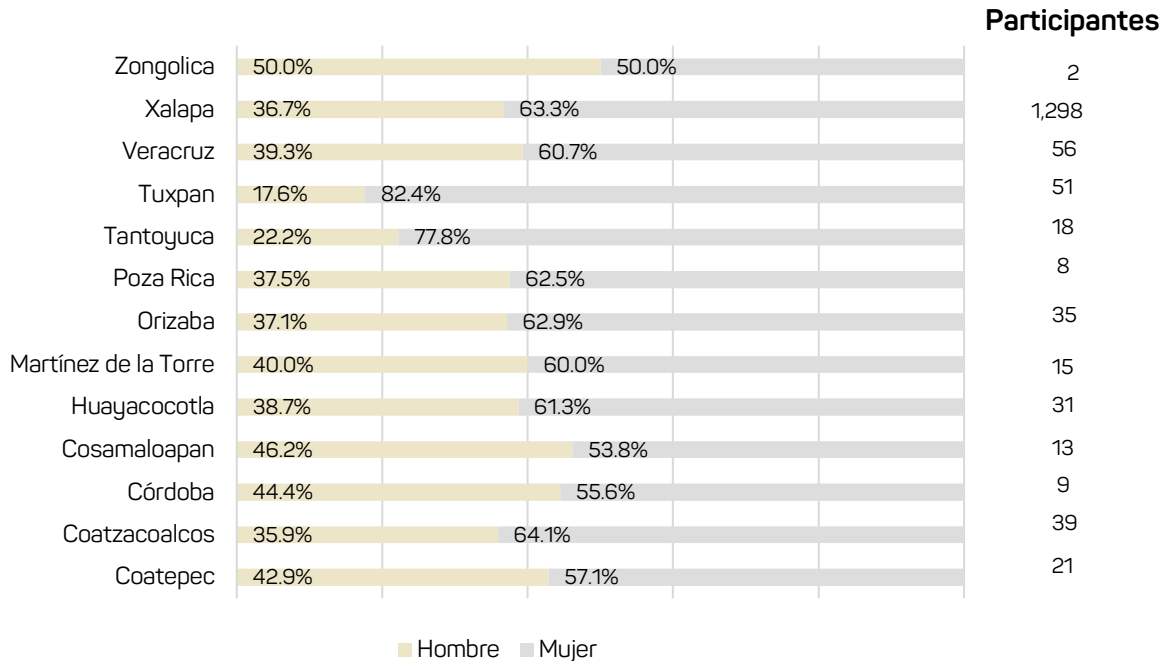
8. Tipo de contratación



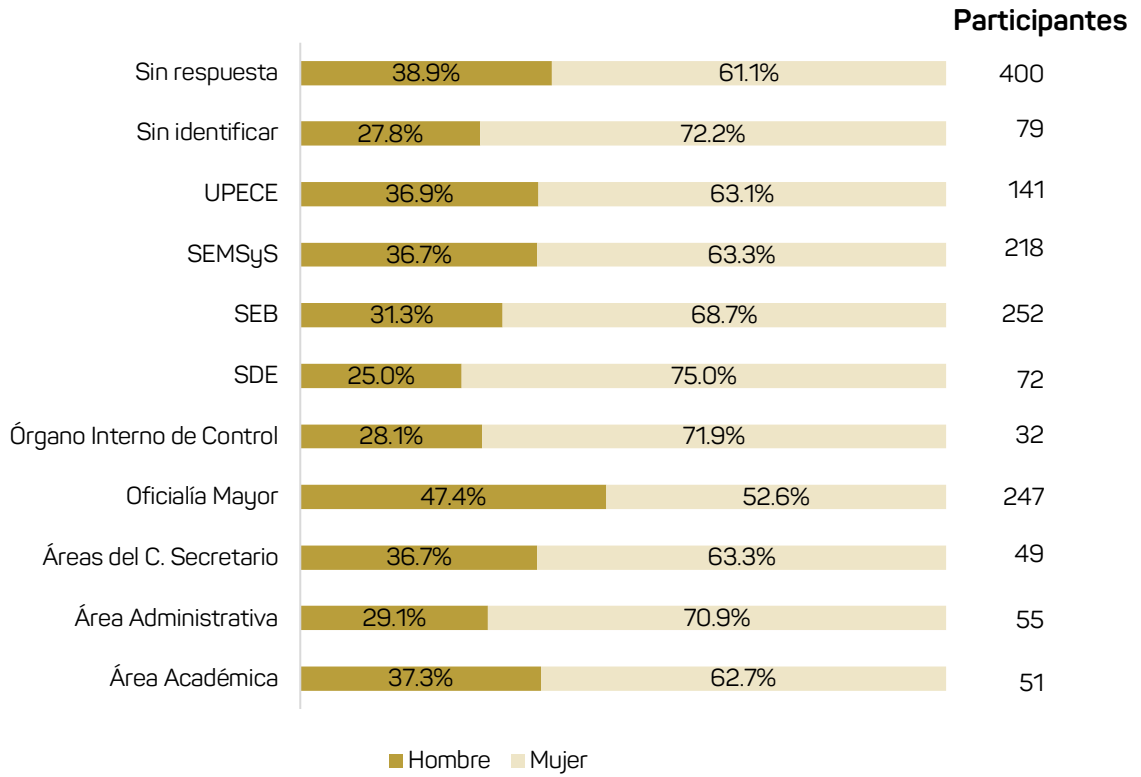
9. ¿Cuál es su función y/o cargo en su área de trabajo (Director/a, Jefe de área/oficina, Auxiliar administrativo, Analista, etc.)



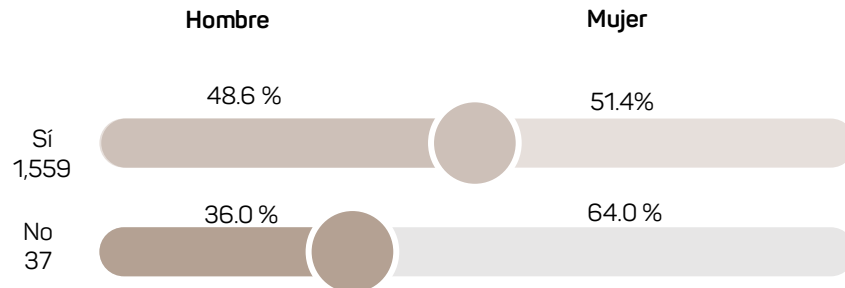
10. Ciudad donde se encuentra su centro de trabajo



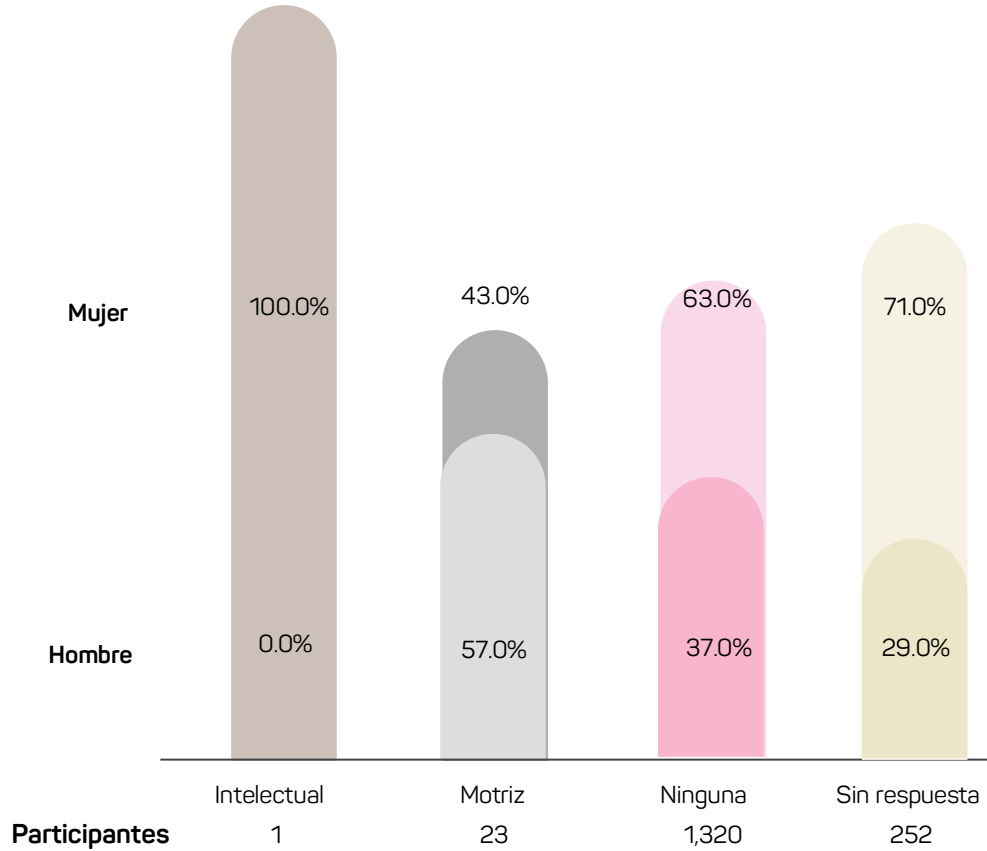
11. Área donde se encuentra laborando



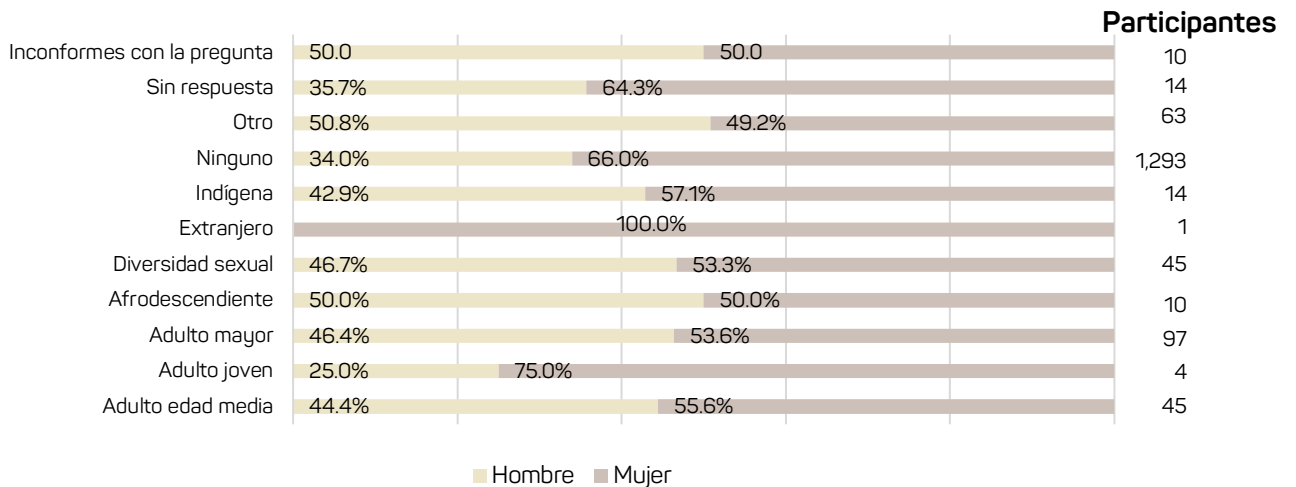
12. Tienes alguna discapacidad



13. ¿Cuál?

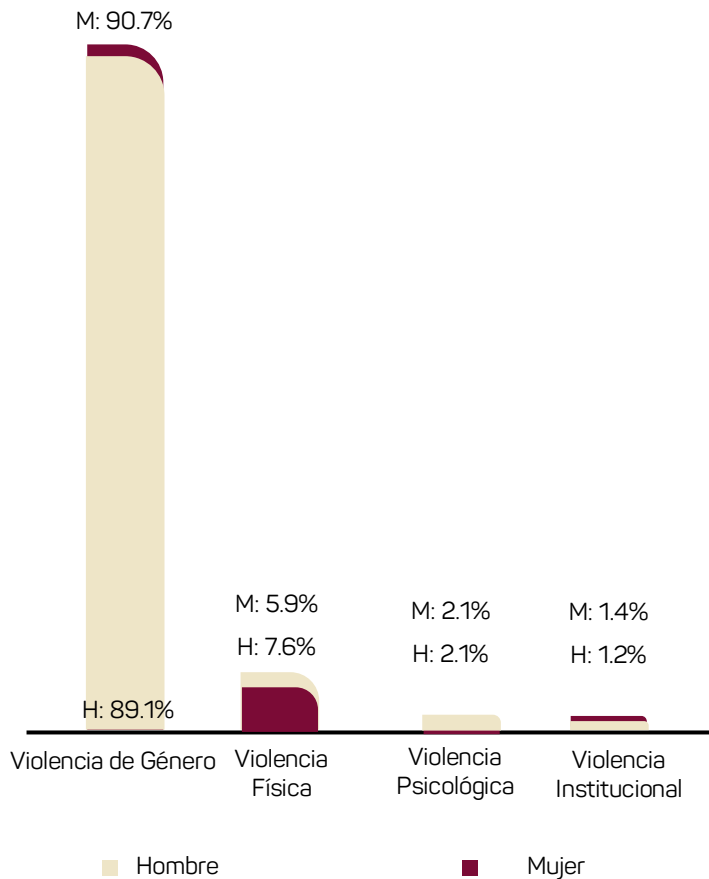


14. Formas parte de alguno de los siguientes sectores de la población: Diversidad Sexual, Indígenas, Afrodescendientes, Adultos Mayores, otro (especifique cuál)



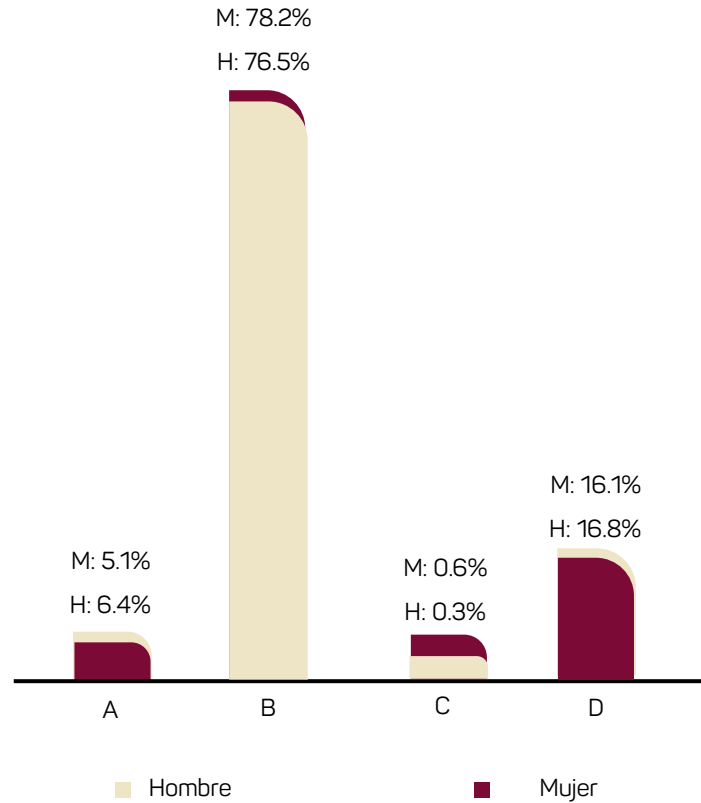
Rubro II: Conocimiento conceptual

15. Según la Organización Mundial de la Salud, todo acto que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada³. Esta definición corresponde a:



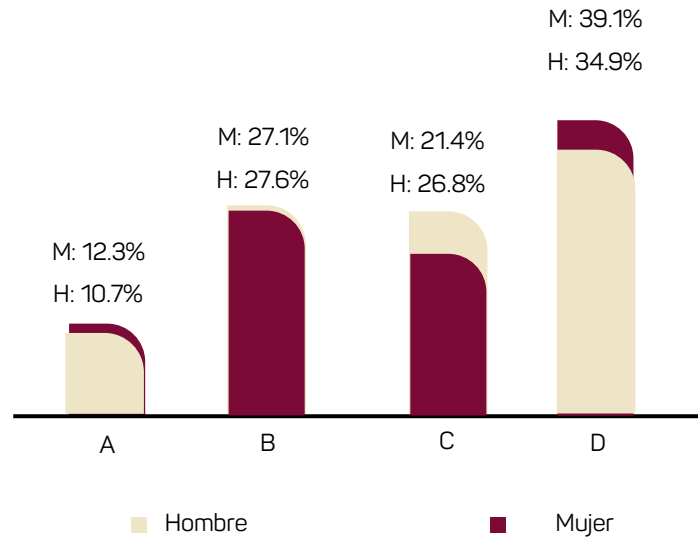
³ La Encuesta no integra cita ni referencia bibliográfica, se identificó que corresponde a ONUMujeres 2023, s/p.

16. ¿A quiénes se les puede atribuir violencia institucional?



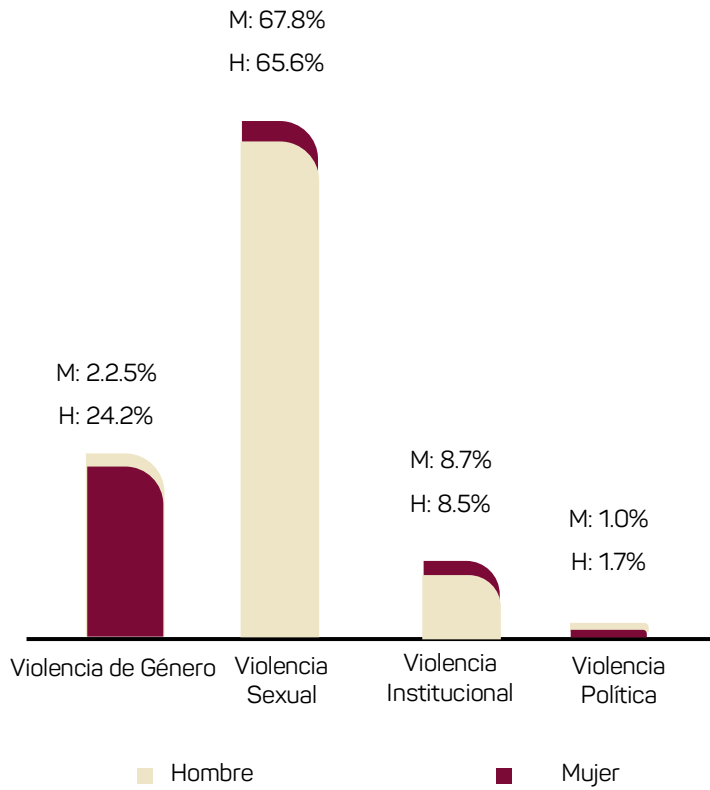
- A. Al encargado, empleados y músicos de un comercio a donde acudió la víctima.
- B. A la policía, el ministerio público, los jueces y los magistrados de tribunales, las autoridades escolares o cualquier otro agente de autoridad.
- C. Al padre, madre o cualquier persona que tenga parentesco con la víctima.
- D. Todos los anteriores.

17. Otra causa de violencia institucional es:

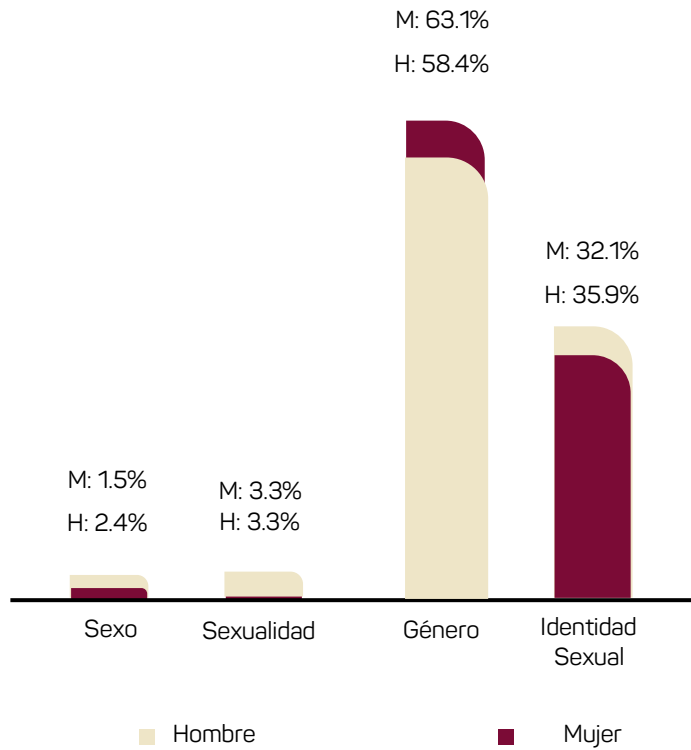


- A. No asumir la responsabilidad del servicio que tiene encomendado.
- B. Incumplir el principio de igualdad ante la ley Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
- C. Discriminar por cuestiones de género.
- D. Todos los anteriores.

18. La ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia define este tipo de violencia como: Los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia

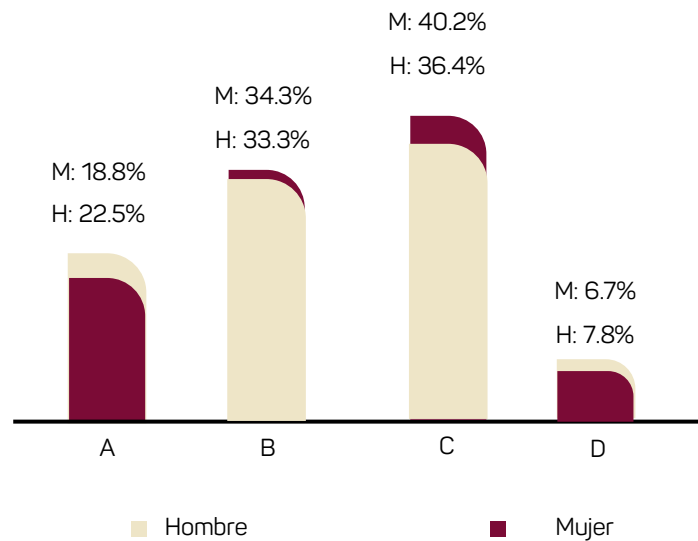


19. Son construcciones socioculturales que pueden modificarse, dado que han sido aprendidas (ABC de Género en la Administración Pública, 2007, p. 8). Este concepto corresponde a:

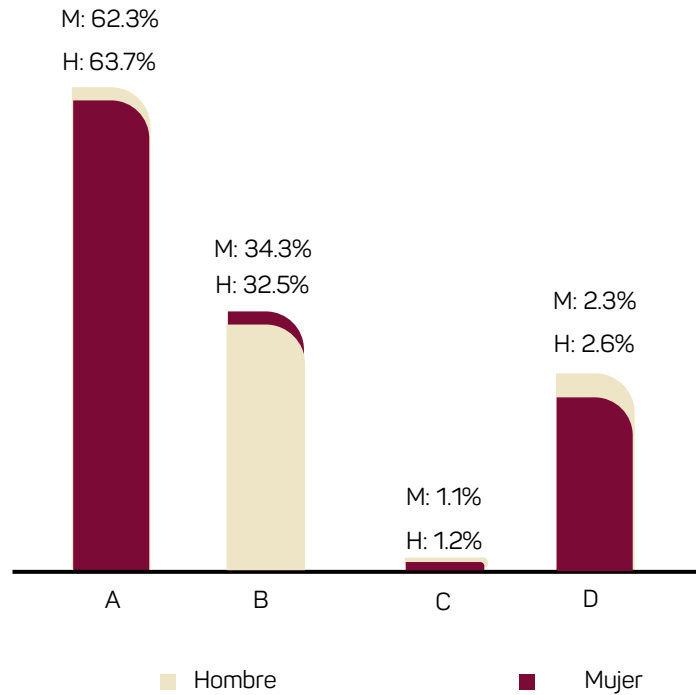


20. La asimetría social que se ha reforzado con el paso de los años, es debido a, (ABC de Género en la Administración Pública, 2007, p. 10):

- A. Un trato igualitario a mujeres y hombres en la participación política.
- B. Una asignación arbitraria de atributos y posibilidades que valoran lo masculino como superior y lo femenino como inferior.
- C. Mecanismos sociales, económicos, culturales y jurídicos, que propician la igualdad entre mujeres y hombres.
- D. Legislación a favor de los derechos humanos.

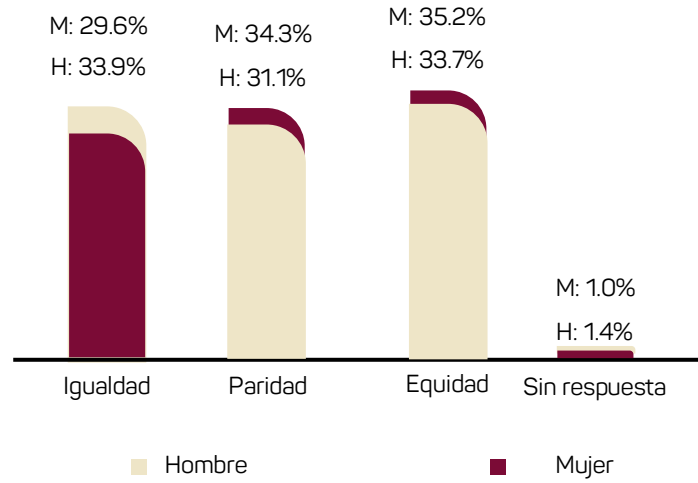


21. Sabe usted que la perspectiva de género alude a:

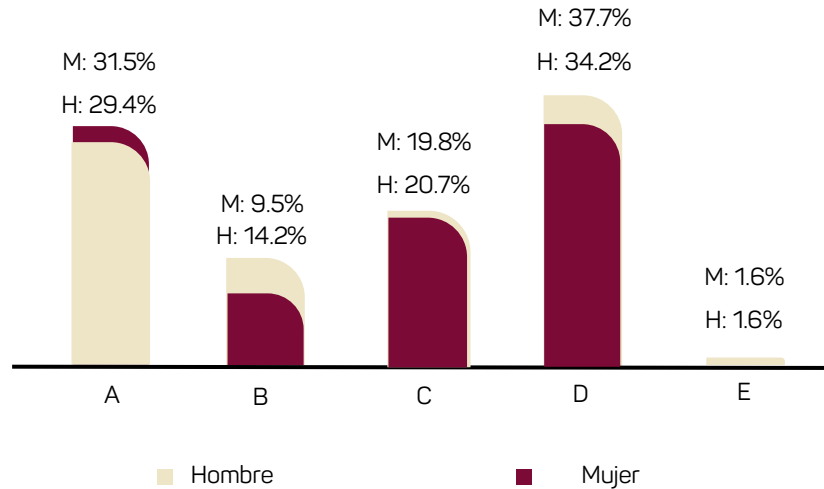


- A. Una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres.
- B. No se cuestionan los estereotipos con que somos educados, estos cambiarán por sí mismos, con el paso de los años.
- C. Los hombres son los que deben seguir al frente de la vida pública.
- D. Sin respuesta.

22. Son acciones y/o estrategias que fomentan una mayor participación de las mujeres en los puestos directivos y de toma de decisiones al interior de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal

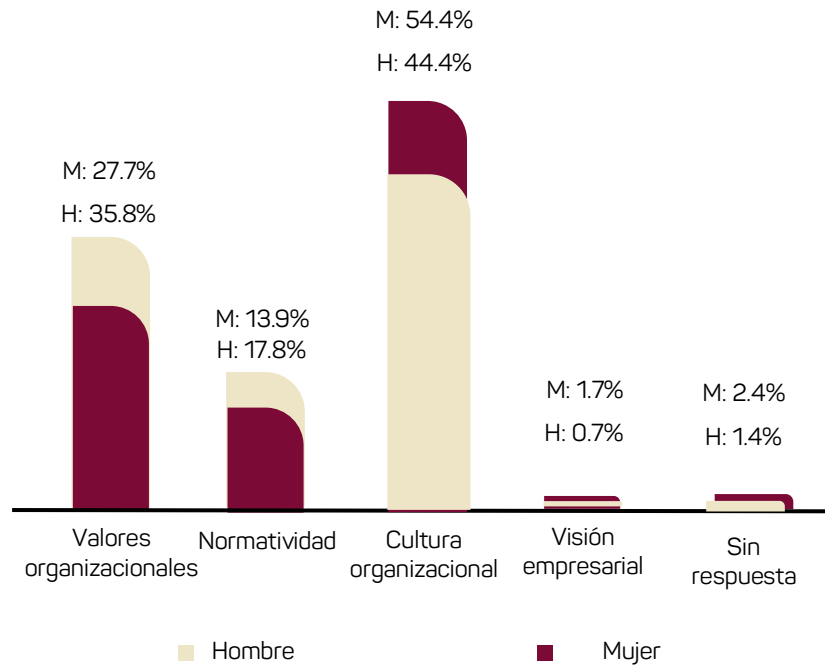


23. Identifique actitudes, que se presentan en el ámbito laboral por parte del superior jerárquico, correspondiente a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal

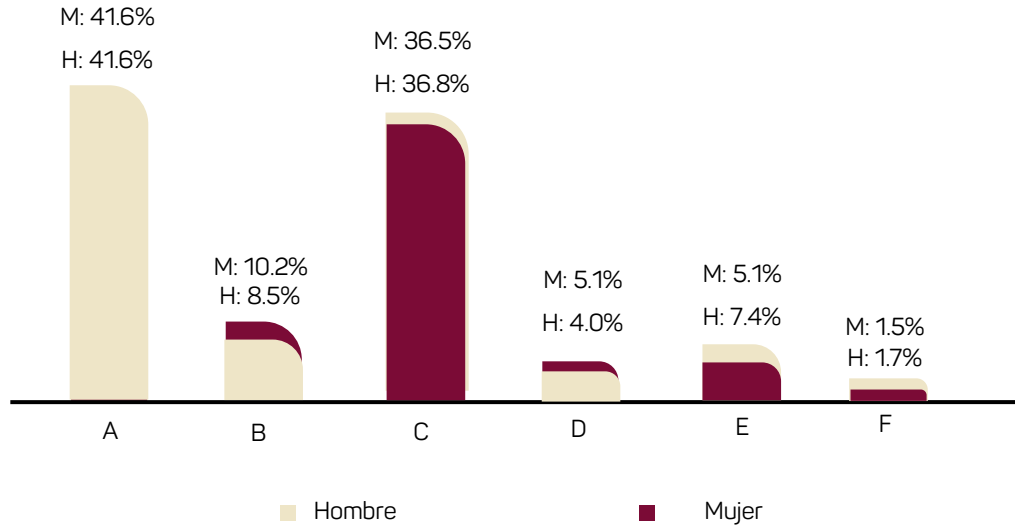


- A. Cuando desarrolla acciones y/o estrategias que toman en consideración la vida laboral, familiar y personal de las y los servidores públicos.
- B. Cuando promueven una mayor participación de los hombres en las labores domésticas y de cuidado, e incentivan el ejercicio de maternidades y paternidades activas (ej. no solo se otorga permiso a las madres para llevar a su hijo al médico).
- C. Cuando trata con respeto a hombres y mujeres en el contexto laboral.
- D. Todas las anteriores.
- E. Sin respuesta.

24. Es el conjunto de las manifestaciones de poder, de características de interacción y de toma de decisiones y de los valores que surgen al interior de las organizaciones que, a lo largo del tiempo, se convierten en hábitos y en parte de la personalidad o 'forma de ser' de estas (Cultura institucional y equidad de género en la Administración Pública, 2002, p. 13). Este concepto corresponde a:

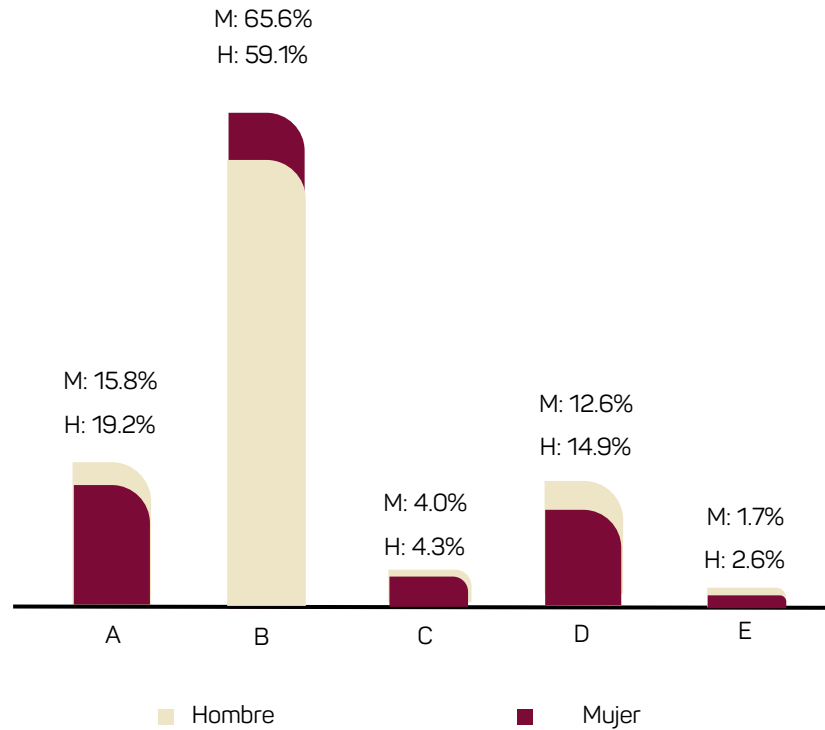


25. La incorporación real de la equidad entre hombres y mujeres implica:



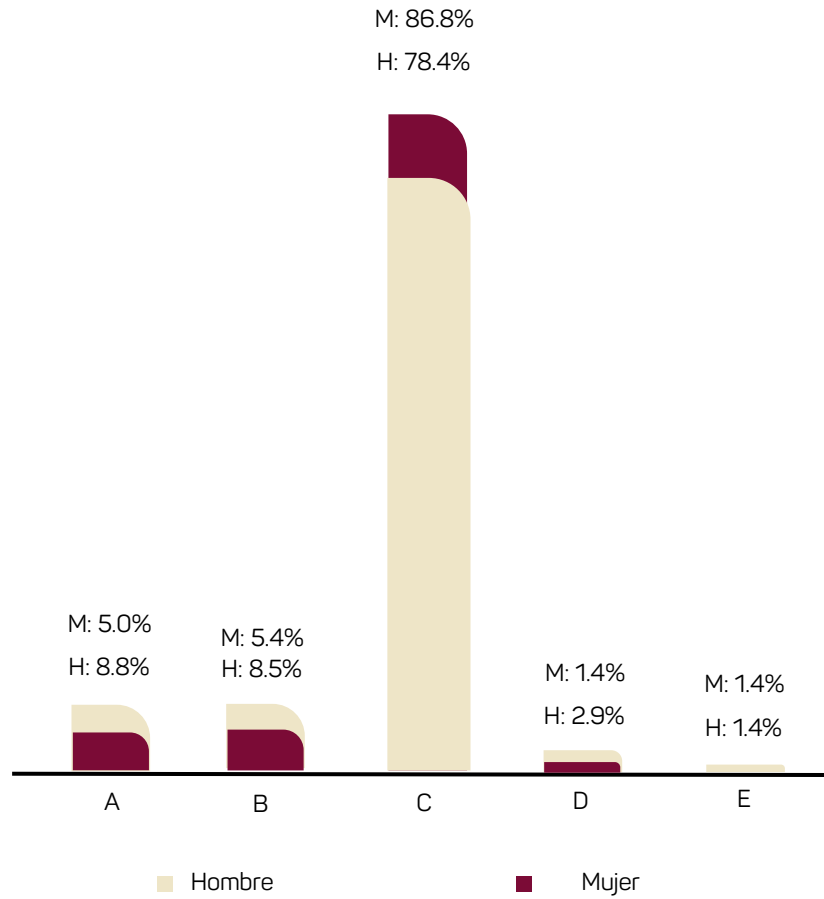
- A. Una transformación total de la cultura institucional.
- B. Una transformación total de la práctica institucional.
- C. La igualdad, la paridad y la equidad dentro de la institución.
- D. La aplicación de los derechos humanos.
- E. Todas la anteriores.
- F. Sin respuesta.

26. La transversalización de la perspectiva de género es:



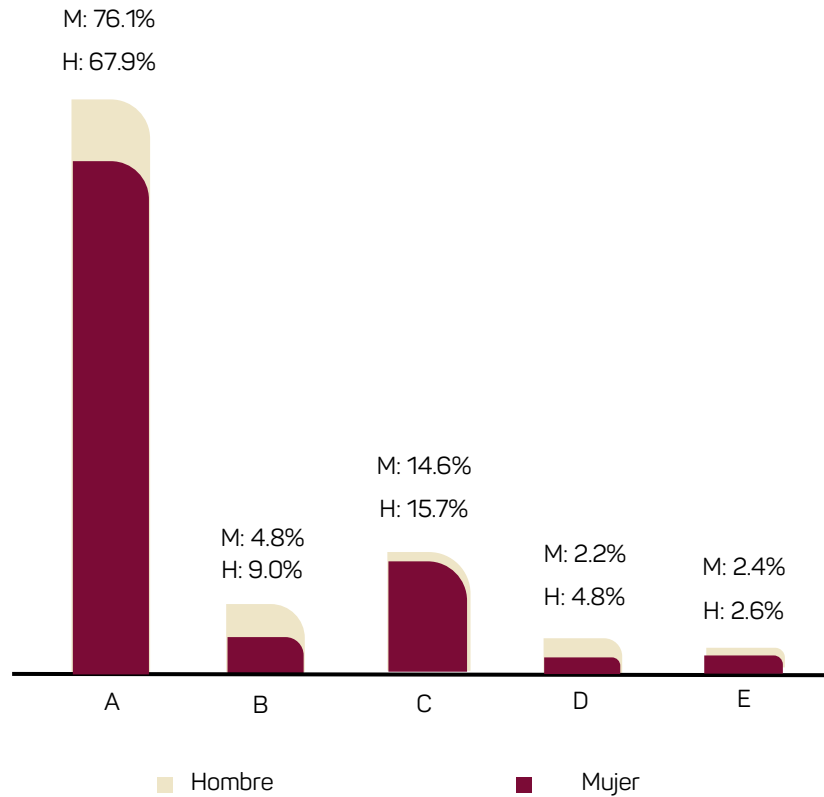
- A. Una estrategia dirigida a integrar esta perspectiva en todos los aspectos de una institución, es decir, en su misión, estrategias, programas, estructura, sistemas y cultura, en vez de mantener un programa separado (Cultura institucional y equidad de género en la Administración Pública, 2002, p. 18).
- B. Una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan, más que por su determinación biológica, por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos.
- C. Identificar las prácticas al interior de las instituciones que no fomenten la equidad de género.
- D. Todas la anteriores.
- E. Sin respuesta.

27. ¿Sexo y género significan lo mismo?



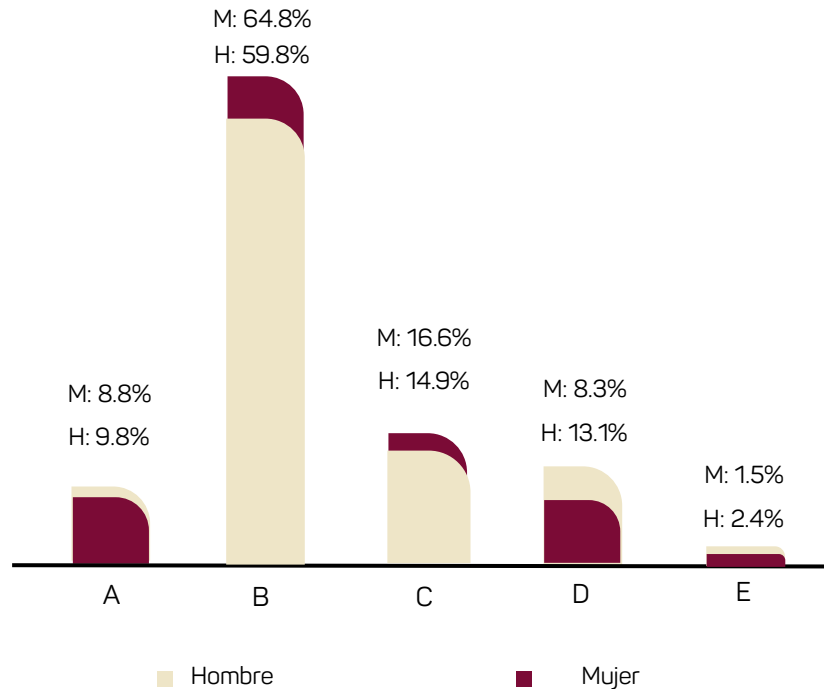
- A. Si son términos iguales.
- B. Si se refiere al conjunto de atributos sociales.
- C. No, son términos totalmente diferentes.
- D. Todas la anteriores.
- E. Sin respuesta.

28. ¿Sexualidad y género es lo mismo?



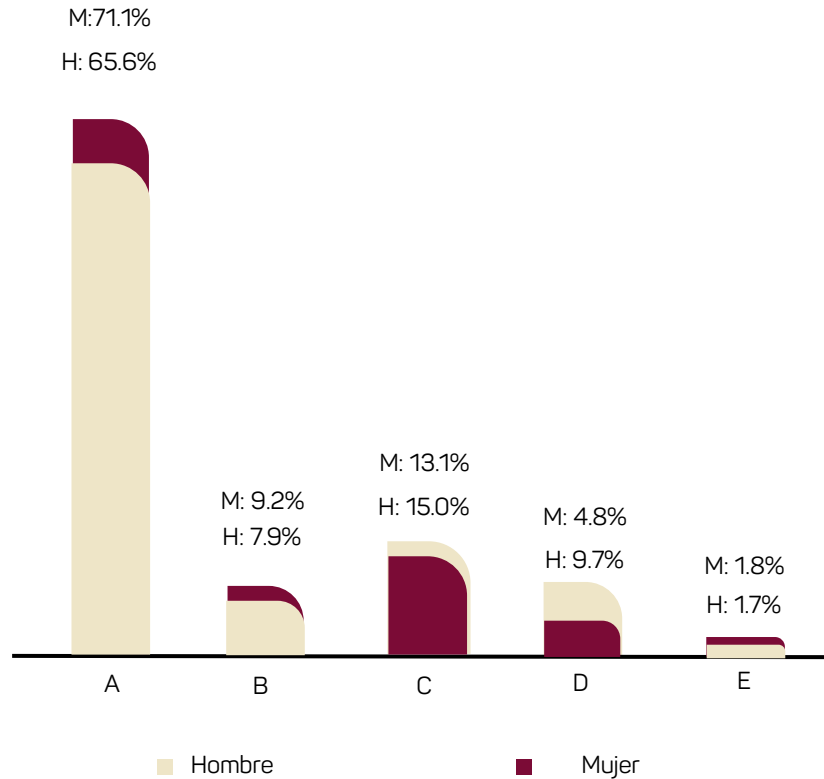
- A. No, es un aspecto central del ser humano, presente a lo largo de su vida.
- B. Si, son dos términos iguales que comparten atributos.
- C. Si, sexualidad va de la mano con el género de la persona.
- D. Todas la anteriores.
- E. Sin respuesta.

29. ¿Qué son los estereotipos de género?



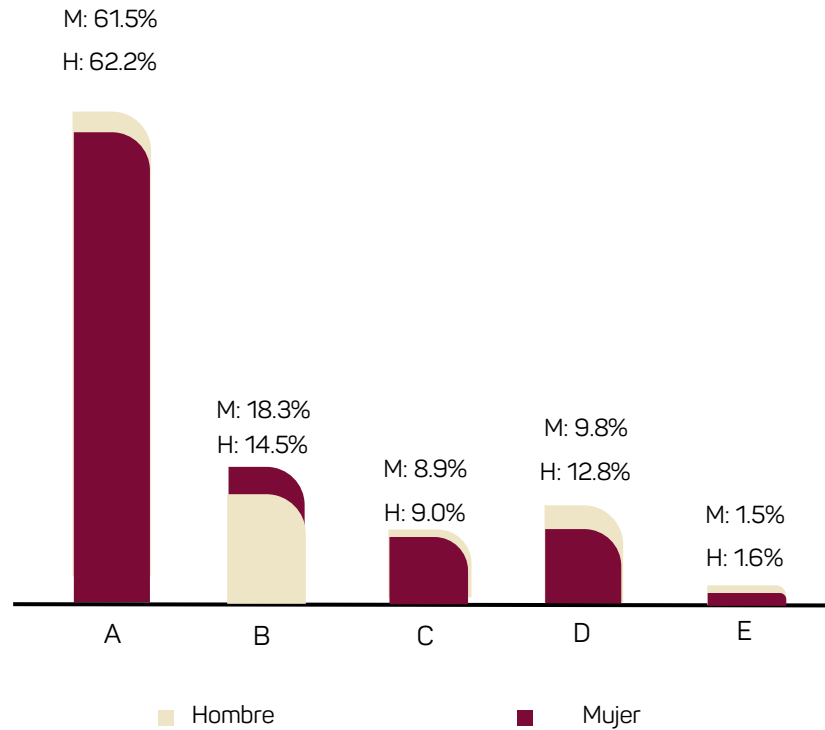
- A. La percepción exagerada, con pocos detalles y simplificada, que se tiene sobre una persona o grupo de personas que comparten ciertas características, cualidades.
- B. Son el conjunto de ideas utilizadas para explicar el comportamiento tanto de los hombres cómo las mujeres, cómo deben comportarse y los papeles que deben desempeñar en el trabajo, la familia y el espacio público, además de cómo deben relacionarse entre sí.
- C. Son los estereotipos que implica parte de un sistema de creencias sobre las características típicas de los miembros de un grupo étnico dado, su estatus, normas sociales y culturales.
- D. Todas la anteriores.
- E. Sin respuesta.

30. ¿Qué son los roles de género?



- A. Conjunto de normas sociales y comportamentales generalmente percibidas como apropiadas para los hombres y las mujeres en un grupo o sistema social dado en función de la construcción social que se tiene de la masculinidad y femineidad.
- B. Son las funciones que realiza una persona en su entorno laboral para asegurarse de alcanzar los resultados y objetivos esperados del equipo.
- C. Son modelos de conducta, posiciones de cada individuo en un conjunto de interacciones. Estos están ligados a expectativas propias y de los otros.
- D. Todas la anteriores.
- E. Sin respuesta.

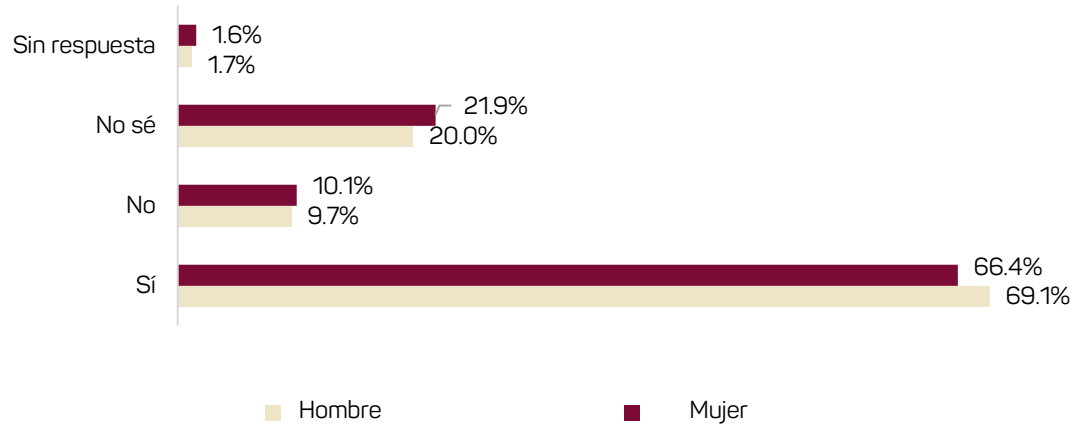
31. ¿Qué significa la identidad de género?



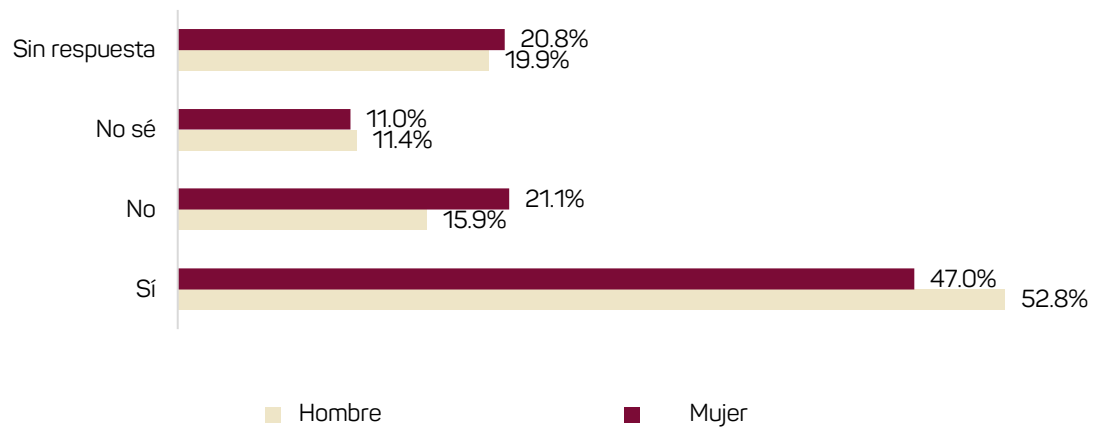
- A. Es cómo te sientes en tu interior y cómo expresas tu género a través de tu manera de vestir, de comportarte y de tu apariencia personal.
- B. Es la identidad única de una persona a lo largo del tiempo.
- C. Es definida como el sentimiento de pertenencia a una determinada colectividad.
- D. Todas la anteriores.
- E. Sin respuesta.

Rubro III: Ámbito Laboral

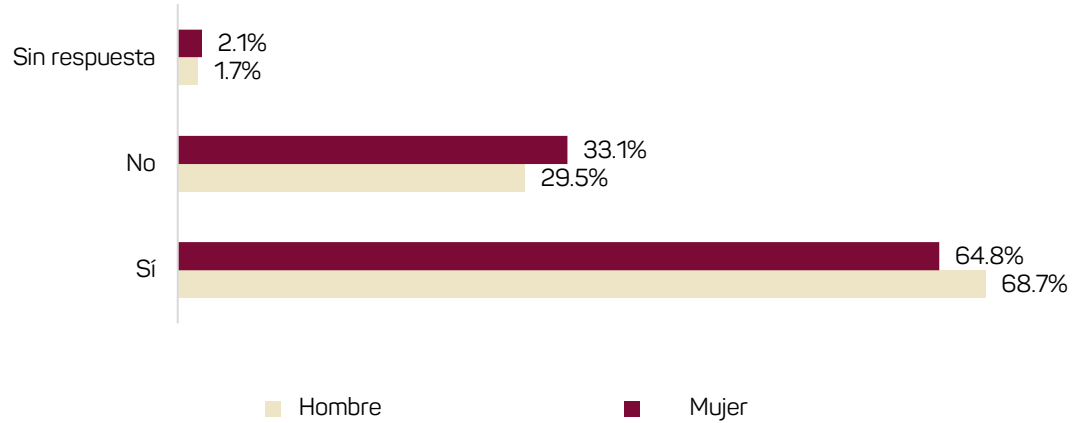
32. ¿Sabe si existen programas que puedan apoyar en el área donde labora en prevención de la Violencia de Género?



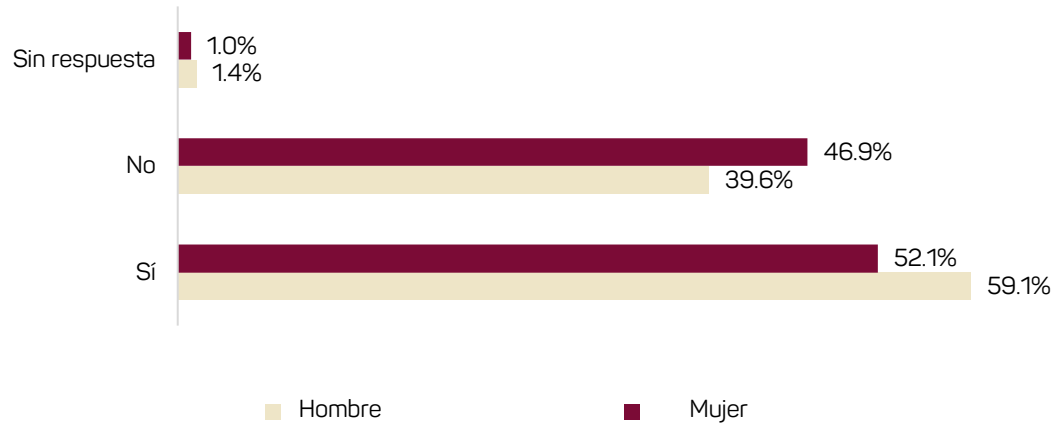
33. ¿En el área donde labora, se aplica algún programa de prevención de la Violencia de Género?



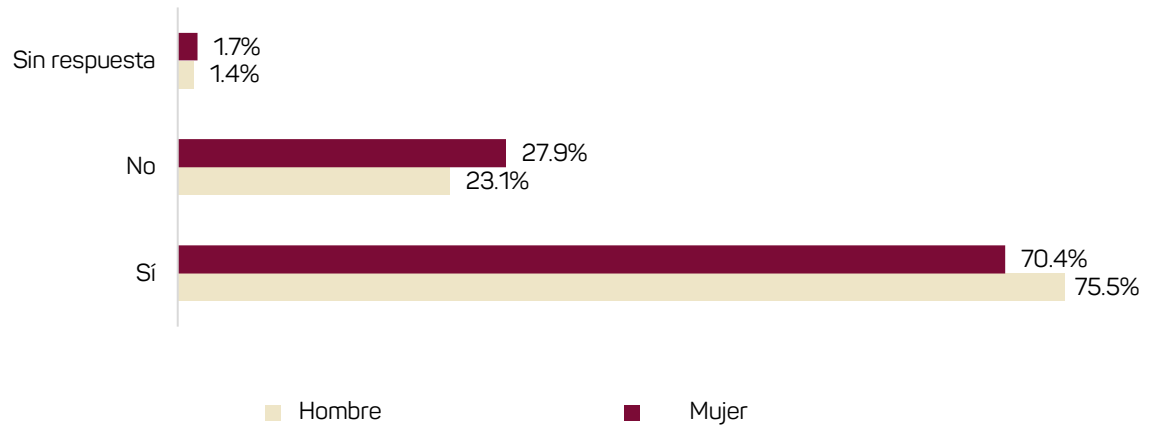
34. ¿Sabe si el personal directivo y administrativo que trabaja en la misma institución que usted ha recibido capacitación sobre el tema de Alerta de Violencia de Género?



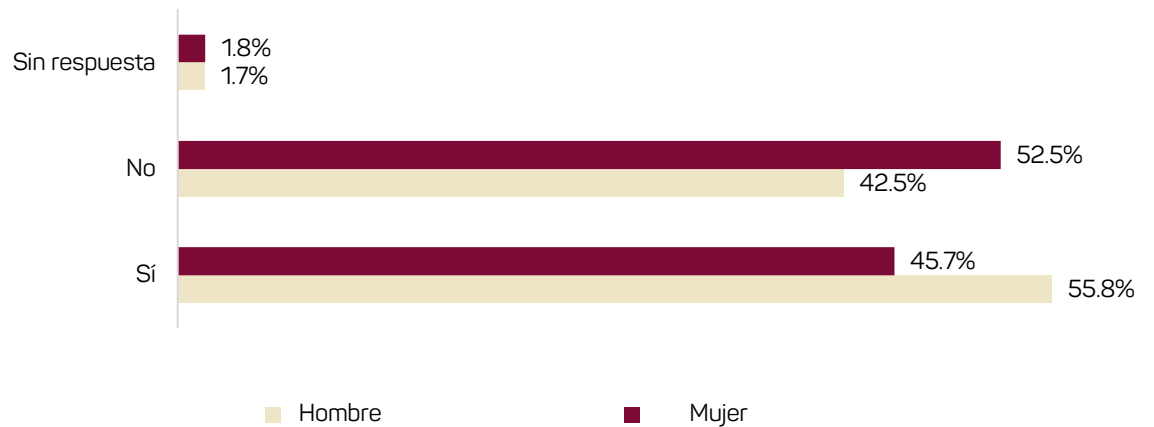
35. ¿En los últimos 12 meses usted ha recibido capacitación sobre el tema de Alerta de Violencia de Género?



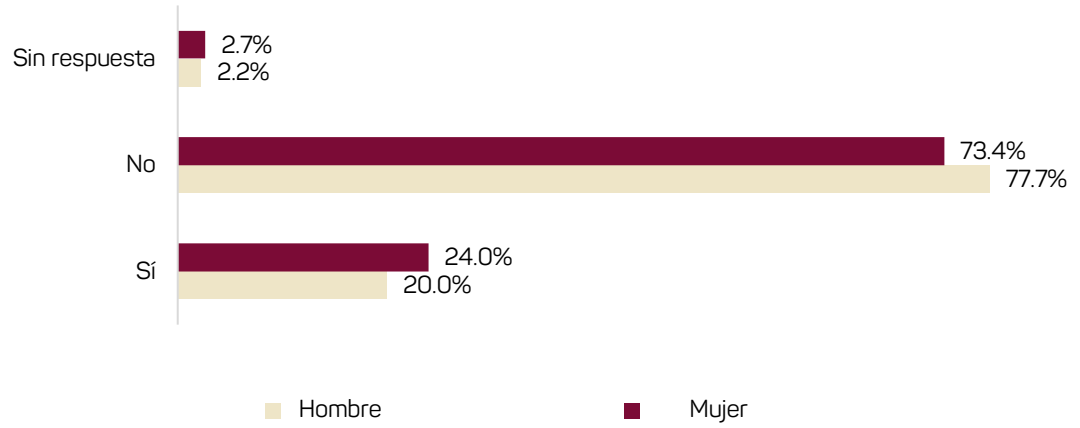
36. ¿En el área en la que labora, se cuenta con materiales impresos o digitales (videos, carteles, trípticos, etc.) sobre el tema de Alerta de Violencia de Género?



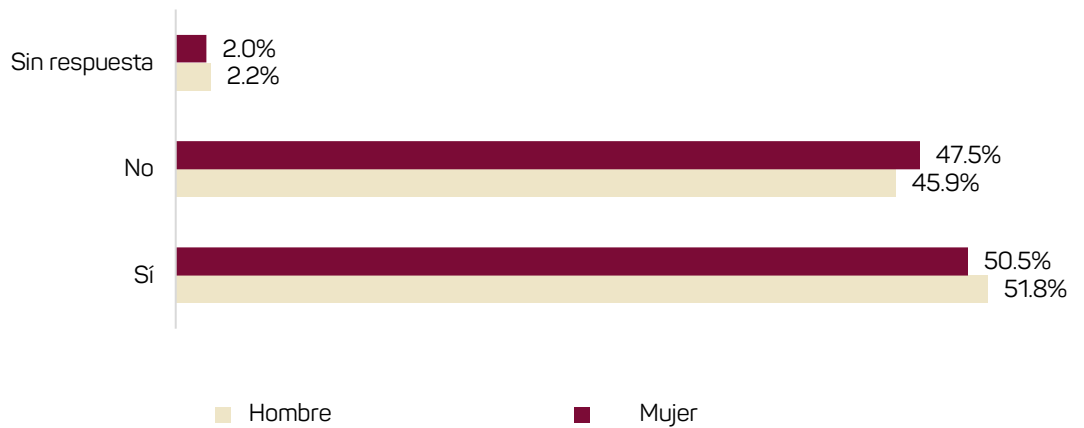
37. ¿En el área donde labora se han aplicado instrumentos de diagnóstico para identificar o descartar la Violencia de Género contra las Mujeres?



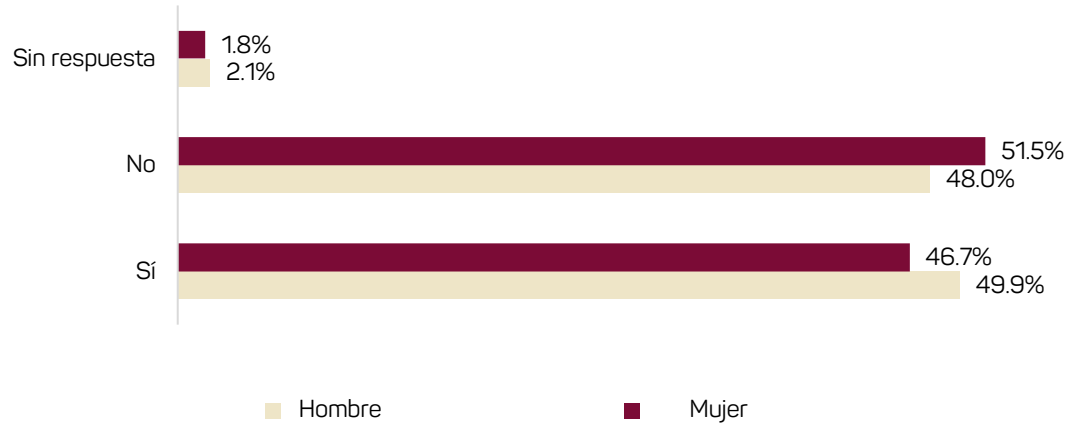
38. Como personal administrativo en su área donde labora ha identificado actos de violencia de género



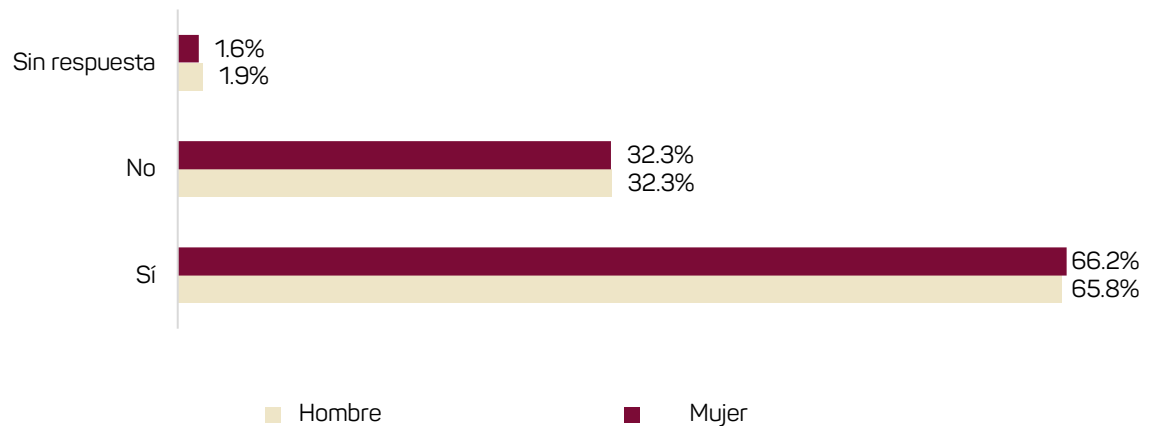
39. ¿Sabe usted cuáles son las acciones que comúnmente son implementadas en el área en el que labora, sobre prevención de la Violencia de Género?



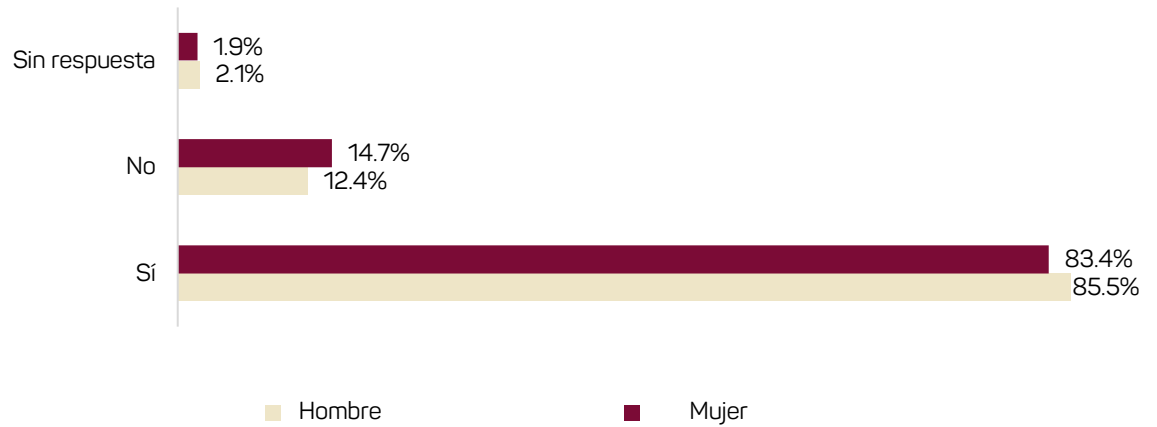
40. ¿Conoce los procedimientos normativos que se llevan a cabo ante un hecho de Violencia de Género?



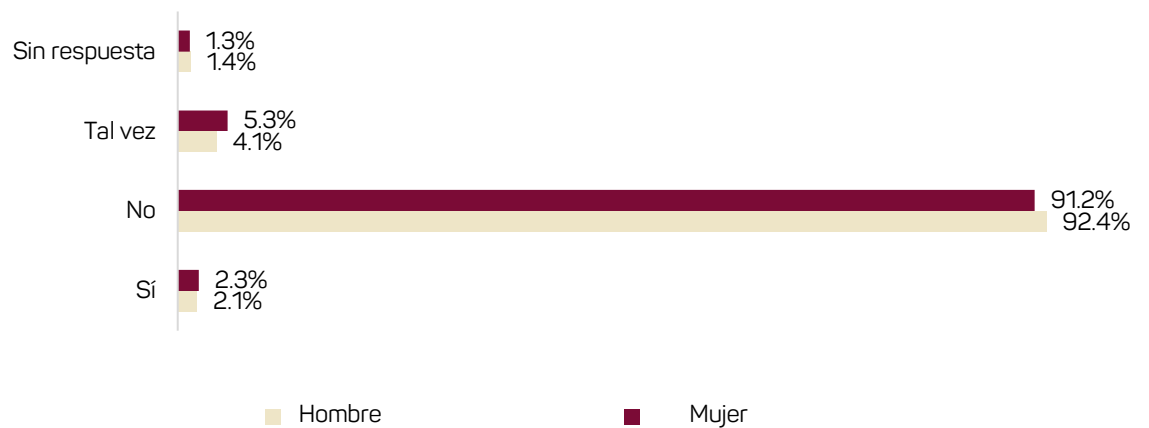
41. ¿Sabe quién es la persona a quien la normatividad determina como responsable de atender los casos de Violencia, en la dependencia en la que labora?



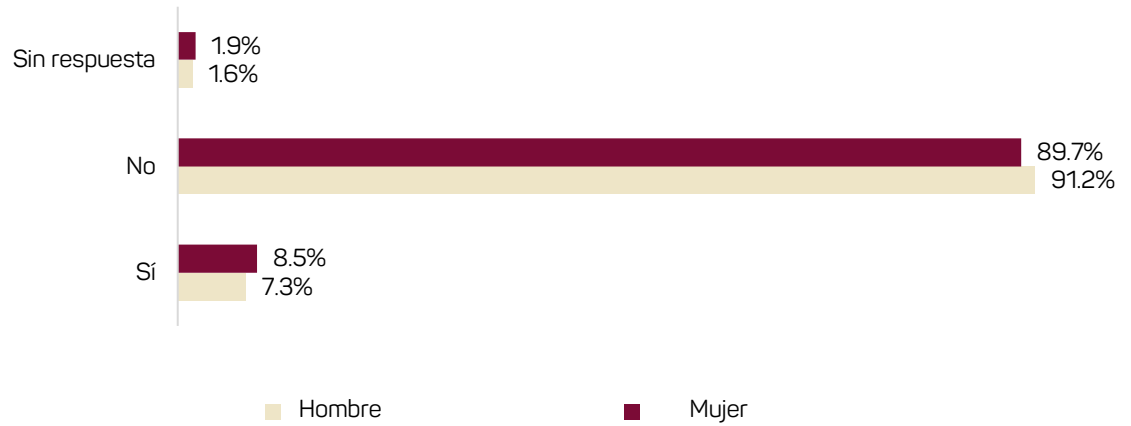
42. ¿En su área de trabajo mujeres y hombres tienen por igual oportunidades de ascenso y capacitación?



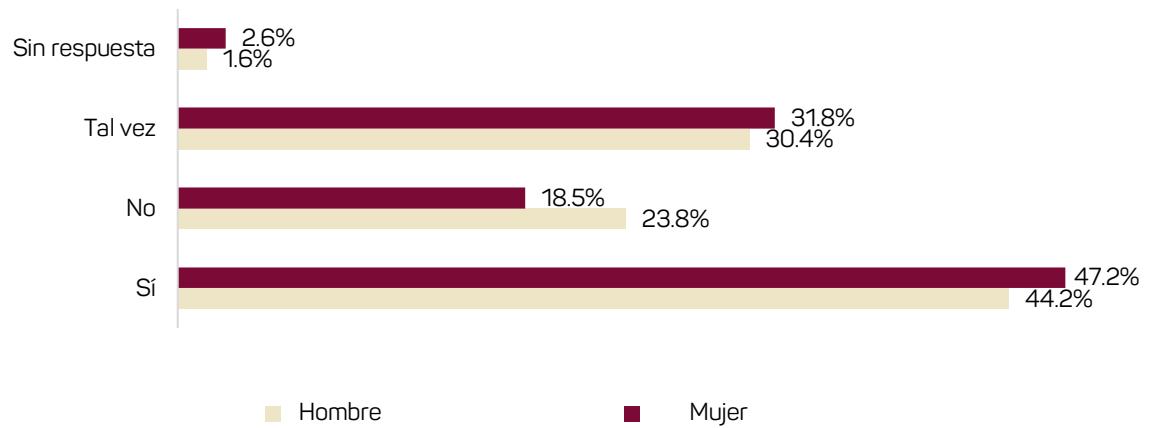
43. ¿En su área de trabajo se ha despedido a alguna mujer por embarazo u orillado a renunciar al regresar de su licencia de maternidad?



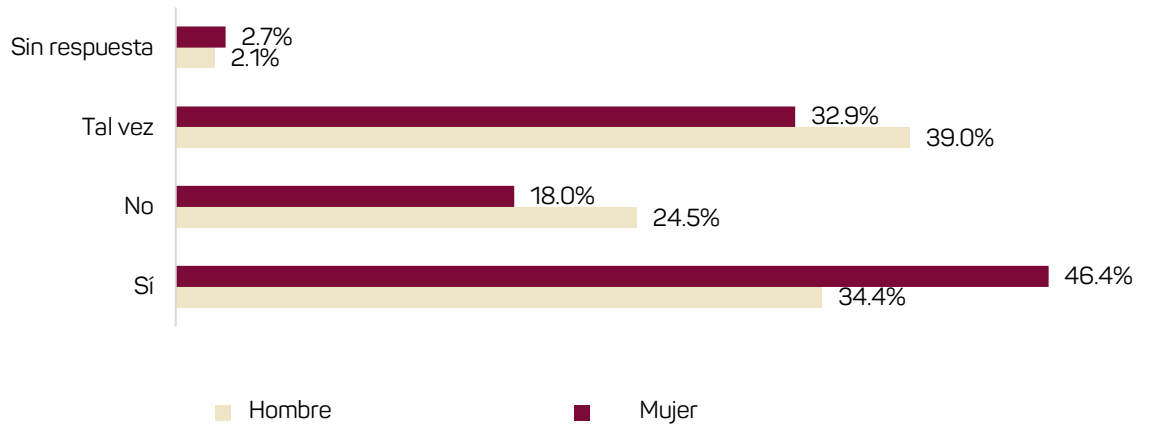
44. ¿En su área de trabajo las mujeres embarazadas enfrentan un clima laboral hostil?



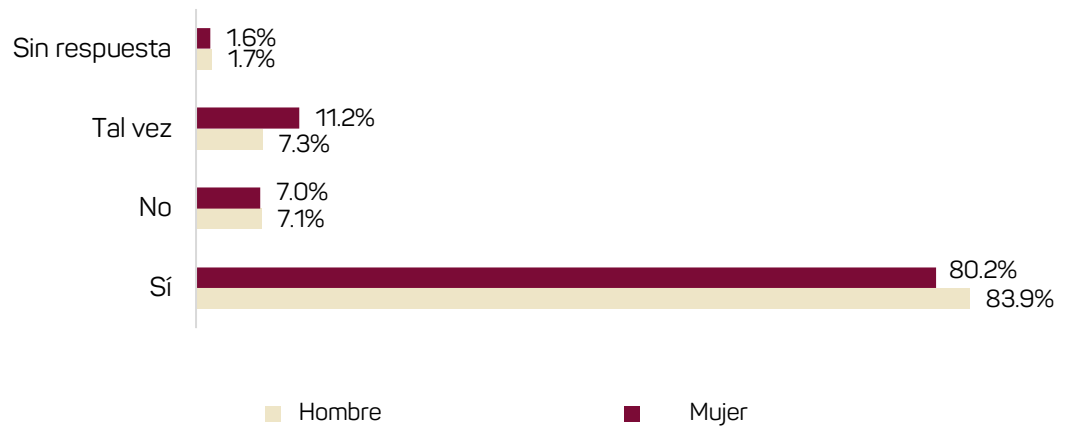
45. ¿En su área de trabajo los hombres cuentan con licencia de paternidad por nacimiento o adopción de una hija/o?



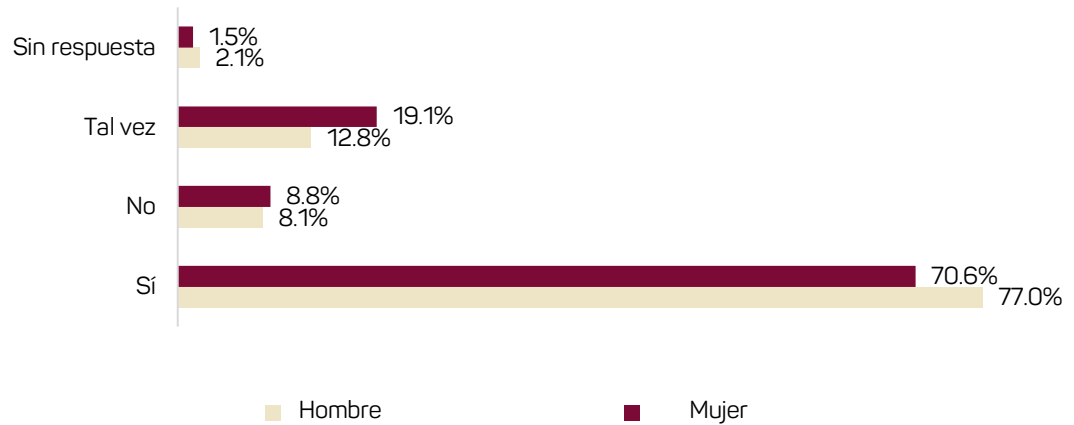
46. ¿En su área de trabajo la licencia de paternidad o maternidad se otorga por más de cinco días?



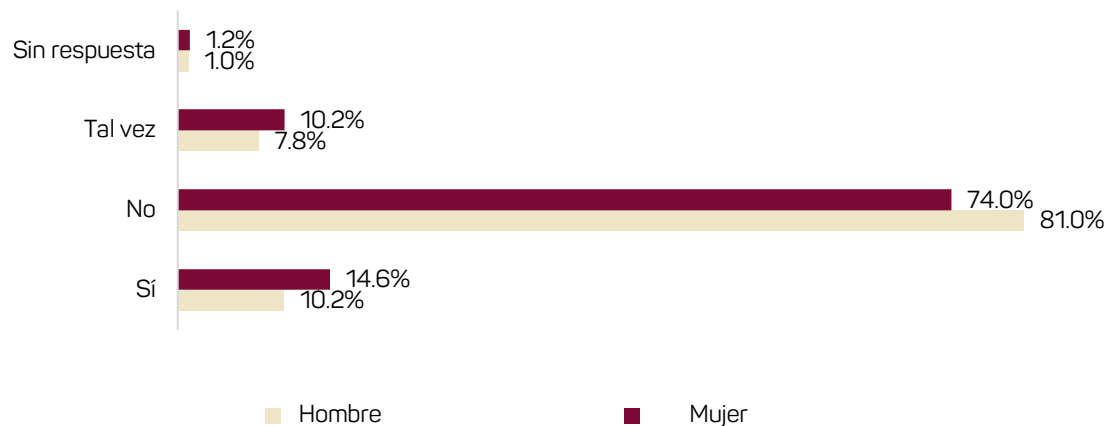
47. ¿Usted siente que se le trata con respeto en su trabajo actual?



48. ¿En su centro de trabajo todas las personas que laboran obtienen un trato digno y decente?



49. ¿En su área de trabajo ha recibido, comentarios sugestivos o sexistas, bromas ofensivas, miradas obscenas?



Glosario

Abanico: Las preguntas de abanico son esenciales al aplicar una encuesta, ya que proporcionan un conjunto de opciones que los participantes puedan elegir (RPJMConsultoría, s/f).

Alerta de Violencia de Género (AVG); La alerta de violencia de género contra las mujeres (AVGM) es un mecanismo de protección de los derechos humanos de las mujeres único en el mundo, establecido en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su trámite para emitirla o concederla lo describe el Reglamento de dicha Ley.

Consiste en un conjunto de acciones gubernamentales de emergencia para enfrentar y erradicar la violencia feminicida y/o la existencia de un agravio comparado que impida el ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres, en un territorio determinado (municipio o entidad federativa); la violencia contra las mujeres la pueden ejercer los individuos o la propia comunidad (Presidencia de la República, 2023).

Derechos Humanos: Son facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, adscritos a la dignidad del ser humano, y los cuales están reconocidos por instrumentos jurídicos nacionales e internacionales (Instituto Nacional de las Mujeres, 2007a).

Desigualdad: Distancia y/o asimetría social entre mujeres y hombres. Históricamente, las mujeres han estado relegadas a la esfera privada y los hombres, a la esfera pública. Esta situación ha derivado en que las mujeres tengan un limitado acceso a la riqueza, a los cargos de toma de decisión, a un empleo remunerado en igualdad a los hombres, y que sean tratadas de forma discriminatoria (Instituto Nacional de las Mujeres, 2007a).

Dicotómicas: En estadística, la variable dicotómica es una variable que solamente puede tomar dos valores. Por lo tanto, una variable dicotómica solo puede valer 1 o 0 y cada valor corresponde a una de las dos opciones posibles (Balderix, s/f).

Discriminación: Es toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra,

tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas (Instituto Nacional de las Mujeres, 2007a).

Diversidad Sexual: Es la pluralidad de prácticas y creencias que regulan la expresión sexual de la humanidad en diferentes culturas (Instituto Nacional de las Mujeres, 2007a).

Equidad: Es un principio de justicia emparentado con la idea de la igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales. Ambas dimensiones se conjugan para dar origen a un concepto que define la “equidad” como “una igualdad en las diferencias”, entrelazando la referencia a los imperativos éticos que obligan a una sociedad a ocuparse de las circunstancias y los contextos que provocan la desigualdad con el reconocimiento de la diversidad social, de tal forma que las personas puedan realizarse en sus propósitos de vida según sus diferencias. La equidad incluye como parte de sus ejes el respeto y garantía de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades (Instituto Nacional de las Mujeres, 2007a).

Estereotipos de Género: Reflejan las creencias populares sobre las actividades, los roles, rasgos, características o atributos que caracterizan y distinguen a las mujeres de los hombres. De esta forma, son las imágenes culturales que se asignan a los sexos (Instituto Nacional de las Mujeres, 2007a).

Género: Categoría que analiza cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad (Instituto Nacional de las Mujeres, 2007a).

Identidad de Género: Alude al modo en que el ser hombre o mujer viene prescrito socialmente por la combinación de rol y estatus atribuidos a una persona en función de su sexo y que es internalizado por cada persona (Instituto Nacional de las Mujeres, 2007a).

Igualdad: El principio de que todos los seres humanos son iguales, es el fundamento ético y político de una sociedad democrática (Instituto Nacional de las Mujeres, 2007a).

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

Implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere pertenecer a cualquier sexo (Instituto Nacional de las Mujeres, 2007a).

Igualdad de Oportunidades: Consiste en dar a cada persona, sin importar su sexo, raza o credo, las mismas oportunidades de acceso a los recursos y beneficios que proporcionan las

políticas públicas. Es una concepción basada en un conjunto de principios de intervención cuyo fin es eliminar entre los individuos las desigualdades derivadas por las diferencias (Instituto Nacional de las Mujeres, 2007a).

Institucionalización: Proceso sistemático de integración de un nuevo valor en las rutinas del quehacer de una organización, dando por resultado la generación de prácticas y reglas sancionadas y mantenidas por la voluntad general de la sociedad (Instituto Nacional de las Mujeres, 2007a).

Margen de error: El margen de error en una muestra nos dice cuántos puntos porcentuales los resultados diferirán del valor real de la población (Data Science, s/f).

Nivel de Confiabilidad: El nivel de confianza representa el porcentaje de intervalos que incluirían el parámetro de población si usted tomara muestras de la misma población una y otra vez (Minitab Statistical Software, s/f).

Paridad: Estrategia política que tiene por objetivo garantizar una participación equilibrada entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la sociedad, particularmente en la toma de decisiones (Instituto Nacional de las Mujeres, 2007a).

Perspectiva de Género: Herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos (Instituto Nacional de las Mujeres, 2007a).

Rol de Género: Conjunto de conductas y expectativas, que deben regir la forma de ser, sentir y actuar de las mujeres y los hombres. A pesar de la persistencia de estos roles asignados a unas y otros a partir de estereotipos de género, en muchas culturas y sociedades actuales aún prevalecen en las relaciones familiares, sociales o laborales (Instituto Nacional de las Mujeres, 2007b).

Sexo: Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres (varón o hembra). Esto incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endocrinas que las sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación (Instituto Nacional de las Mujeres, 2007a).

Sexualidad: Conjunto de condiciones anatómicas, fisiológicas y afectivas que identifican a cada sexo. Comprende tanto el impulso sexual, dirigido al goce inmediato y a la

reproducción, como los diferentes aspectos de la relación psicológica con el propio cuerpo. (sentirse hombre, mujer o ambos a la vez) y de las expectativas de rol social (Instituto Nacional de las Mujeres, 2007a).

Transversalidad: Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas (Presidencia de la República, 2022).

Unidad de Análisis: La unidad de análisis son las personas o cosas cuyas cualidades se van a medir. La unidad de análisis es una parte esencial de un proyecto de investigación. Es lo principal que un investigador analiza en su investigación. Una unidad de análisis es el objeto sobre el que esperas tener algo que decir al final de tu análisis, quizá el tema principal de tu investigación (Question Pro, 2023).

Violencia de Género: La violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia. Si bien las mujeres y niñas sufren violencia de género de manera desproporcionada, los hombres y los niños también pueden ser blanco de ella. En ocasiones se emplea este término para describir la violencia dirigida contra las poblaciones LGBTQI+, al referirse a la violencia relacionada con las normas de masculinidad/feminidad o a las normas de género (ONU, 2023).

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

Violencia Institucional: Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen, utilicen estereotipos de género o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres

así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia (Presidencia de la República, 2023).

Violencia Política: Toda acción u omisión, incluida la tolerancia, basada en elementos de género y ejercida dentro de la esfera pública o privada, que tenga por objeto o resultado limitar, anular o menoscabar el ejercicio efectivo de los derechos políticos y electorales de una o varias mujeres, el acceso al pleno ejercicio de las atribuciones inherentes a su cargo, labor o actividad, el libre desarrollo de la función pública, la toma de decisiones, la libertad de organización, así como el acceso y ejercicio a las prerrogativas, tratándose de precandidaturas, candidaturas, funciones o cargos públicos del mismo tipo (Presidencia de la República, 2023).

Violencia Psicológica: Consiste en provocar miedo a través de la intimidación; en amenazar con causar daño físico a una persona, su pareja o sus hijas o hijos, o con destruir sus mascotas y bienes; en someter a una persona a maltrato psicológico o en forzarla a aislarse de sus amistades, de su familia, de la escuela o del trabajo (ONU, 2023).

Siglas y acrónimos

PND: Plan Nacional de Desarrollo.

PVD: Plan Veracruzano de Desarrollo.

SDE: Subsecretaría de Desarrollo Educativo.

SEB: Subsecretaría de Educación Básica.

SEMSyS: Subsecretaría de Educación Media Superior y Superior.

UPECE: Unidad de Planeación, Evaluación y Control Educativo.

Recursos bibliográficos

- Balderix (s/f). *Probabilidad y estadística*. En <https://www.probabilidadyestadistica.net>
- Data Science (s/f). *Margen de error. Definición, cómo calcular en pasos sencillos*. En <https://datascience.eu/es/matematica-y-estadistica/margen-de-error-definicion-como-calcular-en-pasos-sencillos/#:-:text=El%20margen%20de%20error%20puede%20calcularse%20de%20dos%20maneras%2C%20dependiendo,Error%20estándar%20de%20la%20muestra.>
- Gobierno del Estado de Veracruz (2019). *Plan Veracruzano de Desarrollo 2019-2024*. En [http://repositorio.veracruz.gob.mx/wp-content/uploads/sites/4/files/transp/pvd_2019_2024/Gac2019-224_Miercoles_05_TOMO_II_Ext_\(PLAN_VERACRUZANO_2019_2024\).pdf](http://repositorio.veracruz.gob.mx/wp-content/uploads/sites/4/files/transp/pvd_2019_2024/Gac2019-224_Miercoles_05_TOMO_II_Ext_(PLAN_VERACRUZANO_2019_2024).pdf)
- Gobierno del Estado de Veracruz (2022). *Reglamento Interior de la Secretaría de Educación*. Veracruz: Gaceta Oficial. En: https://www.sev.gob.mx/v1/files/2022/10/REGLAMENTO_INTERIOR_SEV_2022.pdf
- Instituto Nacional de las Mujeres (2002). *Cultura institucional y equidad de género en la Administración Pública*. En http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100432.pdf
- Instituto Nacional de las Mujeres (2007). *ABC de Género en la Administración Pública*. En http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100903.pdf
- Instituto Nacional de las Mujeres (2007a). *Glosario de Género*. En http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf
- Instituto Nacional de las Mujeres (2007b). *Glosario para la igualdad*. En <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/roles-de-genero>
- Instituto Nacional de las Mujeres (2018). *PROGRAMA NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES 2013-2018*.

- INFORME DE AVANCE Y RESULTADOS 2018. En https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/463499/47pe_proigualdadAyR2018.pdf
- Minitab Statistical Software (s/f). *Soporte técnico de Minitab 20*. En <https://support.minitab.com/es-mx/minitab/20/>
- Organización de las Naciones Unidas para las Mujeres (2023). *Preguntas frecuentes: Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas*. En <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>
- Presidencia de la República (2019). *Plan Nacional de Desarrollo*. En https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019#gs.c.tab=0
- Presidencia de la República (2022). *LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES*. En <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>
- Presidencia de la República (2023). *LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA*. En <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>
- Question Pro (2023). *Investigación de mercado*. En <https://www.questionpro.com/blog/es/unidad-de-analisis/>
- RPJMConsultoría (s/f). *Las preguntas en la investigación de mercado*. En <https://www.rpjmconsultoria.com/post/preguntas-en-la-investigacion-de-mercado>

Anexo 1. Encuesta de análisis de la Unidad de Género

La Unidad de Género de la Secretaría de Educación de Veracruz, te invita a contestar la siguiente encuesta.

*Obligatorio

DATOS GENERALES

1. Sexo*
 - Mujer
 - Hombre

2. Estado civil o conyugal*
 - Soltera/o
 - Casada/o
 - Unión libre
 - Divorciada/o
 - Viuda/o

3. Años de antigüedad en el centro de trabajo
 - Menos de un año
 - De 1 a 3 años
 - De 4 a 9 años
 - Más de 10 años

4. Escolaridad*
 - Sin escolaridad
 - Primaria
 - Secundaria
 - Bachillerato o Preparatoria
 - Carrera Técnica
 - Licenciatura
 - Maestría
 - Doctorado

5. Turno laboral*
 - Matutino
 - Vespertino
 - Mixto

6. Horas laborales diariamente

Tu respuesta

7. Tipo de plaza*

- Federal
- Estatal
- Ninguna

8. Tipo de contratación

- Base
- Contrato
- Compensación

9. ¿Cuál es su función y/o cargo en su área de trabajo? (Director/a, Jefe de área/oficina, Auxiliar administrativo, Analista, etc.)

Tu respuesta

10. Ciudad donde se encuentra su centro de Trabajo

Tu respuesta

11. Área donde se encuentra laborando
(Opcional)

Tu respuesta

12. Tienes alguna discapacidad*

- Si
- No

13. ¿Cuál?

- Intelectual
- Motriz
- Ninguna

14. Formas parte de alguno de los siguientes sectores de la población:
Diversidad Sexual, Indígenas, Afrodescendientes, Adultos Mayores, otro, (especifique cuál)

Tu respuesta

PREGUNTAS DE ANÁLISIS

15. Según la Organización Mundial de la Salud, todo acto que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada. Esta definición corresponde a:
- Violencia de Género
 - Violencia Física
 - Violencia Psicológica
 - Violencia institucional
16. A quiénes se les puede atribuir violencia institucional:
- Al encargado, empleados y músicos de un comercio a donde acudió la víctima
 - A la Policía, el ministerio público, los jueces y los magistrados de tribunales, las autoridades escolares o cualquier otro agente de autoridad
 - Al padre, madre o cualquier persona que tenga parentesco con la víctima
 - Todos los anteriores
17. Otra causa de violencia institucional es:
- No asumir la responsabilidad del servicio que tiene encomendado
 - Incumplir el principio de igualdad ante la ley Comisión Nacional de los Derechos Humanos
 - Discriminar por cuestiones de género
 - Todas las anteriores
18. La Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia define este tipo de violencia como: Los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan con fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.
- Violencia de Género
 - Violencia Sexual
 - Violencia Institucional
 - Violencia Política
19. Son construcciones socioculturales que pueden modificarse, dado que han sido aprendidas (ABC de Género en la Administración Pública, 2007, p.8)
Este concepto corresponde a:
- Sexo
 - Sexualidad
 - Género
 - Identidad Sexual

20. La asimetría social que se ha reforzado con el paso de los años, es debido a (ABC de Género en la Administración Pública, 2007, p.10):
- Un trato igualitario a mujeres y hombres en la participación política
 - Una asignación arbitraria de atributos y posibilidades que valoran lo masculino como superior y lo femenino como inferior
 - Mecanismos sociales, económicos, culturales y jurídicos, que propician la igualdad entre mujeres y hombres
 - Legislación a favor de los derechos humanos
21. Sabe usted que la perspectiva de género alude a:
- Una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres
 - No se cuestionan los estereotipos con que somos educados, estos cambiarán por sí mismos, con el paso de los años
 - Los hombres son los que deben seguir al frente de la vida pública
22. Son acciones y/o estrategias que fomentan una mayor participación de las mujeres en los puestos directivos y de toma de decisiones al interior de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal
- Igualdad
 - Paridad
 - Equidad
23. Identifique actitudes que se presentan en el ámbito laboral por parte del superior jerárquico, correspondiente a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal
- Cuando desarrolla acciones y/o estrategias que toman en consideración la vida laboral, familiar y personal de las y los servidores públicos
 - Cuando promueven una mayor participación de los hombres en las labores domésticas y de cuidado, e incentivan el ejercicio de maternidades y paternidades activas (ej. no solo se otorga permiso a las madres para llevar a su hijo al médico).
 - Cuando trata con respeto a hombres y mujeres en el contexto laboral
 - Todas las anteriores
24. Es el conjunto de las manifestaciones de poder, de características de interacción y de toma de decisiones y de los valores que surgen al interior de las organizaciones que, a lo largo del tiempo, se convierten en hábitos y en parte de la personalidad o "forma de ser" de estas (Cultura institucional y equidad de género en la Administración Pública 2002, p.13). Este concepto corresponde a:
- Valores organizacionales
 - Normatividad
 - Cultura organizacional
 - Visión empresarial

25. La incorporación real de la equidad entre hombres y mujeres implica:
- Una transformación total de la práctica institucional
 - Una transformación total de la cultura institucional
 - La igualdad, la paridad y la equidad dentro de la institución
 - La aplicación de los derechos humanos
 - Todas las anteriores
26. La transversalización de la perspectiva de género es:
- Una estrategia dirigida a integrar esta perspectiva en todos los aspectos de una institución, es decir, en su misión, estrategias, programas, estructura, sistemas y cultura, en vez de mantener un programa separado” (Cultura institucional y equidad de género en la Administración Pública, 2002, p. 18)
 - Una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan, más que por su determinación biológica, por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos
 - Identificar las prácticas al interior de las instituciones que no fomenten la equidad de género
 - Todas las anteriores
27. ¿Sexo y género significan lo mismo?
- Si son términos iguales
 - Si se refiere al conjunto de atributos sociales
 - No, son términos totalmente diferentes
 - Todas las anteriores
28. ¿Sexualidad y Género es lo mismo?
- No, es un aspecto central del ser humano, presente a lo largo de la vida
 - Sí, son dos términos iguales que comparten atributos
 - Sí, sexualidad va de la mano con el género de la persona
 - Todas las anteriores
29. ¿Qué son los Estereotipos de Género?
- La percepción exagerada, con pocos detalles y simplificada, que se tiene sobre una persona o grupo de personas que comparten ciertas características, cualidades
 - Son el conjunto de ideas utilizadas para explicar el comportamiento tanto de los hombres como las mujeres, cómo deben comportarse y los papales que deben desempeñar en el trabajo, la familia y el espacio público, además de cómo deben relacionarse entre sí
 - Son los estereotipos que implica parte de un sistema de creencias sobre las características típicas de los miembros de un grupo étnico dado, su estatus, normas sociales y culturales
 - Todas las anteriores

30. ¿Qué son los roles de Género?
- Conjunto de normas sociales y comportamentales generalmente percibidas como apropiadas para los hombres y las mujeres en un grupo o sistema social dado en función de la construcción social que se tiene de la masculinidad y la femineidad
 - Son las funciones que realiza una persona en su entorno laboral para asegurarse de alcanzar los resultados y objetivos esperados del equipo
 - Son modelos de conducta, posiciones de cada individuo en un conjunto de interacciones. Estos están ligados a expectativas propias y de los otros
 - Todas las anteriores
31. ¿Qué significa Identidad de Género?
- Es cómo te sientes en tu interior y cómo expresas tu género a través de tu manera de vestir, de comportarte y de tu apariencia personal
 - Es la identidad única de una persona a lo largo del tiempo
 - Es definida como el sentimiento de pertenencia a una determinada colectividad
 - Todas las anteriores
32. ¿Sabe si existen programas que puedan apoyar en el área donde labora en prevención de la Violencia de Género?
- Sí
 - No
 - No se
33. ¿En el área donde labora, se aplica algún programa de prevención de la Violencia de Género? Mencione cuál.
Tu respuesta
34. ¿Sabe si el personal directivo y administrativo que trabaja en la misma institución que usted ha recibido capacitación sobre el tema Alerta de Violencia de Género?
- Sí
 - No
35. ¿En los últimos 12 meses usted ha recibido capacitación sobre el tema de Alerta de Violencia de Género?
- Sí
 - No
36. ¿En el área en el que labora, se cuenta con materiales impresos o digitales (videos, carteles, trípticos, etc.) sobre el tema de Alerta de Violencia de Género?
- Sí
 - No

37. ¿En el área donde labora se han aplicado instrumentos de diagnóstico para identificar o descartar la Violencia de Género contra las Mujeres?
- Sí
 - No
38. Como personal administrativo en su área donde labora ha identificado actos de violencia de género.
- Sí
 - No
39. ¿Sabe usted cuáles son las acciones que comúnmente son implementadas en el área en el que labora, sobre prevención de la Violencia de Género?
- Sí
 - No
40. ¿Conoce los procedimientos normativos que se llevan a cabo ante un hecho de Violencia de Género?
- Sí
 - No
41. ¿Sabe quién es la persona a quien la normatividad determina como responsable de atender los casos de violencia, en la dependencia en la que labora?
- Sí
 - No
42. ¿En su área de trabajo mujeres y hombres tienen por igual oportunidades de ascenso y capacitación?
- Sí
 - No
43. ¿En su área de trabajo se ha despedido a alguna mujer por embarazo u orillado a renunciar al regresar de su licencia de maternidad?
- Sí
 - No
44. ¿En su área de trabajo las mujeres embarazadas enfrentan un clima laboral hostil?
- Sí
 - No

45. ¿En su área de trabajo los hombres cuentan con licencia de paternidad por nacimiento o adopción de una hija/o?
- Sí
 - No
 - Tal vez
46. ¿En su área de trabajo la licencia de paternidad o maternidad se otorga por más de cinco días?
- Sí
 - No
 - Tal vez
47. ¿Usted siente que se le trata con respeto en su trabajo actual?
- Sí
 - No
 - Tal vez
48. ¿En su centro de trabajo todas las personas que laboran obtienen un trato digno y decente?
- Sí
 - No
 - Tal vez
49. ¿En su área de trabajo ha recibido comentarios sugestivos o sexistas, bromas ofensivas, miradas obscenas?
- Sí
 - No
 - Tal vez