



FGR
FISCALÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

ACTUALIZACIÓN PARCIAL DEL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL SOBRE LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Diciembre 2021

FEMDH
Fiscalía Especializada en Materia
de Derechos Humanos

UIG
Unidad de Igualdad de Género

Actualización Parcial del Diagnóstico Institucional sobre la Incorporación de la Perspectiva de Género y la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Diciembre 2021

Coordinación FGR:

Marisol Nashiely Ruiz Ruvalcaba

Coordinación Precisa Medición Estratégica, S.C.:

Jogin Abreu Vera

Elaboración FGR:

Marisol Nashiely Ruiz Ruvalcaba
Francisco Eduardo Viveros Pérez

Elaboración Precisa Medición Estratégica, S.C.:

Jogin Abreu Vera
Rosalina Arteaga Barrón
Patricia Méndez González

En este documento se presentan los resultados y los análisis del equipo encargado de realizar el *Actualización Parcial del Diagnóstico Institucional sobre la Incorporación de la Perspectiva de Género y la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, la información vertida en él es responsabilidad de las personas autoras.

Resumen Ejecutivo

- Este documento presenta los resultados de la actualización del Diagnóstico institucional realizado en 2016 por la, entonces, Procuraduría General de la República (PGR). El objetivo es dar cuenta de los cambios relacionados con la incorporación de la perspectiva de género y la prevalencia de la igualdad y la no discriminación entre hombres y mujeres en la actual Fiscalía General de la República, así como identificar los avances y las oportunidades en estos ámbitos a fin de fortalecer una procuración de justicia más igualitaria, incluyente y libre de violencia. El diagnóstico es una herramienta crucial que le permitirá a la UIG diseñar líneas de acción focalizadas en ciertos perfiles y con ello tener mayor incidencia para transversalizar la perspectiva de género en la cultura y gestión organizacional.
- La actualización del Diagnóstico 2021 se llevó a cabo a partir de una encuesta en línea realizada a 14,533 personas (de las cuales 7,645 son hombres, 6,882 son mujeres y 6 personas se declararon intersexuales) que trabajan en la FGR, lo que equivale al 74% de su personal. Dado que la encuesta es representativa del personal de la Fiscalía, se puede inferir que la caracterización sociodemográfica de la muestra, así como la prevalencia de distintos fenómenos y las brechas de género identificadas en la encuesta, reflejan las condiciones laborales en la FGR así como las opiniones y percepciones de las personas que ahí trabajan.

Caracterización sociodemográfica del personal de la FGR

- La encuesta revela que aún existe el acceso diferenciado entre hombres y mujeres a ciertos cargos. Por ejemplo, los hombres ocupan significativamente en mayor proporción que las mujeres los puestos de mando medio (55% vs 45%) y principalmente los de mando alto (71% vs 29%). También los cargos sustantivos siguen siendo ocupados principalmente por hombres (61% vs 39%); mientras que los operativos están, mayoritariamente, a cargo de mujeres (62% ellas vs 38% ellos). El puesto de enlace es el único donde se ha logrado un balance entre sexos. Lo anterior refleja la prevalencia de estereotipos de género que asocian ciertas actividades o funciones con algún género, o bien, el acceso diferenciado de oportunidades entre mujeres y hombres.

- El personal de la Fiscalía ha envejecido pues el porcentaje de personas en el rango de 18 a 25 años se redujo a la mitad, pasó de 6% en 2016 a 3% en 2021; en contraste la proporción de personas de 46 años en adelante pasó de 26% a 39% en ese mismo periodo. Lo anterior puede resultar benéfico pues representa mayor acumulación de experiencia y las actividades de capacitación y sensibilización en temas de género pueden ser acumulativas.
- Una barrera para la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres es el desequilibrio en la asignación de tareas en el ámbito doméstico. 18% de las mujeres que trabajan en la Fiscalía declaran ser las principales responsables de personas que requieren cuidados, además de sus hijos(as), pero esta proporción cae a 13% entre los hombres.
- Una de las principales brechas de género es en el ingreso familiar. Mientras que el 42% de los hombres tiene un ingreso familiar de hasta \$20,000 esta proporción es de 61% entre las mujeres. Así también 22% de ellos percibe más de \$35,000, frente al 15% de ellas. Lo anterior se explica también por el acceso desigual a los puestos de mando.
- 5% del personal de la Fiscalía declaró tener alguna discapacidad, 1% pertenece a un grupo indígena y 3% tiene una orientación sexual distinta a la heterosexual. No se reportaron diferencias significativas por sexo en estas categorías.

Violencia laboral

- En los últimos 5 años ha habido avances significativos en disminuir la violencia laboral en la FGR. La proporción del personal que registró haber sido objeto de hostigamiento y acoso sexual en el último año disminuyó de 10% a 5.7%; el acoso laboral de pasó de a 31% a 17.7% y los problemas de conciliación de 18.6% a 10.9%. Pero el avance más notorio es en la discriminación que cayó 25% a 8.5% entre 2016 y 2021.
- No obstante, la violencia laboral sigue afectando principalmente a las mujeres, pues ellas en una proporción estadísticamente mayor que los hombres son objeto de HAS, mobbing y discriminación (8.0% vs 3.6%; 20.5% vs 15.3% y 11.3% vs 6%, respectivamente).

Hostigamientos y acosos sexuales

- Los comportamientos constitutivos de HAS más frecuentes siguen siendo las pláticas, comentarios o bromas ofensivas relacionadas con el sexo (4.9%), seguido de las miradas obscenas o guiños con intenciones sexuales (3.6%), los comentarios ofensivos o vulgares sobre su cuerpo o apariencia física y los comentarios sexistas o peyorativos que menosprecian a las mujeres, cada conducta con una prevalencia del 2.5% de total del personal.
- Las experiencias de HAS suelen vivirse de forma diferente entre mujeres y hombres. Ellas en mayor proporción que ellos han experimentado HAS con una misma persona en varias ocasiones (22.1% vs 12.2%), mientras que los hombres en mayor proporción que las mujeres han sido objeto de HAS con varias personas, pero en un sola ocasión (23.9% vs 13.5%). Asimismo, el HAS es más agudo o persistente entre las mujeres pues está constituido de más conductas violentas. Cuando se trata de una sola persona agresora, los hombres experimentaron en promedio 2.6 conductas de HAS; mientras que ellas padecen de 3.9 conductas en promedio.
- Las unidades de adscripción que reportan mayor prevalencia de HAS son, en ese orden, la Fiscalía Especializada en materia de Delitos Electorales, la Fiscalía Especializada en Materia De Derechos Humanos y la Fiscalía Especializada en Materia de Delincuencia Organizada. En cambio, la Oficina del Fiscal General de la República, la Oficialía Mayor y la Fiscalía Especializada en Control Regional ocupan los 3 últimos lugares de prevalencia de HAS.
- Comparando los resultados entre 2016 y 2021 el avance más notable en cuanto reducción del HAS se registró en el Órgano Interno de Control donde el porcentaje de personas objeto de HAS se redujo de 14.6% a 2.9% en el periodo señalado.
- La prevalencia del HAS hacia las mujeres durante el último año es especialmente elevada en algunas subcategorías de personal sustantivo. Por ejemplo, 1 de cada 4 facilitadoras y 2 de cada 10 mujeres en protección a personas y apoyo aéreo padecieron HAS en el último año. También superan el promedio general las oficiales y suboficiales de la PFM, las fiscales en jefe o coordinadoras y las peritas.

- Con respecto a las características sociodemográficas, el HAS tiende a ser más prevalente entre las personas más jóvenes, solteras, de mayor escolaridad, menor antigüedad y personas no heterosexuales.
- Los compañeros de trabajo son, en mayor medida, los responsables de los actos de HAS, aunque los superiores jerárquicos son señalados como los responsables de los actos constitutivos de HAS más graves hacia mujeres.
- Las reacciones ante el HAS son distintas entre mujeres y hombres: la mayoría de ellos tienden a ignorar el comportamiento, mientras que las mujeres evaden a la persona agresora o incluso la enfrentan. Por otra parte sólo 6.7% de las víctimas se han quejado con un/a superior jerárquico(a), casi nadie (0.2%) se ha quejado con el área de recursos humanos y sólo 2.1% reportó haber interpuesto una queja o denuncia en la FEVIMTRA, en el Órgano Interno de Control o en la Visitaduría General.
- La principal razón de mujeres y hombres, objeto de HAS en el último año, por la que no interpusieron una queja o denuncia está vinculada con la falta de confianza en las autoridades correspondientes ya que existe la percepción de que “no vale la pena hacerlo porque nunca pasa nada”. Tal percepción encuentra sustento en la realidad, pues entre las víctimas de HAS que denunciaron, por medios formales o informales, el 20% declara que no pasó nada, se archivó el asunto o se dictaminó que la queja no procedía.
- Es necesario fortalecer la difusión de los mecanismos institucionales que existen para prevenir y atender el HAS, pues en este sentido se identifican algunas alertas: 1) 61% de las víctimas de HAS considera que no es un problema debidamente atendido en la institución, mientras que 39% opina que sí lo es. 2) En 5 años aumentó 11 puntos porcentuales la proporción de personas que no sabe o desconoce la existencia de un comité u órgano responsable de atender o sancionar casos de HAS y 3) En todas las unidades de primer orden creció la percepción de que no se difunde información relativa a HAS.

Acoso laboral

- Los actos constitutivos de mobbing más comunes en la Fiscalía consisten en dejar de asignarle tareas, ignorar las opiniones, excluir de reuniones laborales

o no informar oportunamente de los deberes. Todas estas conductas son padecidas por 7% del personal.

- Las mujeres son casi tres veces más que los hombres objeto de mobbing frecuente (10.6% vs 3.7%).
- Las tres unidades administrativas con un porcentaje mayor de acoso laboral frecuente son la Fiscalía Especializada en materia de Delitos Electorales (6.1%), la Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales (4.9%) y la Fiscalía Especializada en materia de Delincuencia Organizada (4.6%).
- En el otro extremo, las tres unidades administrativas con menor porcentaje de casos de acoso laboral frecuente son: la Oficina del Fiscal General de la República (2.9%), la Fiscalía Especializada en Control Competencial (1.3%) y la Agencia de Investigación Criminal (2.4%).
- En cuanto a las diferencias con respecto a 2016, las personas con puestos de enlace, operativos y mandos medios registraban, en ese entonces, las tasas de mobbing frecuente más altas, en cambio en 2021, solamente la registra el nivel operativo. Ahora bien, analizando la prevalencia de acoso laboral según categoría de puesto se observa que, entre los mandos superiores, las personas que ocupan una dirección general adjunta o dirección de área han experimentado mobbing con mayor frecuencia en el último año (3.3%); entre el personal sustantivo, destacan los pilotos (25%) y las personas facilitadoras (8.6%); y entre el personal operativo, las y los empleados de base (8.8%).
- En 2016, a medida que se incrementaba el nivel de escolaridad de las personas también aumentaba el reporte de acoso laboral. Para 2021, el acoso laboral frecuente es mayor entre las personas que no cuentan con estudios de licenciatura (5.9%) en comparación con quienes tienen estudios universitarios (2.8%) o de posgrado (3.8%). Asimismo, el mobbing es mayor hacia las mujeres mayores de 56 años, o aquellas que están casadas o en unión libre.
- Los jefes hombres son más propensos a acosar laboralmente a las mujeres que a los hombres (20.6% vs 14.1%). Mientras que cuando ellas son jefas, una proporción similar de hombres y mujeres se sienten acosados laboralmente.

- Las reacciones ante las situaciones de acoso laboral frecuente son diversas y tienden a variar según el sexo. Al igual que en 2016, la reacción más frecuente sigue siendo evasiva, ya que 48.9% de las personas indicó que ignoraron el comportamiento; 37.8% aseguró que platicó con la persona agresora y poco menos de una quinta parte (18.7%) se quejó con alguien de mayor jerarquía, 1.3% presentó una queja ante el órgano interno de control y 1.6% puso una denuncia o demanda en otra instancia. Estas dos últimas reacciones no sólo siguen siendo las menos comunes, sino que también perdieron fuerza, en tanto que son menos utilizadas en comparación con 2016.
- En cuanto a las reacciones diferentes entre hombres y mujeres, ellos siguen siendo más proclives a ignorar las conductas que constituyen mobbing. Ellas, en cambio, tienden a tener en mayor medida que los hombres reacciones proactivas como confrontar a la persona agresora o quejarse con alguien de mayor jerarquía. (42.3% vs 31.8% y 22.5% vs 15.9%, respectivamente). Nuevamente nos encontramos con un tipo de violencia laboral que no es denunciada.

Discriminación

- Los tres principales motivos de discriminación en la FGR son los mismos que en 2016: 3.1% del personal reportó que lo discriminan por su rango o nombramiento, 2.9% "por decir lo que piensa" y 2.0% por razón de sexo.
- La Fiscalía Especializada en materia de Delitos Electorales (13.4%), La Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales (13.1%) y la Fiscalía Especializada en Materia De Derechos Humanos (11.1%) son las dependencias con los niveles más altos de discriminación reportados.
- Entre el personal de mando alto se reportan los menores niveles de discriminación (4.2% reportó haber padecido discriminación), en contraste el personal de enlace (9.3%) y el operativo (10.0%) reportan las proporciones más altas; lo que es de esperarse pues la discriminación está también relacionada con una desigual posición de poder o autoridad.
- Las personas que se autoadscriben como indígenas (17%), las no heterosexuales (15%) o quienes tienen alguna discapacidad (12%) reportan

mayores niveles de discriminación que el resto del personal. Ahora bien, entre este último grupo hay diferencias estadísticamente significativas entre sexos (17% ellas vs 6% ellos) lo que significa que las mujeres con alguna discapacidad son doblemente discriminadas, por razón de sexo y por su condición de discapacidad.

- 4.6% de las personas empleadas en la FGR, se han sentido discriminadas en el último año por ser mujeres u hombres. Este porcentaje es significativamente menor al reportado en 2016, el cual era de 12.4%. Las mujeres reportan significativamente mayor discriminación por el tipo de tareas que les asignan desarrollar (45.1% ellas vs 36.9% ellos); mientras que los hombres mencionaron los ascensos como principal motivo de discriminación (46.2% ellos vs 37.8% ellas).

Conciliación entre la vida personal y laboral

- En comparación con 2016, menos personal de la FGR siente que deja a un lado su vida familiar y sus responsabilidades en ese ámbito para centrarse en su trabajo. En 2016, el 26.2% de los hombres y 30.6% de las mujeres sentían que no podía desempeñarse como querían en el ámbito familiar debido a sus responsabilidades laborales; en 2021 estas proporciones se ubican en 14.8% y 14.1%, respectivamente. La caída más relevante de dicha percepción fue entre las mujeres, en total 16.5 puntos porcentuales menos.
- De tal manera que, en contraste con 2016, actualmente son ellos quienes reportar mayores tensiones para la conciliación que las mujeres (18% vs 9.9%). Lo cual puede explicarse a una mejora real en las condiciones de trabajo al interior de la Fiscalía, a la incorporación de nuevos esquemas de trabajo a causa de la pandemia, como el trabajo a distancia que pudo haber generado la percepción de una mayor conciliación y/o al cambio de actitud hacia el trabajo, principalmente entre las mujeres, quienes ahora son menos probables de desarrollar estrés o sentimiento de culpa cuando las circunstancias laborales limitan la conciliación con su vida personal.
- Las unidades donde el porcentaje de personas que experimentan menores tensiones para la conciliación son: la Oficialía Mayor (6.5%), en el Órgano Interno de Control (7.3%), y en la Subprocuraduría Jurídica de Asuntos Internacionales (7.3%). En el otro extremo se encuentra la Agencia de

Investigación Criminal (14.1%), la Fiscalía Especializada en Materia De Derechos Humanos (12%), la Fiscalía Especializada en Control Regional (11.8%) y la Oficina del Fiscal General de la República (11.7%).

- Actualmente las tensiones son mayores entre los hombres en comparación con las mujeres en los puestos de mando alto (aunque no de manera significativa), sustantivos y operativos. Mientras que en los puestos de mando medio y de enlace ellas experimentan mayores dificultades para la conciliación que ellos.

Promoción y respeto a la igualdad sustantiva en la Fiscalía

- La percepción de que existen en la FGR factores que promueven y respetan la igualdad de género es altamente mayoritaria. Por ejemplo, 93% del personal está de acuerdo o totalmente de acuerdo con que en su lugar de trabajo prevalece el respeto por igual para mujeres y hombres y que se respeta por igual la autoridad de mujeres y de hombres. Aunque también resaltan prácticas que obstaculizan la igualdad. Entre ellas destaca la asignación de tareas que no están relacionadas con las funciones del cargo, como por ejemplo, poner café para la oficina, lavar tazas o trastes, o hacer tareas personales para las(os) superiores (15%) y los chistes y bromas que promueven los estereotipos de género (10%).
- La Fiscalía Especializada en Control Competencial es la unidad donde el personal está menos optimista con la existencia de un ambiente laboral que respeta y promueve la igualdad de género (alrededor de 81%). En el otro extremo, casi 91% del personal que labora en Fiscalía Especializada en Asuntos Internos opina que sí existen un ambiente a favor de la igualdad.
- La violencia laboral impacta en el nivel de avance percibido hacia la igualdad entre mujeres y hombres. Por ejemplo, las personas que han sido objeto de algún tipo de violencia laboral en el último año ya sea HAS, mobbing frecuente o discriminación por razón de sexo perciben en una proporción significativamente menor que el resto del personal que en la Fiscalía prevalece un ambiente laboral que promueve y respeta la igualdad de género (50% vs 87%).

Se muestra enseguida una tabla que resume de manera general la prevalencia de estos factores en las unidades administrativas de la FGR y su comparación entre 2016 y 2021:

Tabla IV.1 Prevalencia de HAS, mobbing, discriminación y problemas de conciliación por unidad administrativa: 2016 vs 2021

Unidad	HAS					Mobbing					Discriminación					Problemas para la conciliación				
	2016		2021			2016		2021			2016		2021			2016		2021		
	%	R	%	R	Brecha	%	R	%	R	Brecha	%	R	%	R	Gap	%	R	%	R	Brecha
Oficina del Fiscal	12.8%	4	4.1%	10	3.1%	28.2%	5	15.0%	9	3.0%	27.0%	7	6.7%	10	6.9%	23.1%	1	11.7%	4	-0.1%
Oficialia Mayor	9.6%	10	4.7%	9	3.8%	28.8%	3	17.3%	8	2.8%	28.0%	6	9.0%	6	4.6%	14.3%	10	6.5%	10	-0.3%
SJAI	10.2%	9	6.1%	5	0.3%	30.7%	2	29.0%	1	15.5%	30.0%	4	13.1%	2	5.0%	19.8%	5	7.3%	9	-0.3%
FECOR	9.5%	11	5.6%	8	3.7%	22.9%	9	17.5%	7	5.8%	30.0%	4	8.3%	7	5.0%	20.1%	4	11.8%	3	-2.7%
FEMDO	15.3%	1	7.2%	3	5.9%	34.2%	1	22.7%	4	-0.6%	32.0%	2	9.3%	5	5.9%	22.9%	2	10.4%	6	-4.1%
FECC	8.7%	12	6.8%	4	6.5%	23.2%	8	23.3%	3	-2.0%	24.0%	8	10.7%	4	1.6%	21.5%	3	10.7%	5	5.8%
FEMDH	12.1%	6	7.4%	2	7.3%	26.3%	7	17.8%	6	-1.8%	32.0%	2	11.1%	3	7.2%	18.4%	8	12.0%	2	-3.5%
FEAI	8.2%	13	6.0%	6	3.0%	16.8%	11	13.8%	11	3.4%	29.0%	5	7.2%	9	5.3%	15.3%	9	8.6%	7	-0.5%
FEPADE	15.2%	2	12.9%	1	5.4%	27.8%	6	23.3%	2	-1.5%	29.0%	5	13.4%	1	11.2%	11.3%	11	8.0%	8	0.7%
AIC	10.4%	8	5.8%	7	9.3%	21.7%	10	14.1%	10	9.5%	22.0%	9	6.4%	11	6.3%	19.8%	6	14.1%	1	-1.7%
OIC	14.6%	3	2.9%	11	3.2%	28.5%	4	21.2%	5	0.7%	20.0%	10	8.0%	8	2.3%	18.8%	7	7.3%	9	-0.7%
Total	10.0%		5.70%			31%		18%		5.2%	25%		8.5%		5.3	18.6%		10.9%		

#: Porcentaje de prevalencia.

R: Lugar en el ranking de prevalencia.

Gap: Brecha de género (% de prevalencia entre mujeres menos % de prevalencia entre los hombres)

Índice

II. Metodología	16
Marco teórico metodológico	16
Metodología cuantitativa	19
Levantamiento de la encuesta	21
Estrategia analítica	22
Restricciones metodológicas	23
Caracterización sociodemográfica de la muestra de personas que participaron en la encuesta en línea.....	23
III. Resultados del Diagnóstico	34
1. HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUALES (HAS)	34
Prevalencia del hostigamiento y acoso sexual (HAS) y factores asociados.....	34
Reacciones ante el Hostigamiento y Acoso Sexual.....	64
Conocimiento de los mecanismos institucionales para abordar el acoso y hostigamiento sexual.....	70
2. ACOSO LABORAL	76
<i>La prevalencia del acoso laboral y factores asociados</i>	77
Reacciones del personal que ha sido objeto de acoso laboral o mobbing en el último año.	103
3. DISCRIMINACIÓN	105
Prevalencia de discriminación en el último año y motivos de discriminación en la FGR	105
Discriminación por razón de género	125
Discriminación por embarazo	132
4. Percepciones del personal sobre la promoción y respeto de la igualdad de género en la FGR	137
5. CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL	148
IV. Conclusiones	159
V. Referencias bibliográficas	1667

I. Introducción

En 2006, mediante la publicación de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH) se instituyó la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombre (PNIMH) “con el fin de establecer las acciones conducentes a lograr la igualdad sustantiva entre unas y otros”, cuya coordinación, diseño y aplicación es responsabilidad de las instituciones del Gobierno Federal, en sus respectivos ámbitos de competencia.

La LGIMH y la PNIMH constituyen los instrumentos jurídicos nacionales a partir de los cuales se han venido poniendo en práctica, de manera continua y sistemática, en los tres órdenes de gobierno y los tres poderes de la Unión, acciones con las que se ha buscado avanzar en el objetivo de una efectiva igualdad entre mujeres y hombres y, con ello, en el cumplimiento de los compromisos internacionales asumidos por el Estado Mexicano en materia de derechos humanos; especialmente, de los derechos humanos de las mujeres, de los que cada servidor público y servidora pública debe ser garante.

El respeto a la dignidad de las personas, la no discriminación, la eliminación de todas las manifestaciones de violencia, así como la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, son condiciones indispensables para el pleno goce de los derechos humanos y la construcción de una sociedad democrática. Con el objetivo de lograr lo anterior, el Estado Mexicano ha venido impulsando una Política Nacional de Igualdad como oportunidad para construir una sociedad más justa, participativa e incluyente.

Toda vez que las instituciones y entes públicos son fundamentales para la construcción de una sociedad justa, incluyente y libre de violencia es fundamental garantizar el desarrollo de una cultura institucional con perspectiva de género y apego a los derechos de todas las personas servidoras públicas. Existen diversos estudios que muestran la importancia de transversalizar la perspectiva de género en la cultura institucional, pues las instituciones –en tanto sistemas complejos conformados por mujeres, hombres y personas de la diversidad sexo-genérica– enfrentan condiciones de desigualdad, estereotipos y manifestaciones de violencia que obstaculizan el logro de la igualdad sustantiva y el goce pleno de sus derechos. De hecho, “la incorporación real de la igualdad entre hombres y mujeres implica una transformación total de la práctica y la cultura institucional; al integrar esta perspectiva se transforma la

racionalidad de las instituciones y la forma en que ellas abordan los problemas sociales" (Inmujeres: 2002, p. 15).

De manera particular, la Fiscalía General de la República ha implementado diversas acciones y medidas a favor de la integración de la igualdad y la perspectiva de género en la institución, desde la creación de la Unidad de Igualdad de Género (UIG), hasta la reciente firma de la de un "Acuerdo de reconocimiento de competencias, entendimiento y colaboración", y del Programa de Trabajo derivado de éste, entre la FGR y el Instituto Nacional de las Mujeres, mediante los cuales se establecen las acciones del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD 2020-2024), en las que la Fiscalía contribuirá para su cumplimiento.

Asimismo, la Fiscalía ha realizado diversos ejercicios para conocer la situación que vive su personal con relación con los temas de igualdad, no discriminación y perspectiva de género. En 2016, la Unidad de Igualdad de Género llevó a cabo el Diagnóstico para la Incorporación de la Perspectiva de Género y la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Procuraduría General de la República, cuyo objetivo fue generar información objetiva y puntual sobre las necesidades en materia de transversalización de la perspectiva de género en la gestión institucional, a fin de contar con un panorama real sobre estos aspectos y, con base en ello, realizar acciones y estrategias orientadas a mejorar las condiciones institucionales y laborales de la, entonces, PGR.

A cinco años de la elaboración del Diagnóstico para la Incorporación de la Perspectiva de Género y la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Procuraduría General de la República, resulta pertinente actualizar dicha información a fin de identificar las brechas de desigualdad existentes, así como las condiciones que siguen frenando el logro de la igualdad sustantiva al interior de la institución y, con base en lo anterior, contar con recomendaciones puntuales para avanzar en la materia.

Este documento presenta los resultados de la actualización de temas específicos del Diagnóstico institucional realizado en 2016:

- Conciliación vida laboral y profesional
- Condiciones de igualdad en la FGR
- Discriminación
- Acoso laboral o Mobbing
- Hostigamiento y acoso sexual

El objetivo de este estudio es dar cuenta de los cambios relacionados con la incorporación de la perspectiva de género y la prevalencia de la igualdad y la no discriminación entre hombres y mujeres en la actual Fiscalía General de la República, así como identificar los avances y las oportunidades en estos ámbitos.

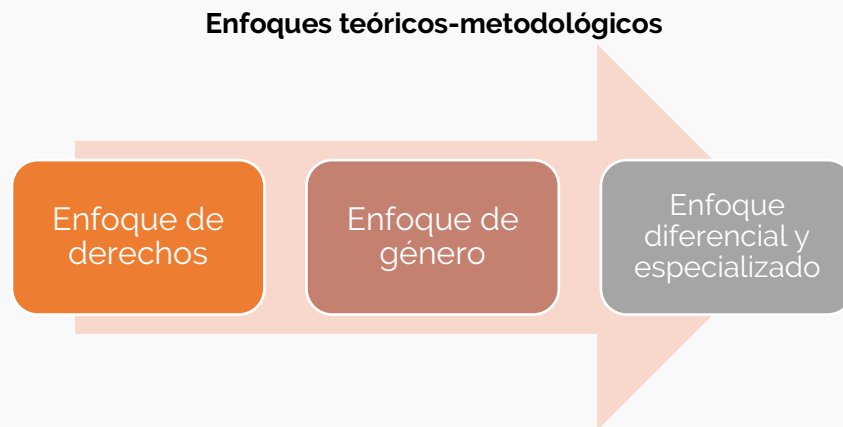
Objetivos

1. Retomar la estructura y reactivos de la Encuesta sobre Igualdad y Perspectiva de Género (2016) a fin de actualizar los datos presentados en el Diagnóstico de 2016, específicamente sobre los ámbitos de: discriminación, experiencias de hostigamiento y acoso sexual, acoso laboral, conciliación entre la vida personal y laboral.
2. Realizar comparaciones entre los resultados obtenidos en el Diagnóstico de 2016 y los de la actualización parcial, objeto de esta contratación.
3. Presentar, a partir de los resultados, las conclusiones en las que se incluyan las recomendaciones sobre buenas prácticas identificadas o los retos prioritarios.

II. Metodología

Marco teórico metodológico

Para la actualización del Diagnóstico 2016 se consideraron tres enfoques que abonaron no solo al diseño e implementación del instrumento cuantitativo, sino a una comprensión más integral de los resultados obtenidos permitiendo un análisis exhaustivo de la situación actual de la FGR en materia de transversalización de la perspectiva de género en su cultura y clima organizacional:



a) Enfoque de derechos humanos

El enfoque basado en los derechos humanos se centra en los grupos de población que son objeto de una mayor marginación, exclusión y discriminación. Este enfoque requiere, normalmente, un análisis de las normas de género, de las diferentes formas de discriminación y de los desequilibrios de poder a fin de garantizar que las intervenciones lleguen a los segmentos más marginados y vulnerables de la población.

El enfoque de derechos humanos tiene como objetivo trasladar, al ámbito público, el cumplimiento de los derechos humanos que se encuentran en tratados y convenios internacionales para lograr su verdadera realización. Además prioriza a los grupos vulnerables, a través del diseño y formulación de políticas públicas diferenciadas, procurando eliminar las barreras de desigualdad existentes (Niño *et al.*, 2019).

De acuerdo con el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos "Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad", por lo que la aplicación de este enfoque requiere el reconocimiento de los principios de derechos humanos.

A través de este enfoque es posible un desarrollo humano sostenible toda vez que se orienta al empoderamiento de la ciudadanía y al hecho de que ésta pueda ejercer sus derechos humanos de la forma adecuada. Para lograr materializar el enfoque de derechos humanos y hacerlo efectivo en la práctica se debe aplicar de forma obligatoria en las políticas públicas; es decir, "que las acciones de los funcionarios del Estado deben estar transversalizadas por los estándares de los derechos humanos, y los derechos deben ser el eje central para lograr su consolidación" (Niño *et al.*, 2019, p.8).

b) Enfoque de género

Se trata de una herramienta de análisis que permite examinar la realidad y las relaciones sociales con base en los roles que desempeñan los hombres y las mujeres, sus múltiples identidades, las oportunidades de acceso y control a los recursos y el grado de poder que ejercen en la sociedad. El enfoque de género permite analizar las relaciones de poder y desigualdad que existen entre hombres y mujeres. Además, brinda evidencias cuantitativas y cualitativas sobre las desigualdades de género en un contexto determinado (Aparcana y García, 2017).

El género es una categoría de análisis que cruza toda la estructura social y, puede ser aplicada en los ámbitos político, económico, ambiental, social cultural e institucional. A través de este concepto es posible comprender que lo que se asume como características naturales de mujeres y hombres son, en realidad, construcciones sociales y culturales; es decir, son construcciones aprendidas desde la infancia y que se reproducen indiscriminadamente en los espacios de socialización e interacción familiar como la escuela, la comunidad, las organizaciones sociales, gremiales, religiosas, los espacios laborales, etc.

Las construcciones sociales y culturales determinan, en gran medida, lo que se denomina roles de género; mismos que han originado que tanto mujeres como

hombres no accedan ni disfruten de las mismas oportunidades y ventajas, provocando profundas desigualdades sociales y económicas que afectan principalmente a las mujeres y a su pleno desarrollo.

El enfoque de género es una forma de mirar la realidad y de identificar los roles y las tareas que realizan las mujeres y los hombres en una sociedad, así como las asimetrías de poder e inequidades que se producen entre ellas y ellos. Permite conocer y explicar las causas que las producen y con ello, formular medidas y acciones que contribuyan a superar las brechas sociales producidas por la desigualdad de género (Aparcana y García, 2017). Desde una perspectiva de cambio, el enfoque de género incide en la formulación y desarrollo de políticas públicas en tanto que incorpora las necesidades específicas de mujeres y hombres en todo el ciclo de las políticas, favoreciendo una gestión pública eficiente y eficaz orientada a la igualdad social y de género.

c) Enfoque diferencial y especializado

De acuerdo con el artículo 5 de la Ley General de Víctimas se entiende por *enfoque diferencial y especializado* “la existencia de grupos de población con características particulares o con mayor situación de vulnerabilidad debido a su edad, género, preferencia u orientación sexual, etnia, condición de discapacidad y otros, en consecuencia, se reconoce que ciertos daños requieren de una atención especializada que responda a las particularidades y grado de vulnerabilidad de las víctimas” (Ley General de Víctimas, 2017, art. 5, párr. décimo). En consecuencia, se reconoce que ciertas afecciones requieren de una atención especializada que responda a las particularidades y grado de vulnerabilidad de las víctimas.

El enfoque diferencial y especializado permite, junto con la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos, reconocer no solo las diferencias entre hombres y mujeres y atenderlas, sino también las particularidades de aquellas mujeres que pertenecen a un grupo poblacional determinado (como una comunidad indígena), pues “al ser víctima de un delito o de una violación a sus derechos, los daños les afectan de manera particular o diferenciada y por ello deben tomarse medidas especiales” (Cortés, 2020, p.5).

Asimismo, este enfoque permite, por un lado, identificar y analizar las diferencias de género, identidad sexual, etnia, edad, entre otras categorías y, por el otro,

comprender sus implicaciones en términos de poder, condiciones de vida y formas de ser y estar en el mundo.

En estricto sentido, el enfoque diferencial y especializado se concibe como un método de análisis en tanto que:

- Brinda una lectura de la realidad en la que se visibilizan las formas de discriminación hacia aquellos grupos poblaciones en condiciones de vulnerabilidad;
- Permite brindar una adecuada atención y protección de los derechos humanos de las personas.

Metodología cuantitativa

Para la actualización del diagnóstico se replicó la metodología empleada en 2016 con la finalidad de evitar que los cambios en las percepciones y experiencias del personal fueran producto de los cambios en los instrumentos metodológicos.

En este sentido, la encuesta de 2021 también se realizó en línea ya que es una estrategia de levantamiento óptima y habitual para el personal de la institución. Por un lado, la gran mayoría cuenta con una computadora con Internet y un correo electrónico institucional válido, por medio del cual acceder al cuestionario de la encuesta; y por otro lado, el personal ha participado en ejercicios anteriores de este tipo como el mencionado Diagnóstico para la Incorporación de la Perspectiva de Género y la Igualdad entre Mujeres y Hombres realizado en 2016 y la Encuesta de Evaluación de Impacto de las Capacitaciones y la Difusión en Temáticas de Perspectiva de Género realizada en 2019.

Cabe señalar que, aprovechando el levantamiento de la encuesta para la actualización del diagnóstico, se incorporaron también reactivos para elaborar el Diagnóstico para la Planeación de un Programa de Contención y Apoyo Psicoemocional. De tal manera que el cuestionario, el desarrollo de la interface y las actividades de difusión se emplearon para ambos estudios. No obstante, lo anterior implicó el reto de diseñar un instrumento que, por un lado, fuera lo suficiente comprehensivo para alcanzar los objetivos de ambos diagnósticos y, a su vez, lo suficiente ágil para minimizar la deserción debido a la extensión del

cuestionario y el posible sesgo a causa del orden de aparición de los reactivos. Por este motivo, para la actualización del diagnóstico se retomaron sólo los temas más relevantes y no la totalidad de reactivos medidos en 2016.

La encuesta se llevó a cabo del 1 al 12 de noviembre de 2021. No empleó una muestra probabilística pues el propósito fue censar a la totalidad de la población objetivo. En total la encuesta fue respondida por 14,533 personas, equivalente al 74% del personal de la FGR; de las cuales 7,645 son hombres, 6,882 son mujeres y 6 personas se declararon intersexuales.

La encuesta es representativa del personal que labora en la Fiscalía General de República. Asimismo, se logró que cada unidad de adscripción tuviera una participación suficiente para que los resultados también fueran representativos a este nivel.

El número de cuestionarios respondidos por unidad de adscripción se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 2.1. Número de entrevistas por unidad administrativa en 2021

Área administrativa	No. de entrevistas
Oficina del Fiscal General de la República	338
Oficialía Mayor	2122
Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales	332
Fiscalía Especializada en Control Regional	7558
Fiscalía Especializada en Materia de Delincuencia Organizada	735
Fiscalía Especializada en Control Competencial	478
Fiscalía Especializada En Materia De Derechos Humanos	440
Fiscalía Especializada de Asuntos Interno	425
Fiscalía Especializada en materia de Delitos Electorales	166
Agencia de Investigación Criminal	1795
Órgano Interno de Control	139
Instituto Nacional de Ciencias Penales	5
Total	14,533

Cabe aclarar que, con base en la reestructuración de la FGR, en el presente diagnóstico se nombra unidades administrativas a aquellas grandes entidades en las que se divide la institución y a las adscritas a éstas se les llama áreas; mientras que en el diagnóstico de 2016 se les llamaron dependencias y unidades de segundo orden, respectivamente.

Elaboración del cuestionario y prueba piloto

El cuestionario fue desarrollado en una interface para computadora la cual garantizaba el anonimato y confidencialidad de las y los participantes, asimismo permitía que la sistematización de las respuestas fuera en tiempo real. El cuestionario fue diseñado de manera modular. Cada módulo respondía a los objetivos de alguno de los dos diagnósticos antes mencionados.

A fin de cumplir con la actualización del diagnóstico, el cuestionario retomó algunos de los reactivos, elegidos por la UIG, de la Encuesta sobre Igualdad y Perspectiva de Género realizada en 2016, cuidando no alterar el orden y el fraseo de las preguntas para que los resultados fueran estrictamente comparables.

Las temáticas de los módulos de esta parte del cuestionario fueron las siguientes:

- Conciliación vida laboral y profesional
- Condiciones de igualdad en la FGR
- Discriminación
- Acoso laboral o mobbing
- Hostigamiento y acoso sexual

La primera versión del cuestionario fue revisada en una prueba piloto en la que participaron 10 personas que laboran por en la Fiscalía de distintas unidades y perfiles laborales. El objetivo del piloto, en el caso concreto de la actualización del diagnóstico, era valorar la duración del cuestionario, la consecución lógica de los módulos e identificar posibles sesgos a consecuencia del orden de aparición de las preguntas. No era la expectativa evaluar el fraseo de las preguntas, pues éstas fueron empleadas con éxito en 2016.

Levantamiento de la encuesta

Previamente al levantamiento y con la finalidad de obtener la mayor participación posible, la UIG difundió la encuesta a través del envío de correos electrónicos "Para ti" al personal de la Fiscalía los cuales explicaban el objetivo del estudio e invitaban a participar garantizando el anonimato y la confidencialidad de las respuestas. También se enviaron oficios a las y los titulares y responsables de las diferentes áreas solicitando su apoyo para que

alentaran la participación del personal y nombraran a una persona como enlace temporal para el seguimiento de la participación hasta que concluyera el levantamiento.

El 1 de noviembre de 2021 se envió un correo electrónico al personal, el cual, además de explicar el propósito de la encuesta, incluía una liga que conducía al cuestionario.

Durante los 12 días naturales de levantamiento se llevaron a cabo 3 cortes de seguimiento a fin de identificar los perfiles, en particular las unidades y áreas con un menor nivel de participación para que las personas enlaces pudieran incentivar la respuesta entre ellas.

Al final del cuestionario las y los participantes debían descargar un acuse de respuesta para entregarlo a la persona enlace de la UIG, lo cual sirvió como incentivo a responder el cuestionario por completo.

Estrategia analítica

Debido a que la tasa de participación no fue homogénea entre perfiles y unidades, los resultados fueron ponderados de tal manera que la distribución de las entrevistas reflejara la distribución real del personal de la fiscalía en cuanto a las variables de sexo, nivel de mando y unidad administrativa.

El proceso de ponderación consiste en ajustar los resultados de la encuesta para que coincidan con el perfil de la población objetivo que representa, lo que consiste en dar mayor peso (proporcionalmente) a las entrevistas del grupo que obtuvo menos participantes de los requeridos, o viceversa, darle menos peso proporcional a las entrevistas del grupo que obtuvo más participantes del necesario.

Al igual que en el Diagnóstico de 2016, se presentan análisis descriptivos sobre la prevalencia de distintos fenómenos y situaciones en la FGR, para lo cual se replicaron las definiciones operativas de las variables (por ejemplo, los índices) con base en las notas metodológicas de dicho diagnóstico.

Los análisis se presentan como prevalencia total y desagregados por sexo. Se realizan pruebas de diferencias estadísticas (chi-cuadrado para variables

categorías y ANOVA para variables continuas), asimismo se pone especial énfasis en identificar los cambios estadísticamente significativos de las variables entre 2016 y 2021.

Restricciones metodológicas

La principal restricción metodológica es la posible sobre o subestimación de algunas conductas debido al cambio en las dinámicas laborales producto de la pandemia de la covid-19. Posiblemente el confinamiento y el trabajo a distancia modificaron el clima organizacional de la Fiscalía, pero se desconoce el sentido y la magnitud del cambio.

De tal manera que las diferencias en las experiencias, percepciones y opiniones del personal entre 2016 y 2021 sean también producto de los cambios en las dinámicas laborales y no exclusivamente del cambio actitudinal o de una mayor o menor sensibilización del personal hacia la igualdad y hacia los temas de género.

Otra restricción es el sesgo de deseabilidad social¹. Las preguntas que miden la violencia laboral como el acoso sexual, discriminación y mobbing son sensibles y a pesar de garantizar la confidencialidad y anonimato de la información, pueden subestimar la presencia de estos problemas.

Caracterización sociodemográfica de la muestra de personas que participaron en la encuesta en línea

En este apartado se comparan las principales características sociodemográficas de las personas que respondieron las encuestas en 2016 y 2021 con el objeto de identificar los cambios en el perfil laboral, así como el surgimiento y/o prevalencia de las brechas de género durante este periodo.

Como se mencionó, la encuesta es representativa de las mujeres y hombres que trabajan en la FGR, por lo tanto sus resultados y la caracterización sociodemográfica de la muestra se puede inferir a la totalidad del personal de la institución.

¹ El sesgo de deseabilidad social es el error en el que puede incurrir la investigación experimental como resultado de la necesidad del sujeto experimental de responder o comportarse de acuerdo con lo que supone se espera que haga. Las personas que responden una encuesta se preocupan por favorecer la respuesta con la que creen tendrán mayor aceptación social.

La Tabla 2.2 muestra los cambios en la distribución por sexo de las unidades de adscripción de la FGR de 2016 a 2021.

Tabla 2.2. Comparación de la Distribución por sexo de las unidades administrativas: 2016, 2019 y 2021

	2016		2019		2021	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total en la FGR	53.2%	46.8%	57.0%	43.0%	52.6%	47.4%
Oficina del Fiscal General de la República	54%	46%	55%	45%	49.8%	50.2%
Oficialía Mayor	55%	45%	53%	47%	58.0%	42.0%
Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales	49%	51%	48%	52%	39.1%	60.9%
Fiscalía Especializada en Control Regional	43%	57%	48%	52%	47.6%	52.3%
Fiscalía Especializada en Materia de Delincuencia Organizada	54%	46%	55%	45%	53.0%	47.0%
Fiscalía Especializada en Control Competencial*	46%	54%	51%	49%	45.6%	54.4%
Fiscalía Especializada En Materia De Derechos Humanos	45%	55%	47%	53%	49.5%	50.5%
Fiscalía Especializada de Asuntos Internos	49%	51%	52%	48%	48.3%	51.2%
Fiscalía Especializada en materia de Delitos Electorales	43%	57%	44%	56%	48.5%	51.5%
Agencia de Investigación Criminal**	67%	33%	71%	29%	73.5%	26.5%
Órgano Interno de Control	54%	46%	53%	47%	53%	47%

*En 2016 y 2019 era la Subprocuraduría Especializada en Investigación de Delitos Federales. **En 2019 era la Coordinación de Métodos de Investigación.

Los resultados ratifican hay más hombres que mujeres laborando en la FGR; en una proporción de 53% ellos y 47% ellas; pero esta brecha a favor de los hombres es aún mayor en la Fiscalía Especializada en Materia de Delincuencia Organizada, en el Órgano Interno de Control, en Oficialía Mayor (donde incluso ha aumentado en los últimos 5 años) y principalmente notoria en la Agencia de Investigación Criminal.

En contraste, las unidades de adscripción conformadas mayoritariamente por mujeres son la Fiscalía Especializada en Control Regional, la Fiscalía Especializada en Control Competencial y la Subprocuraduría Jurídica y de

Asuntos Internacionales. En esta última área la brecha a favor de las mujeres pasó de 1% en 2016 (donde incluso no era estadísticamente significativa) a 22%.

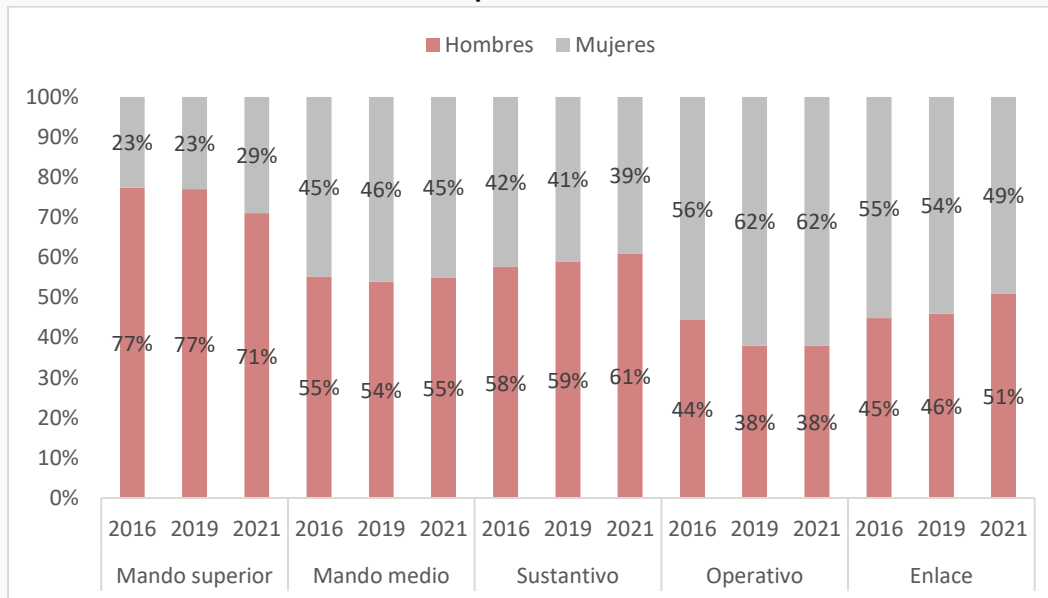
Asimismo, unidades que estaban constituidas predominantemente por mujeres en 2016, actualmente tienen una conformación casi a la mitad entre ambos sexos. Tal es el caso de la Fiscalía Especializada en materia de Delitos Electorales y la Fiscalía Especializada en Materia De Derechos Humanos. Por su parte en la Oficina del Fiscal General de la República se redujo la brecha a favor de los hombres que existía hace 5 años y actualmente más mujeres tienen presencia en dicha unidad.

Respecto a la conformación por sexo de los niveles de mando, la encuesta muestra que los cargos directivos siguen siendo ocupados predominantemente por hombres (Gráfica 2.1). Por cada 7 hombres que ocupan algún mando alto, hay 3 mujeres con este mismo nivel de responsabilidad. Sin embargo, en los últimos 2 años la proporción de mujeres en estos cargos pasó de 23% a 29%, lo que representa un ligero avance en materia de igualdad.

También los cargos sustantivos siguen siendo ocupados principalmente por hombres; mientras que los operativos están, mayoritariamente, a cargo de mujeres. El puesto de enlace es el único donde se ha logrado un balance entre sexos de 2016 a la fecha.

A lo largo de este diagnóstico se mostrará evidencia de las condiciones desiguales entre mujeres y hombres al interior de la Fiscalía que impactan en el desarrollo profesional de las mujeres y explican el acceso desigual a los puestos de mando. Algunos de ellos tienen que ver con la presencia de estereotipos de género, con la violencia laboral a la que son objeto principalmente las mujeres y con la desigual corresponsabilidad de mujeres y hombres en el ámbito doméstico.

Gráfica 2.1. Distribución por sexo de los niveles de mando



La Tabla 2.3 indica la distribución por sexo de los puestos en la Fiscalía. Consistentemente con lo señalado anteriormente, la brecha de género a favor de los hombres es significativamente grande en los altos mandos administrativos y sustantivos que son titulares de unidad o están al frente de una dirección general.

Los puestos sustantivos también conformados predominantemente por hombres son los oficiales o suboficiales de la Policía Federal Ministerial, los jefes regionales o subdelegados, pilotos, quienes se encargan de la protección a personas y protección a instalaciones estratégicas. Las mujeres en contraste ocupan significativamente en mayor proporción que los hombres los cargos operativos de confianza y principalmente los de base.

Tabla 2.3. Distribución por sexo de los puestos en la Fiscalía (2021)

	Hombres	Mujeres
Mandos superiores	71.0%	29.0%
Fiscal General	100.0%	0%
Fiscal especial o fiscal regional	66.7%	33.3%
Titular AIC	100.0%	0%
Alto mando sustantivo: subcoordinador de unidad y subcoordinador (jefe/a o titular de unidad, dirección general)	78.1%	21.9%
Mando sustantivo: subcoordinador especializado o jefe/a de supervisión (Dir. Gral. Adjunta o dirección de área)	68.3%	31.7%
Alto mando administrativo: subcoordinador de unidad o subcoordinador administrativo	85.7%	14.3%
Mando administrativo: administrador ejecutivo o administrador especializado (Dir. Gral. Adjunta o dirección de área)	69.0%	31.0%
Mando medio	55%	45%
Mando medio: supervisor (subdirección de área jefatura de departamento)	60.6%	39.4%
Mando medio: administrador (subdirección o jefatura de departamento)	55.6%	44.4%
Secretaría general	38.3%	61.7%
Técnicos especializados (enlace)	51%	49%
Sustantivo	61%	39%
Fiscal (AMP): en jefe o coordinador.	77.5%	22.5%
Fiscal (AMP): titular, supervisor, revisor o asistente.	55.4%	44.5%
Policía federal ministerial: oficial.	89.7%	10.3%
Policía federal ministerial: suboficial.	82.7%	17.3%
Perito/a profesional	56.2%	43.8%
Analista	54.4%	45.6%
Facilitador/a	52.9%	47.1%
Pilotos/as: (comandante, subcomandante o capitán)	100.0%	0%
Apoyo aéreo: (mantenimiento, supervisor, técnico u operador)	93.8%	6.2%
Apoyo a la investigación: jefe regional o subdelegado	100.0%	0%
Apoyo al proceso sustantivo: superior, invitador, auxiliar ministerial	48.9%	51.1%
Administrador (abogado/a)	56.2%	43.8%
Protección a personas	91.2%	8.8%
Operativos	38%	62%
Operativo confianza	47.2%	52.8%
Operativo base	29.6%	70.4%

La Tabla 2.4 muestra las brechas de género en cuanto a las características sociodemográficas del personal con base en las encuestas de 2016, 2019 y 2021. Las celdas con la leyenda “nd” significa que la información no está disponible ya sea porque la pregunta no fue incorporada al cuestionario o porque la información no fue reportada en el diagnóstico.

Tabla 2.4. Principales características sociodemográficas del personal de la Fiscalía

	2016			2019			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Edad									
Hasta 25 años	4.9%	7.5%	6.1	2.2%	3.7%	2.8%	2.9%	3.3%	3.1%
26-35	29.9%	41.4%	35.3	27.9%	38.0%	32.2%	26.1%	30.5%	28.2%
36-45	35.0%	28.8%	32.1	34.9%	31.3%	33.3%	30.6%	28.9%	29.8%
46-55	20.5%	16.5%	18.6	24.7%	20.3%	22.8%	29.1%	28.0%	28.6%
56 o más	9.7%	5.8%	7.9	10.4%	6.7%	8.8%	11.3%	9.3%	10.4%
Nivel de estudios									
Hasta preparatoria o carrera técnica	23.7%	23.6%	23.7	16.2%	17.7%	17.0%	19.3%	25.2%	22.1%
Licenciatura	58.8%	57.8%	58.4	62.5%	58.0%	60.3%	61.8%	55.4%	58.8%
Especialidad, maestría o doctorado	17.4%	18.6%	18	21.3%	24.3%	22.7%	18.9%	19.4%	19.1%
Tiene alguna discapacidad									
Sí	nd	nd	nd	1.9%	1.4%	1.7%	4.4%	4.8%	4.6%
No	nd	nd	nd	98.1%	98.6%	98.3%	95.6%	95.2%	95.4%
Pertenece a algún grupo indígena o es afrodescendiente									
Sí	3.9%	3.1%	3.5	1.2%	0.8%	1.0%	1.4%	1.0%	1.2%
No	96.1%	96.9%	96.5	98.8%	99.2%	99.0%	98.6%	99.0%	98.8%
Orientación sexual									
Heterosexual	96.8%	95.6%	96.3	98.8%	98.7%	98.7%	96.3%	95.8%	96.0%
No heterosexual	1.8%	2.0%	1.9	1.2%	1.3%	1.3%	2.8%	2.7%	2.8%
Situación conyugal									
Soltero(a)	22.8%	47.2%	34.2	24.1%	49.9%	35.2%	23.8%	45.4%	34.1%
Casado(a) o Unión libre	68.6%	31.5%	53.7	69.0%	36.5%	55.0%	67.6%	39.5%	54.2%

	2016			2019			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Separado(a), divorciado(a), viudo(a)	7.9%	16.8%	12.1	6.9%	13.6%	9.8%	8.6%	15.1%	11.7%
Con quién vive									
Solo(a)	nd	nd	nd	18.3%	13.6%	16.0%	15.6%	11.3%	13.6%
Con otras personas	nd	nd	nd	81.7%	86.4%	84.0%	84.4%	88.7%	86.4%
Tiene hijos menores de 15 años									
Sí	nd	nd	nd	nd	nd	nd	53.0%	64.4%	58.4%
No	nd	nd	nd	nd	nd	nd	47.0%	35.6%	41.6%
Además de sus hijos(as), es responsable de alguien que necesita cuidados									
Sí	nd	nd	nd	nd	nd	nd	12.9%	18.1%	15.4%
No	nd	nd	nd	nd	nd	nd	87.1%	81.9%	84.6%
Principal proveedor de la casa									
Sí	nd	nd	nd	66.0%	43.9%	55.3%	65.1%	43.7%	55.0%
No	nd	nd	nd	16.6%	24.9%	20.6%	15.6%	25.7%	20.4%
Por partes iguales con otra persona	nd	nd	nd	17.4%	31.3%	24.1%	19.3%	30.5%	24.6%
Ingreso familiar									
Hasta 10,000 pesos	nd	nd	nd	13.9%	26.0%	19.7%	13.4%	25.6%	19.2%
Entre 10,001 y 20,000 pesos	nd	nd	nd	27.4%	30.3%	28.8%	29.4%	35.8%	32.5%
Entre 20,001 y 35,000 pesos	nd	nd	nd	36.6%	28.2%	32.6%	35.6%	23.7%	30.0%
Entre 35,001 y 50,000 pesos	nd	nd	nd	16.5%	11.5%	14.1%	16.0%	11.1%	13.7%
Más de 50,000 pesos	nd	nd	nd	5.6%	4.0%	4.8%	5.6%	3.7%	4.7%

Comparando la distribución porcentual por grupo etario de los últimos 5 años se observa que el personal de la Fiscalía ha envejecido pues el porcentaje de personas en el rango de 18 a 25 años se redujo a la mitad, pasó de 6% en 2016 a 3% en 2021; en contraste la proporción de personas de 46 años en adelante pasó de 26% a 39% en ese mismo periodo. Asimismo, se confirma que las mujeres que trabajan en la Fiscalía siguen siendo más jóvenes que los hombres. La edad promedio de las ellas es de 41 años, mientras que la de ellos es de 43 años; no obstante, esta diferencia entre sexos tiende a desaparecer pues cada vez son más las mujeres en rangos de edad mayores.

Lo que no ha cambiado es que **las mujeres en una proporción estadísticamente significativa mayor que los hombres son solteras y tienen hijos menores de 15 años (64%)**, lo que evidencia un alto porcentaje de madres solteras en la institución.

El perfil sociodemográfico de la Fiscalía no sólo refleja los roles tradicionales de género de la sociedad, sino que también confirma la desigualdad entre hombres y mujeres en cuanto a las responsabilidades en el ámbito doméstico. Por un lado ellos, en mayor proporción que ellas, son el principal proveedor económico de la familia (65% vs 44%); no obstante el rol de ellas en cuanto su aportación económica al hogar también es fundamental en tanto que **3 de cada 4 mujeres son la principal proveedora de hogar o comparten esta responsabilidad en partes iguales con alguien más**. Por otra parte y en cuanto a la desigual distribución de tareas en el ámbito doméstico, 18% de las mujeres declaran ser las principales responsables de personas que requieren cuidados, además sus hijos(as), pero esta proporción cae a 13% entre los hombres. Diferencia estadísticamente significativa.

Respecto al nivel de escolaridad, casi seis de cada diez personas que participaron en el estudio tienen estudios de licenciatura, 19% cuenta con estudios de posgrado, y 22.1% no acudió a la universidad; aunque esta última proporción es ligeramente mayor entre las mujeres (25%).

Una de las principales brechas de género es en el ingreso familiar. Mientras que el 42% de los hombres tiene un ingreso familiar de hasta \$20,000 esta proporción es de 61% entre las mujeres. Así también 22% de ellos percibe más

de \$35,000, frente al 15% de ellas. Lo anterior se explica también por el acceso desigual a los puestos de mando.

Por otra parte, 5% del personal de la Fiscalía declaró tener alguna discapacidad, 1% pertenece a un grupo indígena y 3% tiene una orientación sexual distinta a la heterosexual. La desagregación por sexo de dichos perfiles también se presenta en la Tabla 4, aunque no hay diferencias significativas por sexo.

Tabla 2.5. Principales características laborales del personal de la Fiscalía

	2019			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Antigüedad en la FGR						
Hasta 2 años	6.8%	5.5%	6.2%	5.5%	4.1%	4.8%
De 2 a 5 años	21.3%	20.3%	20.9%	20.6%	17.1%	19.0%
De 5 a 10 años	24.6%	30.3%	27.3%	22.4%	21.1%	21.8%
De 10 a 20 años	30.6%	27.7%	29.2%	35.2%	33.6%	34.4%
Más de 20 años	16.7%	16.1%	16.4%	16.3%	24.2%	20.0%
Tipo de plaza						
Base	9.0%	13.8%	11.3%	13.2%	25.4%	19.0%
Confianza (de estructura)	71.6%	65.9%	68.9%	68.8%	56.3%	62.8%
Confianza (eventual)	14.5%	15.5%	15.0%	15.7%	16.3%	16.0%
Honorarios	0.4%	0.5%	0.5%	0.3%	0.4%	0.4%
Otro	4.4%	4.3%	4.3%	1.9%	1.7%	1.8%
Forma de selección cuando ingresó a la FGR						
Examen de oposición	40.0%	25.4%	33.0%	30.5%	17.6%	24.3%
Recomendación de un(a) amigo(a), familiar, ex jefe(a) externo a la institución	8.3%	10.9%	9.6%	11.3%	16.1%	13.5%
Por una bolsa de trabajo	3.7%	5.8%	4.7%	3.4%	5.4%	4.3%
Presentación de curriculum vitae	19.9%	25.2%	22.5%	21.0%	24.9%	22.9%
Fue invitado(a) por algún integrante de la FGR (antes PGR)	17.1%	18.9%	18.0%	20.9%	19.0%	20.0%
Mi jefe(a) y yo trabajábamos en otra institución, y cuando él(ella) entró a la FGR me invitó a trabajar aquí	2.8%	2.9%	2.9%	3.4%	3.2%	3.3%
Otro	8.2%	10.8%	9.4%	9.5%	13.9%	11.6%
Sexo de su superior inmediato(a)						
Hombre	72.8%	63.7%	68.4%	70.7%	62.0%	66.5%
Mujer	27.2%	36.3%	31.6%	29.3%	38.0%	33.5%

De acuerdo con la tabla 2.5, el personal de la Fiscalía ha adquirido mayor antigüedad laboral. En 2019 46% de las y los empleados tenían al menos 10 años

trabajando en la institución, pero actualmente este grupo representa el 56% del personal. Lo anterior tiene implicaciones importantes, una de ellas es la acumulación de experiencia, el sentido de pertenencia hacia la institución y la posibilidad de llevar a cabo actividades de capacitación y seguimiento para las personas de recién ingreso.

Respecto a la forma de ingreso a la Fiscalía, se observa que en los últimos dos años disminuyó el número de personas que entraron a través de un examen de oposición o concurso y, en contraparte, aumentó la proporción de quienes ingresaron por recomendación de alguna persona externa a la institución o por invitación de alguna personal que labora en la Fiscalía.

III. Resultados del Diagnóstico

1. HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUALES (HAS)

Igual que en la encuesta de 2016, la batería de preguntas sobre hostigamiento y acoso sexuales en el ámbito laboral fue precedida de la siguiente introducción para homogenizar qué entienden las personas por acoso sexual en el ámbito laboral: "En las instituciones pueden darse casos de acoso sexual. Tanto hombres como mujeres pueden sufrirlo o ejercerlo, y éste se da tanto con personas del mismo sexo como del sexo opuesto. El acoso sexual en el ámbito laboral ocurre por ejemplo cuando sin buscarlo, una persona es objeto de atención sexual, conversaciones de tipo sexual o comportamientos o contactos de índole sexual".

En la primera parte de este capítulo se presentan datos sobre la prevalencia y los factores asociados al hostigamiento y el acoso sexuales en el ámbito laboral sufridos por el personal de la FGR en el ejercicio de sus funciones. La segunda parte trata sobre las reacciones y la normalización de estas conductas. La tercera versa sobre el conocimiento que tiene el personal de la Fiscalía sobre instancias y procedimientos para atender el HAS.

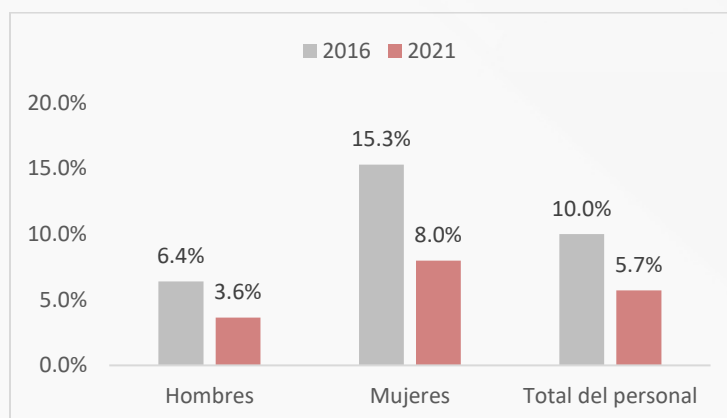
Prevalencia del hostigamiento y acoso sexual (HAS) y factores asociados

De 2016 a la fecha, el hostigamiento y el acoso sexuales en la FGR ha disminuido. En 2016, 10.0% de las personas que trabajan en la institución reportó haber sido objeto de un acto constitutivo de HAS en el último año, mientras que esta proporción fue de 5.7% en 2021.

Si bien este tipo de violencia laboral afecta tanto a hombres como a mujeres, el nivel de prevalencia como los factores asociados a la misma difieren en mujeres y hombres. **De 2016 a 2021 la prevalencia de HAS pasó de 15% a 8% en las mujeres y de 6% a 4% en los hombres.**

Actualmente **por cada hombre que reporta haber padecido alguna experiencia de HAS durante el último año hay 2 mujeres. Hace 5 años esta proporción era de 3 mujeres por cada hombre.**

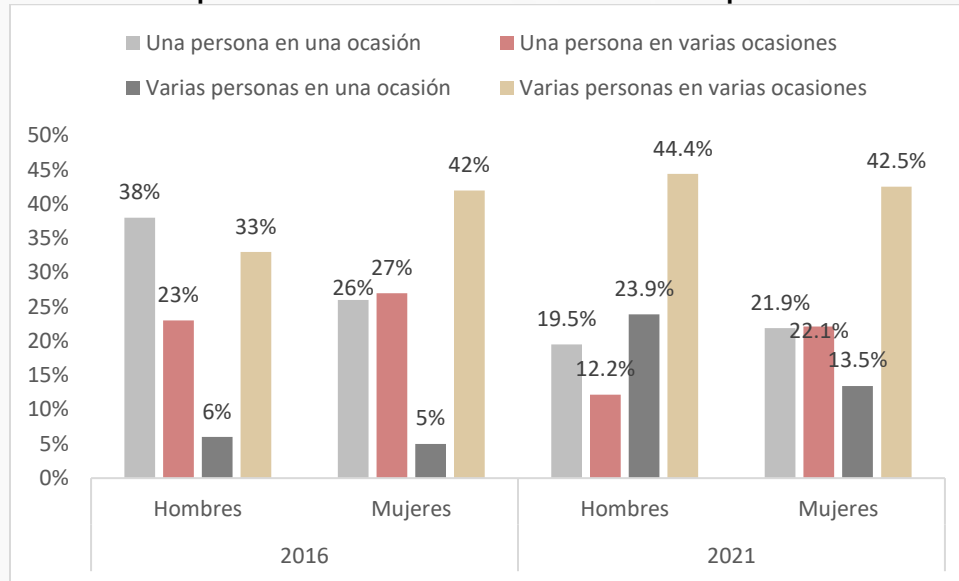
Gráfica 1.1. Porcentaje de personal que ha padecido algún acto de hostigamiento u acoso sexual durante el último año según sexo: 2016 vs 2021



Las experiencias de HAS suelen vivirse en más de una ocasión y con distintas personas. Entre el total del personal que reportó haber sido objeto de HAS en el último año, 61% declaró haberlo vivido con diversas personas y 62% fue objeto de HAS en más de una ocasión.

Ahora bien, uniendo ambas variables (frecuencia y número de individuos involucrados), se pueden observar las diferentes experiencias entre mujeres y hombres. Ellas en mayor proporción que ellos han experimentado HAS con una misma persona en varias ocasiones, mientras que los hombres en mayor proporción que las mujeres han sido objeto de HAS con varias personas, pero en un sola ocasión.

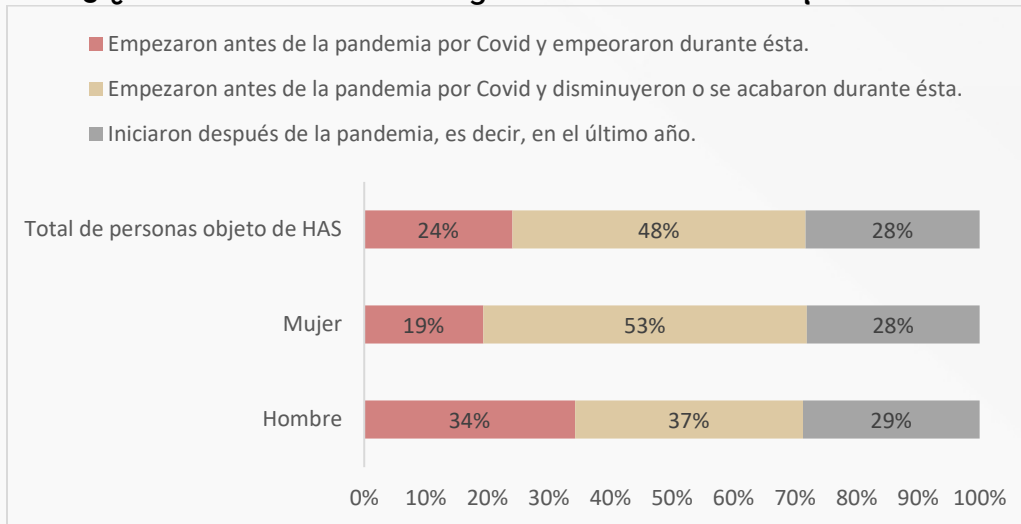
Gráfica 1.2. Frecuencia y personas involucradas en las experiencias de hostigamiento y acoso sexual del personal de la FGR durante el último año por sexo: 2016 vs 2021



La pandemia modificó las relaciones laborales y entre otras cosas también alteró la prevalencia de HAS. En este sentido, 53% de las mujeres víctimas de HAS en el último año reportaron que este tipo de conductas empezaron antes de la pandemia por Covid-19 y disminuyeron o se acabaron durante ésta; 19% aseguraron que empezaron antes de la pandemia pero que empeoraron durante ésta y 28% aseguraron que iniciaron después de la pandemia.

Lo anterior posiblemente indique que el HAS hacia las mujeres sea actualmente menor que el reportado en la encuesta. Los hombres, en contraste, se distribuyen casi en partes iguales entre estas posibilidades, 37% reportó que el HAS experimentado empezó antes de la pandemia, pero terminó durante ésta, 34% de los casos se agravaron durante ésta y 29% reportó que las conductas de hostigamiento y acoso sexual iniciaron después de la pandemia.

Gráfica 1.3. ¿La o las conductas de hostigamiento o acoso sexual que ha sufrido...?: 2021



La prevalencia y el tipo de actos constitutivos de HAS en el último año desagregados por sexo se especifican en la Tabla 1.1. Los comportamientos más frecuentes siguen siendo las pláticas, comentarios o bromas ofensivas relacionadas con el sexo (4.9%), seguido de las miradas obscenas o guiños con intenciones sexuales (3.6%), los comentarios ofensivos o vulgares sobre su cuerpo o apariencia física y los comentarios sexistas o peyorativos que menosprecian a las mujeres, cada conducta con una prevalencia del 2.5% de total del personal.

En contraste, menos del 1% indica haber sido objeto de amenazas, castigos o represalias por negarse a propuestas de índole sexual, al 0.3% (equivalente a 46 personas) le han mostrado intencionalmente alguna parte del cuerpo o imágenes sexuales y por último 0.2% (equivalente a 28 personas) aseguró que han intentado tener relaciones sexuales con ella o él, a pesar de haberse negado.

Igual que en 2016, los actos constitutivos de HAS, invariablemente, tienen una prevalencia significativamente mayor en perjuicio de las mujeres que de los hombres. Por ejemplo, por cada hombre que escucha comentarios ofensivos o vulgares sobre su cuerpo o apariencia física hay 4 mujeres objeto de la misma conducta. O incluso esta relación hombres/mujeres es mayor cuando se trata de miradas obscenas y guiños con intenciones sexuales, la cual ocurre en una proporción de 1 hombre por cada 6 mujeres.

Casi todas las conductas constitutivas de HAS disminuyeron entre 2016 y 2021, aunque no de manera significativa. Los cambios ligeramente más grandes tienen que ver con las pláticas entre colegas de trabajo. La proporción de personas que reportaron haber presenciado comentarios sexistas que menosprecian a las mujeres pasó de 4% en 2016 a 2.5% en 2021. Asimismo cayó de 6.3% a 4.9% el porcentaje que ha escuchado pláticas o bromas ofensivas relacionadas con el sexo. No obstante, estos ligeros cambios también pueden explicarse a que el personal ha estado menos tiempo en su espacio laboral debido a la incorporación del trabajo remoto y de los horarios escalonados.

Cabe aclarar que, **aunque el número de personas que han padecido HAS en la FGR disminuyó; hubo un ligero aumento en el número promedio de actos de acoso y hostigamiento sexual en quienes sí lo padecieron**, ya que en hombres pasó de 2.8 en 2016 a 2.9 en 2021, y en las mujeres pasó de 3.6 a 4.0 en este mismo periodo. Es decir, si bien la prevalencia de HAS entre el personal de la Fiscalía ha disminuido, el HAS ha sido más agudo entre quienes lo padecieron, particularmente en las mujeres, pues está constituido de mayor número de conductas violentas.

Es relevante la brecha estadísticamente significativa entre hombres y mujeres, respecto al número de actos de HAS, principalmente cuando se trata de una sola persona agresora. En esta situación, ellos son objeto de 2.6 actos en promedio, en cambio ellas padecen de 3.9. Lo que confirma que el HAS es más persistente hacia las mujeres que hacia los hombres, cuando está implicada sólo una persona agresora. Cabe mencionar que esta brecha no fue estadísticamente significativa en 2016 (Gráfica 1.4).

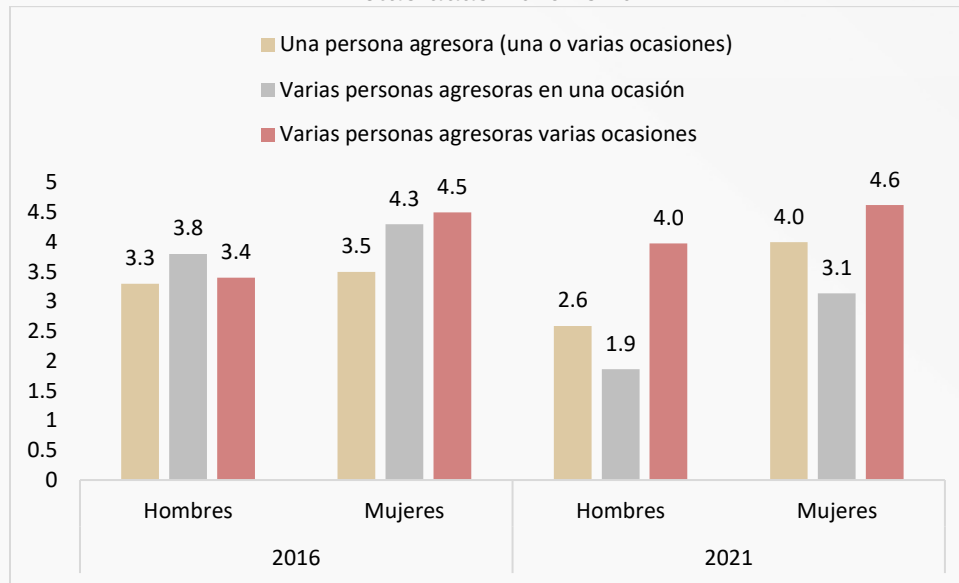
Tabla 1.1. Personal que ha experimentado situaciones constitutivas de acoso u hostigamiento sexual durante el último año por sexo: 2016 vs 2021

	2016			2021			Total
	% Hombres	% Mujeres		% Hombres	% Mujeres		
Pláticas, comentarios o bromas ofensivas relacionadas con el sexo	4	9.1	***	2.1%	8.1%	***	4.9
Miradas obscenas o guiños con intenciones sexuales	1.4	6.6	***	0.7%	6.7%	***	3.6
Comentarios ofensivos o vulgares sobre su cuerpo o apariencia física	2.2	5.4	***	1.2%	3.9%	***	2.5
Le han hecho comentarios sexistas o peyorativos que menosprecian a las mujeres	1.8	6.5	***	1.1%	4.0%	***	2.5
Le han dicho piropos ofensivos o molestos	0.7	5.2	***	0.4%	4.0%	***	2.1
Propuestas directas o indirectas de establecer una relación sexual	1	3.2	***	0.5%	3.4%	***	1.9
Alguien se le ha acercado demasiado o ha invadido su espacio físico repetidamente	0.9	4.3	***	0.6%	3.1%	***	1.8
Han esparcido rumores sobre su sexualidad o cuerpo	1.1	3.3	***	0.9%	2.2%	***	1.5
Tocamientos, caricias, o roces que le hagan sentir incómodo/a	0.6	2.5	***	0.5%	2.0%	***	1.2
Se ha sentido presionado/a por alguien para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera de su centro de trabajo	0.6	2.1	***	0.2%	2.3%	***	1.2
Le han hecho comentarios sexistas o peyorativos que menosprecian a los hombres	1.8	2.3	†	1.0%	0.7%		0.8
Le han amenazado con correrlo/a o castigarlo por no aceptar invitaciones o propuestas	0.2	0.4	*	0.2%	1.6%	***	0.8
Han tomado represalias o la/o han castigado por negarse a propuestas de índole sexual	0.3	0.7	***	0.2%	1.3%	***	0.7
Le han dicho que tendría mejores condiciones de trabajo si accedía a hacer algo de carácter sexual	0.2	0.9	***	0.1%	1.3%	***	0.7
Le han mostrado intencionalmente alguna parte del cuerpo o imágenes sexuales	0.4	0.7	**	0.3%	0.4%		0.3
Ha intentado tener relaciones sexuales con usted cuando había dicho que no quería	0.3	0.5	*	0.1%	0.3%	*	0.2
Le han obligado a tener relaciones sexuales cuando usted no quería	0.3	0.3		0.0%	0.0%		0.0

Prueba Chi-cuadrada de diferencias entre categorías.

*** p< .0001; ** p< .001; * p< .05

Gráfica 1.4. Número promedio de acciones constitutivas de HAS experimentadas por hombres y mujeres en la FGR durante el último año según número de personas involucradas: 2016 vs 2021



- Los datos de la Tabla 1.2 muestran los datos comparativos 2016 y 2021 sobre la prevalencia de HAS, desagregada por sexo según unidad de adscripción y área. **A nivel global, las unidades de adscripción que reportan mayor prevalencia de HAS son, en ese orden la Fiscalía Especializada en materia de Delitos Electorales, la Fiscalía Especializada En Materia De Derechos Humanos y la Fiscalía Especializada en Materia de Delincuencia Organizada. En cambio, la Oficina del Fiscal General de la República, la Oficialía Mayor y el Órgano Interno de Control ocupan los 3 últimos lugares de prevalencia de HAS.**
- Comparando los resultados entre 2016 y 2021 **el avance más notable en cuanto reducción del HAS se registró en el Órgano Interno de Control donde el porcentaje de personas objeto de HAS se redujo de 14.6% a 2.9% en el periodo señalado.**
- Los datos desagregados por sexo muestran que **en la Fiscalía Especializada en materia de Delitos Electorales, la Agencia de Investigación Criminal, la Fiscalía Especializada en Materia De Derechos Humanos y la Fiscalía Especializada en materia de Delincuencia Organizada 1 de cada 10 mujeres han sido objeto de HAS durante el último año. En el otro extremo (con los menores niveles) se encuentra la Subprocuraduría Jurídica de Asuntos Internacionales, donde el porcentaje de mujeres que ha padecido**

HAS en el último año es de 6%, la Oficina del Fiscal General con el 5.7% y el Órgano Interno de Control con 4.6%.

- **La Agencia de Investigación Criminal, Fiscalía Especializada en Materia De Derechos Humanos y la Fiscalía Especializada en Control Competencial tienen las brechas de género más grandes en cuanto prevalencia de HAS: en la primera, por cada hombre que padece HAS hay 4 mujeres, mientras que en las dos últimas, la relación es de 1 a 3.**

La tabla también muestra un ranking descendente de las áreas según la prevalencia de HAS. El cual indica que conforme aumenta la posición en el ranking, menor es la prevalencia de HAS.

Cabe señalar que el ranking considera el tamaño o número de personal de cada área para poder hacer comparaciones válidas entre ellas². Para calcular el ranking se clasificaron las áreas por cuartiles según el número de personal. El primer cuartil corresponde a las áreas con menos de 34 personas empleadas, a los cuales se les asignó un peso de .25; el segundo cuartil representa las áreas con menos de 77 personas a las cuales se les asignó un peso de .50; el tercer cuartil, aquellas con menos de 138 personas y con un peso de .75 y finalmente el cuarto cuartil que representa las áreas con menos de 2,000 empleados, teniendo un peso de 1.0.

El ranking se calculó multiplicando el porcentaje de prevalencia de HAS por el peso asignado al área dependiendo del cuartil del tamaño del personal en el que se encuentre.

Esta misma metodología, se aplicó para el desarrollo de cada uno de los rankings que se muestran en este estudio.

² Las conclusiones a partir de un ranqueo de prevalencia de HAS que no considere el tamaño o número de personas empleadas en cada área podrían ser equivocadas. Por ejemplo, la Dirección General Jurídica de la Fiscalía Especializada en materia de Delitos Electorales tiene una de las proporciones más elevadas de HAS en el último año (22%); no obstante sólo trabajan en esta área alrededor de 30 personas. Es decir, 7 personas han sido objeto de HAS en dicha dirección. Por otra parte, la Dirección General de Averiguaciones Previas y Control de Procesos de esta misma unidad administrativa registra una tasa menor de HAS (17.6%) pero cuenta con 103 empleados, por lo que 17 personas han sido objeto de este tipo violencia. En resumen, la prevalencia de HAS es mayor en esta última área a pesar de reportar un porcentaje menor en comparación con la Dirección General Jurídica.

Tabla 1.2. Prevalencia de actos constitutivos de acoso y hostigamiento sexual en el último año, según sexo y unidad: 2016 vs 2021

Unidad administrativa o área	2016						2021					
	% Hombres	% Mujeres		% Total	Rank. por dependencia	Rank. por área	% Hombres	% Mujeres		% Total	Rank. por Unidad Admin. (dependencia)	Rank. por área
Oficina del Fiscal General de la República	8.2	18.2	***	12.8	4		2.6%	5.7%		4.1%	10 de 11	
Oficina del Fiscal General de la República	3.2%	26.9%	*	14.0%		26	2.1%	4.3%		3.2%		52
Coordinación de Asesores de la Oficina del Fiscal General de la República	0.0%	25.0%		8.3%		63	0.0%	0.0%	***	0.0%		60 de 60
Unidad para la Implementación del Sistema Procesal Penal Acusatorio	12.5%	17.5%		15.3%		23	9.1%	0.0%		5.6%		33
Unidad de Transparencia y Apertura Gubernamental	18.2%	20.0%		19.2%		10	0.0%	0.0%		0.0%		60 de 60
Dirección General de Comunicación Social	12.8%	14.0%		13.3%		30	0.0%	7.1%		3.7%		42
Fiscalía Especializada en Combate a la Corrupción	0.0%	0.0%		0.0%		86	0.0%	0.0%		0.0%		60 de 60
Órgano Administrativo en Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias en Materia Penal	nd	nd	nd	nd	nd	nd	0.0%	10.0%		5.6%		43
Coordinación Administrativa de la oficina del FGR	0.0%	0.0%		0.0%		86	5.6%	8.7%		7.3%		36
Oficialía Mayor	6	14.2	***	9.6	10		3.1%	6.9%	***	4.7%	9 de 11	
Oficina del Oficial Mayor	0.0%	18.8%	**	8.6%		61	8.1%	8.5%		8.3%		18
Unidad de Tesorería	nd	nd	nd	nd	nd	nd	0.0%	0.0%		0.0%		60 de 60
Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales	6.6%	15.4%	*	10.8%		44	5.0%	8.6%		6.5%		17
Dirección General de Seguridad Institucional	8.9%	28.0%	***	16.1%		18	4.2%	4.4%		4.3%		32



Unidad administrativa o área	2016						2021					
	% Hombres	% Mujeres		% Total	Rank. por dependencia	Rank. por área	% Hombres	% Mujeres		% Total	Rank. por Unidad Admin. (dependencia)	Rank. por área
Dirección General de Tecnologías de Información y Comunicaciones	5.3%	12.5%	†	7.6%		67	0.0%	12.8%	**	5.0%		27
Dirección General de Control y Registro de Aseguramientos Ministeriales	4.7%	13.0%		9.0%		57	0.0%	0.0%		0.0%		60
Dirección General de Recursos Humanos y Organización	10.2%	10.9%		10.6%		45	1.5%	5.0%	*	2.9%		41
Centro de Evaluación de Control y Confianza	11.8%	12.9%		12.5%		35	8.7%	3.4%		5.2%		25
Dirección General de Servicios Aéreos	3.4%	13.1%	***	5.4%		79	0.8%	8.3%	**	2.4%		46
Sistema Institucional de Evaluación de Resultados	nd	nd	nd	nd	nd	nd	0.0%	0.0%		0.0%		60 de 60
Dirección General de Políticas Públicas, Vinculación y Coordinación Interinstitucional	10.7%	32.0%	†	20.8%		7	0.0%	50.0%	**	31.6%		10
Dirección General de Planeación y Proyectos Estratégicos	0.0%	23.5%	**	8.9%		58	0.0%	16.7%	*	6.7%		38
Dirección General de Formación Profesional	7.4%	16.7%		12.3%		37	6.7%	10.0%		8.0%		34
Dirección General del Servicio de Carrera	5.7%	13.1%		9.2%		55	0.0%	7.7%		4.2%		39
Centro de Formación y Servicio Profesional de Carrera	nd	nd	nd	nd	nd	nd	0.0%	17.6%	*	9.1%		30
Coordinación Administrativa de la Oficialía Mayor	0.0%	13.2%	†	8.2%		64	0.0%	0.0%		0.0%		60 de 60
Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales	10	10.3		10.2	9		6.3%	6.0%		6.1%	5 de 11	
Oficina del Subprocurador Jurídico y de Asuntos Internacionales	5.9%	16.7%		11.4%		42	6.1%	0.0%	*	2.4%		56



Unidad administrativa o área	2016					2021				
	% Hombres	% Mujeres	% Total	Rank. por dependencia	Rank. por área	% Hombres	% Mujeres	% Total	Rank. por Unidad Admin. (dependencia)	Rank. por área
Coordinación de Asuntos Internacionales y Agregadurías	5.3%	20.0%	12.8%		33	de	0.0%	0.0%		60
Dirección General de Cooperación Internacional	7.1%	5.3%	6.1%		75	0.0%	11.1%	10.0%		45
Unidad Especializada para la Atención de Delitos Cometidos en el Extranjero	10.5%	0.0%	6.7%		73	17.4%	20.0%	18.6%		29
Dirección General de Asuntos Jurídicos	13.0%	7.9%	10.3%		50	0.0%	22.2%	18.2%	3	3
Dirección General de Procedimientos Internacionales	13.5%	9.2%	11.1%		43	0.0%	4.5%	3.3%		45
Dirección General de Constitucionalidad	3.5%	9.5%	6.0%		76	6.3%	0.0%	3.6%		57
Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad	35.3%	8.3%	†	24.1%	5	0.0%	11.5%	7.3%		50
Coordinación Administrativa de la Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales	0.0%	15.8%	†	7.3%	69	0.0%	0.0%	0.0%		60 de 60
Fiscalía Especializada en Control Regional	6.5	11.9	**	9.5	11	3.6%	7.3%	***	5.6%	8 de 11
Oficina del Fiscal Especializado en Control Regional	8.4%	15.4%		12.3%	37	4.6%	8.6%	**	6.9%	26
Dirección General de Control de Averiguaciones Previas	12.7%	11.0%		11.8%	40	3.0%	0.0%	1.8%		55
Coordinación de Supervisión y Control Regional	6.4%	13.0%		9.7%	49	4.6%	6.6%	5.4%		44
Dirección General de Control de Juicios de Amparo	4.0%	15.5%		11.1%	43	0.0%	9.7%	**	5.8%	20
Dirección General de Control de Procesos Penales Federales	7.6%	7.0%		7.2%	70	0.0%	0.0%	0.0%		60
Coordinación Administrativa de Control Regional	9.8%	20.0%		15.1%	24	11.1%	10.7%	10.9%		44
Delegaciones estatales	5.9%	11.6%	***	9.1%		3.6%	6.9%	***	5.3%	24



Unidad administrativa o área	2016					2021				
	% Hombres	% Mujeres	% Total	Rank. por dependencia	Rank. por área	% Hombres	% Mujeres	% Total	Rank. por Unidad Admin. (dependencia)	Rank. por área
Delegación Estatal de la FGR en Aguascalientes	2.9%	10.5%	6.9%			0.0%	9.5%	*	2.4%	
Delegación Estatal de la FGR en Baja California	0.0%	0.0%	0.0%			2.1%	13.1%	**	6.4%	
Delegación Estatal de la FGR en Baja California Sur	20.7%	15.6%	18.0%			8.0%	15.4%		13.0%	
Delegación Estatal de la FGR en Campeche	16.7%	13.8%	14.9%			0.0%	16.7%	*	10.1%	
Delegación Estatal de la FGR en Coahuila	1.6%	7.6%	4.7%			4.8%	10.5%		8.3%	
Delegación Estatal de la FGR en Colima	12.0%	21.4%	***	17.0%		0.0%	8.1%	*	3.9%	
Delegación Estatal de la FGR en Chiapas	3.3%	8.2%		5.7%		2.6%	0.0%	*	1.6%	
Delegación Estatal de la FGR en Chihuahua	10.7%	15.6%		13.3%		4.8%	6.1%		5.6%	
Delegación Estatal de la FGR en Ciudad de México	4.1%	18.7%		13.0%		9.4%	7.8%		8.5%	
Delegación Estatal de la FGR en Durango	5.3%	22.5%	*	14.9%		0.0%	9.8%	*	6.7%	
Delegación Estatal de la FGR en Estado de México	14.9%	6.8%		9.6%		4.0%	16.9%	**	10.5%	
Delegación Estatal de la FGR en Guanajuato	3.3%	8.2%		6.3%		6.0%	6.6%		6.3%	
Delegación Estatal de la FGR en Guerrero	0.0%	5.5%		4.0%		0.0%	3.1%		1.9%	
Delegación Estatal de la FGR en Hidalgo	15.4%	6.5%		10.6%		3.4%	7.4%		5.5%	
Delegación Estatal de la FGR en Jalisco	6.0%	13.6%		10.7%		0.7%	3.8%	*	2.4%	
Delegación Estatal de la FGR en Michoacán	6.7%	12.9%		10.3%		4.7%	14.2%	**	9.4%	



Unidad administrativa o área	2016					2021				
	% Hombres	% Mujeres	% Total	Rank. por dependencia	Rank. por área	% Hombres	% Mujeres	% Total	Rank. por Unidad Admin. (dependencia)	Rank. por área
Delegación Estatal de la FGR en Morelos	8.3%	16.4%	13.0%			4.0%	7.3%	6.3%		
Delegación Estatal de la FGR en Nayarit	9.7%	21.2%	16.9%			0.0%	0.0%	0.0%		
Delegación Estatal de la FGR en Nuevo León	4.7%	13.9%	8.9%	*		6.7%	8.2%	7.2%		
Delegación Estatal de la FGR en Oaxaca	6.8%	13.2%	9.8%			3.1%	0.0%	1.1%	*	
Delegación Estatal de la FGR en Puebla	5.6%	5.8%	5.7%			3.9%	11.1%	7.6%	*	
Delegación Estatal de la FGR en Querétaro	0.0%	25.0%	14.9%	*		0.0%	6.8%	3.4%	*	
Delegación Estatal de la FGR en Quintana Roo	6.5%	13.3%	9.8%			10.0%	0.0%	6.8%		
Delegación Estatal de la FGR en San Luis Potosí	6.7%	12.0%	9.5%			0.0%	0.0%	0.0%		
Delegación Estatal de la FGR en Sinaloa	0.0%	8.0%	3.9%	*		0.0%	3.5%	1.3%	*	
Delegación Estatal de la FGR en Sonora	2.4%	3.8%	3.0%			2.7%	4.4%	3.4%		
Delegación Estatal de la FGR en Tabasco	12.0%	9.8%	10.6%			0.0%	15.5%	7.4%	**	
Delegación Estatal de la FGR en Tamaulipas	7.6%	14.8%	11.0%			4.9%	2.1%	3.7%		
Delegación Estatal de la FGR en Tlaxcala	0.0%	5.1%	2.6%			14.9%	14.3%	14.7%		
Delegación Estatal de la FGR en Veracruz	1.5%	6.1%	4.4%			2.2%	4.5%	3.5%		
Delegación Estatal de la FGR en Yucatán	6.7%	9.8%	8.6%			0.0%	5.6%	1.9%		
Delegación Estatal de la FGR en Zacatecas	4.8%	6.5%	5.8%			0.0%	5.4%	3.1%		



Unidad administrativa o área	2016						2021					
	% Hombres	% Mujeres		% Total	Rank. por dependencia	Rank. por área	% Hombres	% Mujeres		% Total	Rank. por Unidad Admin. (dependencia)	Rank. por área
Fiscalía Especializada en Materia de Delincuencia Organizada	11.6	19.8	*	15.3	1		4.4%	10.3%	**	7.2%	3 de 11	
Oficina del Fiscal Especializado en Materia de Delincuencia Organizada	5.6%	10.0%		7.1%		71	2.7%	13.0%	**	6.7%		51
Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra la Salud	9.5%	11.1%		10.3%		48	2.5%	8.3%		4.7%		29
U. Especializada en Inv. de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita y de Falsificación o Alteración de Moneda	9.5%	23.3%		15.3%		23	0.0%	66.7%	*	28.6%		2
Dirección General de Tecnología, Seguridad y Apoyo a la Investigación en Delincuencia Organizada	4.4%	13.6%		7.5%		68	0.0%	8.3%		2.7%		54
Unidad Especializada en Investigación de Terrorismo, Acopio y Tráfico de Armas	14.3%	8.7%		11.4%		42	0.0%	0.0%		0.0%		60 de 60
Unidad Especializada en Investigación de Asalto y Robo de Vehículos	24.1%	27.3%		25.5%		3	10.0%	0.0%		8.3%		33
Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada	2.5%	10.6%		6.9%		72	0.0%	26.9%	*	15.2%		5
Unidad Especializada en Investigación de Tráfico de Menores, Personas y Órganos	9.7%	22.7%		15.1%		24	0.0%	1.7%		1.3%		58
Director General de Apoyo Jurídico y Control Ministerial de Delincuencia Organizada	0.0%	11.1%	†	6.6%		74	0.0%	4.2%		2.2%		56



Unidad administrativa o área	2016						2021					
	% Hombres	% Mujeres		% Total	Rank. por dependencia	Rank. por área	% Hombres	% Mujeres		% Total	Rank. por Unidad Admin. (dependencia)	Rank. por área
Unidad Especializada en Investigación de Delitos en Materia de Secuestro	8.7%	23.1%	*	13.6%		27	8.1%	5.4%		6.8%		15
Dirección General de Cuerpo Técnico y de Control	21.2%	31.8%	†	26.6%		2	8.5%	12.8%		10.6%		6
Coordinación Administrativa de la Fiscalía Especializada en Materia de Delincuencia Organizada	13.3%	12.5%		13.0%		31	14.3%	0.0%		11.1%		9
Fiscalía Especializada en Control Competencial	3.2	13.1	†	8.7	12		3.3%	9.8%	**	6.8%	4 de 11	
Oficina del Fiscal Especializado en Control Competencial	3.7%	14.3%		10.1%		51	5.4%	15.2%	**	11.0%		22
Unidad Especializada en Análisis Financiero	nd	nd	nd	nd		nd	0.0%	16.7%		7.1%		37
Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delitos Federales	5.0%	0.0%		2.7%		84	0.0%	5.3%		3.4%		57
Coordinación General de Investigación	4.6%	0.0%		2.1%		85	40.0%	6.3%	*	14.3%		37
Unidad Especializada en Investigación de Delitos Fiscales y Financieros	4.6%	16.7%	†	12.1%		38	0.0%	5.3%		1.7%		55
U.E.I. de Delitos Cometidos por Servidores Públicos y Contra la Administración de Justicia	0.0%	10.7%	*	5.9%		77	0.0%	17.9%	*	10.4%		11
Unidad Especializada en Investigación de Delitos contra los Derechos de Autor y la Propiedad Industrial	1.8%	7.1%		4.8%		80	0.0%	0.0%		0.0%		60 de 60
Unidad Especializada en Investigación de Delitos contra el Ambiente y Previstos en Leyes Especiales	2.2%	23.5%		13.4%		29	0.0%	0.0%		0.0%		60 de 60



Unidad administrativa o área	2016						2021					
	% Hombres	% Mujeres		% Total	Rank. por dependencia	Rank. por área	% Hombres	% Mujeres		% Total	Rank. por Unidad Admin. (dependencia)	Rank. por área
Unidad Especializada en Investigación de Delitos de Comercio de Narcóticos Destinados al Consumo Final	5.0%	29.4%	*	16.2%		17	7.7%	0.0%		5.9%		53
Coordinación Administrativa de la Fiscalía Especializada en Control Competencial	5.7%	13.9%		9.9%		53	0.0%	20.0%		14.3%		14
Fiscalía Especializada En Materia De Derechos Humanos	6.6	16.6	***	12.1	6		3.7%	11.0%	**	7.4%	2 de 11	
Oficina de la Fiscalía Especializada en Materia de Derechos Humanos	11.8%	5.3%		8.3%		63	7.5%	9.2%		8.3%		48
Fiscalía Especial para la Atención de Delitos Cometidos contra la Libertad de Expresión	7.7%	40.0%	*	16.7%		16	7.7%	20.0%		14.3%		14
Fiscalía Especializada en Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas	0.0%	15.6%	**	10.3%		48	0.0%	11.6%	**	5.6%		33
U.I de Delitos para Personas Migrantes y el Mecanismo de Apoyo Exterior Mexicano de Búsqueda e Investigación	0.0%	0.0%		0.0%		86	0.0%	50.0%	*	14.3%		14
Dirección General de Promoción de la Cultura en Derechos Humanos, Quejas e Inspección	13.0%	31.3%		20.5%		8	0.0%	20.0%	*	5.6%		54
Dirección General de Atención y Seguimiento a Recomendaciones y Conciliaciones en Materia de Derechos Humanos	0.0%	25.0%		15.4%		22	5.6%	20.0%		12.1%		19
Dirección General de Análisis y Proyectos	nd	nd	nd	nd		nd	0.0%	20.0%		20.0%		27



Unidad administrativa o área	2016					2021						
	% Hombres	% Mujeres		% Total	Rank. por dependencia	Rank. por área	% Hombres	% Mujeres		% Total	Rank. por Unidad Admin. (dependencia)	Rank. por área
Dirección General de Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad	10.0%	14.3%		12.7%		34	0.0%	0.0%		0.0%		60 de 60
Unidad Especializada para la Atención de Asuntos Indígenas	0.0%	0.0%		0.0%		86	0.0%	0.0%		0.0%		60 de 60
Fiscalía Especializada en Investigación de los Delitos de Desaparición Forzada	2.7%	15.9%	*	9.9%		53	0.0%	0.0%		0.0%		60 de 60
Unidad Especial de Investigación y Litigación para el Caso Ayotzinapa	nd	nd	nd	nd		nd	0.0%	16.7%		14.3%		14
Unidad de Igualdad de Género	nd	nd	nd	nd		nd	0.0%	0.0%		0.0%		60 de 60
Fiscalía Especial en Investigación del Delito de Tortura	3.7%	12.1%		8.3%		63	5.6%	6.3%		5.9%		31
Coordinación Administrativa de la Fiscalía Especializada en Materia de Derechos Humanos	11.8%	14.3%		12.9%		32	0.0%	0.0%		0.0%		60 de 60
Fiscalía Especializada de Asuntos Internos	4.4	11.9	**	8.2		13	4.5%	7.5%	*	6.0%		6 de 11
Oficina de la Fiscal Especializada en Asuntos Internos	25.0%	0.0%		14.3%		25	5.4%	4.8%		5.1%		35
Dirección General de Evaluación Técnico Jurídica	9.1%	8.3%		8.7%		60	7.7%	11.5%		9.4%		29
Dirección General de Asuntos Internos	4.9%	13.1%		9.0%		57	6.3%	8.9%		7.5%		21
Dirección General de Delitos Cometidos por Servidores Públicos de la Institución	0.0%	17.1%	**	9.0%		57	0.0%	11.4%	*	6.9%		25
Coordinación Administrativa de la Fiscalía Especializada en Asuntos Internos	3.5%	5.6%		4.3%		82	0.0%	0.0%		0.0%		60 de 60



Unidad administrativa o área	2016						2021					
	% Hombres	% Mujeres		% Total	Rank. por dependencia	Rank. por área	% Hombres	% Mujeres		% Total	Rank. por Unidad Admin. (dependencia)	Rank. por área
Fiscalía Especializada en materia de Delitos Electorales	9.4	19.6	***	15.2	2		10.1%	15.5%		12.9%	1 de 11	
Oficina del Fiscal Especializado en Delitos Electorales	11.1%	6.7%		8.3%		63	10.7%	6.7%		8.6%		47
Dirección General Jurídica en Materia de Delitos Electorales	25.0%	33.3%		30.3%		1	16.7%	25.0%		22.2%		21
Dirección General de Averiguaciones Previas y Control de Procesos en Materia de Delitos Electorales	8.2%	16.1%		12.4%		36	12.2%	24.2%		17.6%		4
Dirección General de Política Criminal y Vinculación en Materia de Delitos Electorales	0.0%	25.0%		15.8%		20	0.0%	0.0%		0.0%		60 de 60
Coordinación Administrativa de la Fiscalía Especializado en Delitos Electorales	0.0%	25.0%		12.5%		35	0.0%	0.0%		0.0%		60 de 60
Agencia de Investigación Criminal	5.3	21.3	***	10.4	8		3.3%	12.6%	***	5.8%	7 de 11	
Policía Federal Ministerial	4.20%	26.30%		9.10%			3.0%	12.0%	***	4.8%		28
Oficina del Titular de la Policía Federal Ministerial	3.7%	10.3%		5.5%		78	4.1%	9.5%		5.5%		44
Dirección General de Mandamientos Ministeriales y Judiciales	3.3%	26.9%	***	7.8%		65	2.0%	13.0%	***	3.8%		35
Dirección General de Servicios Especiales de Seguridad y de Protección a Personas	4.6%	34.2%	***	8.4%		62	1.7%	12.5%	*	3.0%		40
Dirección General de Investigación Policial en Apoyo a Mandamientos	6.5%	31.8%	***	12.8%		33	2.3%	13.2%	**	4.7%		29
Dirección General de Asuntos Policiales Internacionales e Interpol	1.3%	26.5%	***	8.8%		59	9.1%	20.0%		11.1%		9



Unidad administrativa o área	2016						2021					
	% Hombres	% Mujeres		% Total	Rank. por dependencia	Rank. por área	% Hombres	% Mujeres		% Total	Rank. por Unidad Admin. (dependencia)	Rank. por área
Dirección General de Apoyo Técnico y Logístico	4.6%	22.9%	***	13.5%		28	3.6%	11.1%		6.5%		17
Unidad de Investigaciones Cibernéticas y Operaciones Tecnológicas	nd	nd	nd	nd		nd	0.0%	0.0%		0.0%		60 de 60
Dirección General de la Unidad para el Combate al Delito de Secuestro	nd	nd	nd	nd		nd	4.0%	7.7%		5.3%		24
Dirección General del Centro de Comunicaciones	20.0%	33.3%		25.0%		4	10.0%	20.0%		13.3%		16
Dirección General Adjunta del Centro Federal de Arraigo	3.9%	5.6%		4.6%		81	0.0%	0.0%		0%		60 de 60
Coordinación Administrativa de la Policía Federal Ministerial	8.3%	7.1%		7.7%		66	36.4%	50.0%		38.5%		1
Periciales	7.6%	16.5%	***	11.7%			4.3%	11.7%	**	7.5%		13
Oficina del Titular de la Coordinación General de Servicios Periciales	16.7%	15.4%		16.1%		18	0.0%	15.8%	*	8.6%		48
Dirección General de Especialidades Periciales Documentales	nd	nd	nd	nd		nd	7.7%	7.7%		7.7%		12
Dirección General de Especialidades Médico Forenses	9.2%	23.5%	*	17.3%		14	5.0%	11.1%		8.5%		8
Dirección General de Ingenierías Forenses	8.0%	19.1%	*	13.0%		31	4.4%	20.0%	*	8.3%		9
Dirección General de Laboratorios Criminalísticos	6.3%	13.9%	**	10.0%		52	4.1%	11.3%	*	7.1%		14
Coordinación Administrativa de Servicios Periciales	4.6%	17.1%		12.3%		37	0.0%	4.8%		2.6%		49
Cenapi	7.2%	23.4%	***	15.4%			6.8%	21.9%	*	12.3%		4



Unidad administrativa o área	2016						2021					
	% Hombres	% Mujeres		% Total	Rank. por dependencia	Rank. por área	% Hombres	% Mujeres		% Total	Rank. por Unidad Admin. (dependencia)	Rank. por área
Oficina del Titular del Centro Nacional de Planeación, Análisis e Información para el Combate a la Delincuencia	0.0%	17.7%	*	8.8%		59	5.3%	10.0%		6.9%		51
Dirección General de Análisis Nacional Contra la Delincuencia	9.4%	21.6%		15.9%		19	0.0%	16.7%		7.1%		23
Dirección General de Información sobre Actividades Delictivas	5.6%	27.1%	**	16.8%		15		14.3%		7.7%		12
Dirección General de Planeación Estratégica y Comunicación	0.0%	0.0%		0.0%		86	16.7%	60.0%		36.4%		7
Coordinación Administrativa del Cenapi	17.2%	35.3%		23.9%		6	0.0%	20.0%		10.0%		27
Órgano Interno de Control	10.4	19.5	***	14.6	3		1.4%	4.6%		2.9%	11 de 11	
Oficina del Titular del Órgano Interno de Control	9.1%	40.0%		18.8%		12	1.9%	5.7%		3.7%		57
Coordinación Administrativa del Órgano Interno de Control	10.7%	20.4%		15.5%		21	0.0%	0.0%		0.0%		60 de 60

Prueba Chi-cuadrada de diferencias entre categorías. *** p< .0001; ** p< .001; * p< .05

- En la Tabla 1.3 se muestra la prevalencia de HAS en el último año por nivel de mando y sexo. A nivel general no hay diferencias estadísticamente significativas por nivel jerárquico. Es decir, el HAS ha afectado en forma homogénea a todos los niveles tanto en 2016 como en 2021. No obstante, su prevalencia **disminuyó al menos 4 puntos porcentuales entre el personal sustantivo y hasta 6 puntos porcentuales entre las personas enlaces**, salvo en los mandos altos donde la tasa de HAS es similar a la de hace 5 años.
- Entre las personas que tienen algún nivel de mando, el HAS es mayor en los cargos de subcoordinador de unidad o subcoordinador administrativo, subcoordinador especializado o jefe/a de supervisión (Dir. Gral. Adjunta o dirección de área) y en las jefaturas de departamento administrativas. En los puestos sustantivos el HAS es mayor en los cargos de facilitadores, Fiscal en jefe o coordinador, peritos(as) profesionales, quienes apoyan al proceso sustantivo (superior, invitador, auxiliar ministerial), analistas y perito técnico. Finalmente entre las personas operativas el HAS destaca entre el personal de confianza. (Tabla 1.4).
- **La prevalencia del HAS hacia las mujeres durante el último año es especialmente elevada en algunas subcategorías de personal sustantivo. Por ejemplo, 1 de cada 4 facilitadoras y 2 de cada 10 mujeres en protección a personas y apoyo aéreo padecieron HAS en el último año. También superan el promedio las suboficiales y oficiales de la PFM, las fiscales en jefe o coordinadoras y las peritas.**

Tabla 1.3. Prevalencia de hostigamiento y acoso sexual según nivel de mando y sexo: 2016 vs 2021

	2016			2021		
	% Hombres	% Mujeres	% Total	% Hombres	% Mujeres	% Total
Mando alto	4.7%	11.1%	6.1%	3.7%	10.7%	5.8%
Mando medio	7.1%	15.9%	* 11.1%	3.1%	10.8%	*** 6.6%
Enlaces	6.9%	15.8%	*** 11.7%	2.4%	9.3%	*** 5.8%
Sustantivo	6.0%	15.8%	*** 10.1%	3.5%	9.5%	*** 5.8%
Operativo	6.7%	13.5%	*** 10.4%	4.8%	5.3%	5.1%

Prueba Chi-cuadrada de diferencias entre categorías.

*** p< .0001; ** p< .001; * p< .05

Tabla 1.4. Prevalencia de hostigamiento y acoso sexual según puesto y sexo: 2021

	% Hombres	% Mujeres		% Total
Mando alto	3.7%	10.7%		5.8%
Fiscal especial o fiscal regional	0.0%	0.0%		0.0%
Titular AIC	0.0%	0.0%		0.0%
Titular OM	0.0%	0.0%		0.0%
Alto mando sustantivo: subcoordinador de unidad y subcoordinador (jefe/a o titular de unidad, dirección general)	0.0%	0.0%		0.0%
Mando sustantivo: subcoordinador especializado o jefe/a de supervisión (Dir. Gral. Adjunta o dirección de área)	2.4%	15.8%		6.7%
Alto mando administrativo: subcoordinador de unidad o subcoordinador administrativo	20.0%	0.0%		16.7%
Mando administrativo: administrador ejecutivo o administrador especializado (Dir. Gral. Adjunta o dirección de área)	0.0%	9.5%	*	2.9%
Mando Medio	3.1%	10.8%	***	6.6%
Mando medio: supervisor (subdirección de área, jefatura de departamento)	2.9%	10.4%	***	5.8%
Mando medio: administrador (subdirección o jefatura de departamento)	3.5%	12.7%	***	7.6%
Secretaría general	3.3%	7.3%		5.8%
Técnicos especializados (enlace)	2.4%	9.3%	***	5.8%
Sustantivo	3.5%	9.5%	***	5.8%
Fiscal (AMP): en jefe o coordinador.	6.8%	14.7%		8.6%
Fiscal (AMP): titular, supervisor, revisor o asistente.	3.3%	8.1%	***	5.4%
Policía federal ministerial: oficial.	4.9%	13.6%		5.9%
Policía federal ministerial: suboficial.	2.4%	13.2%	***	4.3%
Perito/a profesional	5.9%	10.9%		8.1%
Perito/a técnico/a	2.3%	12.2%	**	6.2%
Analista	4.8%	8.7%		6.6%
Facilitador/a	0.0%	25.0%	*	11.8%
Pilotos/as: (comandante, subcomandante o capitán)	0.0%	0.0%		0.0%
Apoyo aéreo: (mantenimiento, supervisor, técnico u operador)	0.0%	16.7%	***	1.0%
Apoyo a la investigación: jefe regional o subdelegado	0.0%	0.0%		0.0%
Apoyo al proceso sustantivo: superior, invitador, auxiliar ministerial	5.1%	9.9%	***	7.5%
Administrador (abogado/a)	1.7%	8.7%	*	4.8%
Protección a personas	1.9%	20.0%	**	3.5%
Protección a instalaciones estratégicas	0.0%	0.0%		0.0%
Operativo	4.8%	5.3%	**	5.1%
Operativo confianza	3.5%	8.0%	***	5.9%

	% Hombres	% Mujeres		% Total
Operativo base	6.5%	3.3%	**	4.2%
Total	3.6%	8.0%		5.7%

Prueba Chi-cuadrada de diferencias entre categorías.

*** p< .0001; ** p< .001; * p< .05

- Con respecto las características sociodemográficas de las personas que padecieron algún tipo de HAS, éste tiende a ser más prevalente entre las personas más jóvenes. Por ejemplo, 6% de los hombres y casi 13.1% de las mujeres de 25 años y menos indicó haber sufrido algún acto de HAS en el último año. En cambio, entre las personas de mayor edad (de 56 años y más), no sólo el porcentaje de personas afectadas es mucho menor, sino que además la brecha de género desaparece, es decir mujeres y hombres son afectados en la misma proporción (2%).
- Se corrobora que **a medida que se incrementa la escolaridad de las personas tiende a incrementarse el reporte de HAS. De esta forma, 4% de las mujeres que no cuentan con estudios universitarios reportó HAS, siendo este porcentaje de 11.3% entre las que tienen estudios de posgrado. No obstante, el cambio más notable entre 2016 y 2021 fue la disminución de HAS entre las mujeres con menor nivel de instrucción.**
- Las personas solteras (tanto hombres como mujeres) reportan mayores niveles de HAS (6% de los hombres y 9.9% de las mujeres) que las personas casadas o en unión libre (respectivamente, 2.6% y 6.5%). Los hombres casados o unidos son el grupo que indicó haber padecido HAS en menor medida. Este comportamiento de los datos es muy similar al de 2016.
- Sigue sin haber diferencias estadísticamente significativas entre las experiencias de HAS y la condición de hablante de lengua indígena o haber crecido en un hogar en donde se hablaba.
- Las personas no heterosexuales reportan los mayores niveles de HAS en el último año. 13% de las personas no heterosexuales padeció algún acto de HAS, no existiendo diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres. Las personas heterosexuales son las que reportan los menores niveles de HAS, aunque el porcentaje de mujeres es más del doble al de los hombres.

Tabla 1.5. Personas que han padecido algún tipo de hostigamiento o acoso sexual durante el último año según características sociodemográficas, institucionales y sexo: 2016 vs 2021

	2016			2021				
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total		
Edad								
18 a 25 años	10.8%	19.9%	***	16.0%	6.0%	13.1%	*	9.5%
De 26 a 35 años	9.2%	17.8%	***	13.8%	5.5%	10.8%	***	8.2%
De 36 a 45 años	5.6%	14.6%	***	9.3%	3.5%	9.8%	***	6.4%
De 46 a 55 años	3.9%	10.7%	***	6.7%	2.5%	4.3%	*	3.3%
56 años o más	3.9%	6.3%	†	4.7%	2.1%	2.2%		2.2%
Escolaridad								
Menos de licenciatura	4.4%	11.0%	***	7.4%	3.5%	4.4%		4.0%
Licenciatura	6.7%	16.4%	***	11.1%	3.5%	8.4%	***	5.7%
Más de Licenciatura	8.0%	16.9%	***	12.3%	4.3%	11.3%	***	7.7%
Situación conyugal								
Soltero(a)	9.9%	16.7%	***	14.2%	6.1%	9.9%	***	8.5%
Casado(a)/unión libre	5.1%	14.0%	***	7.8%	2.6%	6.5%	***	3.9%
Separado(a)/Divorciado(a)/Viudo(a)	7.4%	14.1%	***	11.7%	5.1%	6.0%		5.7%
Habla lengua indígena								
Sí	7.4%	14.8%	**	10.4%	2.0%	13.4%	*	6.5%
No	6.3%	15.3%	***	10.5%	3.7%	7.9%	***	5.7%
Tiene alguna discapacidad								
No	nd	nd		nd	3.6%	7.9%	***	5.6%
Sí	nd	nd		nd	4.6%	8.7%	*	6.6%
Orientación sexual								

No heterosexual	25.0%	27.7%		26.3%	12.4%	13.1%		12.6%
Heterosexual	5.9%	15.1%	***	10.1%	3.3%	7.8%	***	5.5%
Antigüedad								
2 años o menos	8.4%	19.5%	***	13.5%	5.5%	11.7%	*	8.0%
De 2 a 5 años	8.8%	17.4%	***	13.0%	4.2%	13.8%	***	8.3%
De 5 a 10 años	6.6%	15.2%	***	11.1%	4.7%	8.0%	**	6.2%
De 10 a 20 años	4.7%	12.5%	***	7.7%	3.1%	8.1%	***	5.4%
Más de 20 años	3.7%	10.1%		6.4%	2.3%	2.7%		2.5%
Sexo del/a superior jerárquico								
Hombre	5.7%	15.6%	***	10.0%	3.4%	8.3%	***	5.5%
Mujer	8.4%	14.6%	***	11.7%	4.4%	7.4%	***	6.0%

*** p< .0001; ** p< .001; * p< .05

nd: la información no está disponible ya sea porque la pregunta no fue incluida en el cuestionario de 2016 o porque no se reportó en el Diagnóstico de este mismo año

- En términos de antigüedad, las personas con menor antigüedad tienden a estar más afectadas por el HAS que las de mayor antigüedad en la institución. Esto, probablemente esté asociado a la correlación entre edad del individuo y antigüedad en la institución.
- Las mujeres siguen reportando porcentajes más altos de HAS que los hombres independientemente del sexo del superior jerárquico. Lo relevante es que cuando el jefe inmediato es hombre, la proporción de mujeres objeto de HAS es más del doble que los hombres (8.3% ellas vs 3.4% ellos). Mientras que cuando el superior jerárquico es mujer, 7.4% de ellas reportan HAS frente al 4.4% de ellos; lo cual sigue siendo una diferencia estadísticamente significativa, pero no del doble.
- Con respecto a **las personas responsables del HAS**, la Tabla 1.6 muestra que, en el caso de las mujeres, **son compañeros de trabajo, en mayor medida, los responsables de los actos de HAS**. Por ejemplo, la mitad de las mujeres que reportaron que les habían mirado de forma obscena o les habían hecho guiños con fines sexuales o comentarios ofensivos o vulgares sobre su cuerpo o apariencia física indicó que había sido un compañero.
- **Los superiores jerárquicos son señalados como los responsables de los actos constitutivos de HAS más graves hacia mujeres. Por ejemplo, alrededor del 60% de las mujeres que manifestó haberse sentido presionada para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera de su lugar de trabajo, o bien haber sufrido tocamientos, caricias, o roces que le hicieron sentir incómodo(a) indicó que fue un jefe. Asimismo, la gran mayoría de las mujeres (alrededor de 90%) a quienes les dijeron que tendrían mejores condiciones de trabajo si accedían a algo sexual o que fueron amenazadas con correrlas o castigarlas por no aceptar por haberse negado a propuestas de índole sexual también señalaron a su jefe.**
- Si bien los hombres son en menor medida que las mujeres objeto de HAS, los datos muestran que ellos también pueden ser sujetos de estas conductas por parte de personas de su mismo sexo. Por ejemplo, alrededor del **40% de los hombres que reportó haber sido objeto de comentarios vulgares u ofensivos sobre su cuerpo o apariencia física indicó que había sido un compañero**. Asimismo, poco más del 50% de los hombres que reportaron que alguien le propuso mejores condiciones de trabajo si accedía a hacer algo de carácter

sexual o que le habían amenazado con correrlo o castigado o incluso habían tomado represalias por no aceptar propuestas de índole sexual indicó que había sido su jefe.

- Por otra parte, **los compañeros hombres suelen ser los responsables de esparcir rumores sobre la sexualidad o cuerpo de las personas agraviadas (tanto de hombres como de mujeres) o bien de hacer pláticas, comentarios, o bromas ofensivas relacionadas con el sexo o comentarios peyorativos que menosprecian a las mujeres. En contra parte las compañeras mujeres suelen ser las responsables de realizar comentarios sexistas o peyorativos que menosprecian a los hombres.**

**Tabla 1.6. Personas identificadas como responsables de perpetrar actos constitutivos de HAS durante el último año:
2021**

	Compañero	Compañera	Jefe	Jefa	Hombre otra institución	Mujer otra institución	Persona no servidora pública
Pláticas, comentarios, o bromas ofensivas relacionadas con el sexo.							
Hombres	36.0%	12.0%	38.0%	2.7%	2.0%	0.7%	8.7%
Mujeres	50.6%	1.7%	45.5%	1.3%	0.0%	0.0%	0.9%
Miradas obscenas, guiños o gestos con intenciones sexuales.							
Hombres	10.9%	40.0%	27.3%	3.6%	7.3%	5.5%	5.5%
Mujeres	52.5%	0.0%	44.8%	0.2%	0.5%	0.0%	2.0%
Propuestas directas o indirectas de establecer una relación sexual.							
Hombres	13.5%	27.0%	16.2%	13.5%	0.0%	16.2%	13.5%
Mujeres	30.8%	0.5%	65.2%	1.8%	0.0%	0.0%	1.8%
Comentarios ofensivos o vulgares sobre su cuerpo o apariencia física.							
Hombres	40.7%	18.7%	33.0%	2.2%	0.0%	3.3%	2.2%
Mujeres	50.2%	11.1%	29.1%	1.5%	1.1%	0.0%	6.9%
Se ha sentido presionado(a) por alguien para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera de su centro de trabajo.							
Hombres	8.3%	8.3%	25.0%	33.3%	0.0%	25.0%	0.0%
Mujeres	33.3%	0.0%	61.4%	2.6%	2.6%	0.0%	0.0%
Tocamientos, caricias, o roces que le hagan sentir incómodo(a).							
Hombres	17.2%	34.5%	31.0%	6.9%	0.0%	10.3%	0.0%
Mujeres	39.4%	0.0%	59.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.8%
Alguien se le ha acercado demasiado o ha invadido su espacio físico repetidamente.							
Hombres	6.4%	57.4%	17.0%	10.6%	0.0%	8.5%	0.0%
Mujeres	52.9%	0.5%	43.2%	0.0%	1.5%	1.9%	0.0%



	Compañero	Compañera	Jefe	Jefa	Hombre otra institución	Mujer otra institución	Persona no servidora pública
Ha intentado tener relaciones sexuales con usted cuando había dicho que no quería.							
Hombres	14.3%	0.0%	28.6%	57.1%	0.0%	0.0%	0.0%
Mujeres	30.0%	0.0%	60.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10.0%
Le han obligado a tener relaciones sexuales cuando usted no quería.							
Hombres	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Mujeres	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
Le han mostrado intencionalmente alguna parte de su cuerpo o imágenes de contenido sexual.							
Hombres	38.9%	55.6%	5.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Mujeres	70.8%	0.0%	20.8%	0.0%	0.0%	0.0%	8.3%
Le han dicho que tendría mejores condiciones de trabajo si accedía a hacer algo de carácter sexual.							
Hombres	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Mujeres	9.8%	0.0%	87.8%	0.0%	0.0%	0.0%	2.4%
Le han amenazado con correrlo/a o castigarlo de alguna forma por no aceptar invitaciones o propuestas.							
Hombres	7.7%	0.0%	53.8%	38.5%	0.0%	0.0%	0.0%
Mujeres	44.4%	3.7%	51.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Han tomado represalias o la (lo) han castigado por haberse negado a propuestas de índole sexual.							
Hombres	7.7%	7.7%	53.8%	30.8%	0.0%	0.0%	0.0%
Mujeres	7.2%	0.0%	91.6%	1.2%	0.0%	0.0%	0.0%
Le han dicho piropos ofensivos o molestos.							
Hombres	23.3%	66.7%	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	3.3%
Mujeres	61.0%	0.4%	30.7%	1.5%	0.8%	0.0%	5.7%



	Compañero	Compañera	Jefe	Jefa	Hombre otra institución	Mujer otra institución	Persona no servidora pública
Han esparcido rumores sobre su sexualidad o cuerpo (ej. orientación sexual, su cuerpo, disponibilidad, etc.)							
Hombres	48.5%	26.5%	20.6%	1.5%	0.0%	0.0%	2.9%
Mujeres	49.7%	33.1%	11.7%	4.1%	0.0%	0.0%	1.4%
Le han hecho comentarios sexistas o peyorativos que menosprecian a las mujeres.							
Hombres	76.3%	5.0%	10.0%	5.0%	2.5%	0.0%	1.3%
Mujeres	61.5%	1.9%	29.6%	1.5%	3.0%	0.0%	2.6%
Le han hecho comentarios sexistas o peyorativos que menosprecian a los hombres.							
Hombres	27.8%	43.1%	8.3%	9.7%	1.4%	2.8%	6.9%
Mujeres	20.5%	31.8%	20.5%	2.3%	0.0%	13.6%	11.4%

Reacciones ante el Hostigamiento y Acoso Sexual

Las reacciones ante el HAS son distintas entre mujeres y hombres. Por ejemplo, ante las pláticas o bromas ofensivas relacionadas con el sexo, las miradas obscenas o guiños de índole sexual, los comentarios ofensivos sobre el cuerpo u apariencia física, los roces o tocamientos que generan incomodidad o ante situaciones donde alguien se acerca demasiado invadiendo el propio espacio físico, la mayoría de los hombres tienden a ignorar el comportamiento, mientras que las mujeres evaden a la persona agresora o la enfrentan.

Ellas son más proclives a enfrentar las situaciones de HAS, ya sea encarando a la persona agresora o evadiéndola. De las 15 conductas constitutivas de HAS que han padecido los hombres en el último año, en 12 la mayoría o la mayor pluralidad ha optado por no hacer nada y sólo en 3 la mayoría las ha afrontado (por ejemplo, cuando de por medio ha habido propuestas directas o indirectas de establecer una relación sexual, cuando se han sentido presionados para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera de su centro de trabajo o cuando intentan tener relaciones sexuales con ellos a pesar de haberse negado). **En contraste, de las 16 conductas de HAS sufridas por las mujeres, en 13 la mayor parte las ha afrontado y en 3 la mayoría se ha quedado sin hacer nada** (por ejemplo, cuando de por medio ha habido amenazas o represalias por haberse negado a propuestas de índole sexual o cuando han esparcido rumores sobre ellas sobre su cuerpo, disponibilidad u orientación sexual).

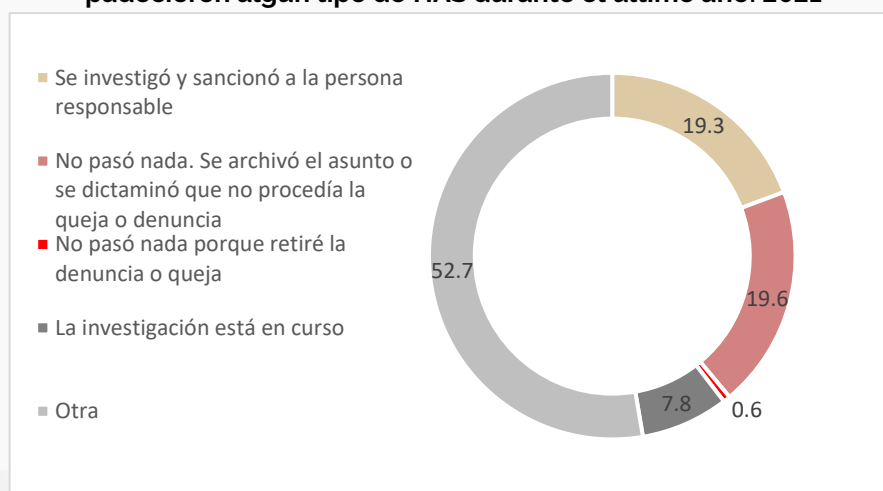
Ante las situaciones de hostigamiento y acoso sexual examinadas, actualmente **un porcentaje muy pequeño de personas se quejan con un/a superior jerárquica (6.7% de las víctimas)**. Al igual que en 2016 en términos generales las mujeres son más proclives que los hombres a quejarse con su jefe(a) (7.6% vs 4.8%); no obstante en ciertas situaciones los hombres también recurren a esta opción, incluso más que las mujeres. Por ejemplo, 5% de las mujeres que han recibido piropos ofensivos o molestos se quejó con alguien de mayor jerarquía, frente al 0% de los hombres. Pero por otro lado, 7% de los hombres sobre los que esparcieron rumores acerca de su sexualidad o cuerpo recurrieron a su superior(a) inmediato(a), frente al 5% de las mujeres.

Casi nadie, 0.2%, **equivalente a 2 personas, objeto de HAS en el último año se han quejado con recursos humanos y sólo 2.1% reportó haber interpuesto una queja o denuncia en FEVIMTRA, en el Órgano Interno de Control o en la**

Visitaduría General. **De éstas 60% son mujeres y 40% son hombres. En 2016 la proporción que recurrió a estas instancias también fue muy reducida, sólo 3%; de las cuales dos terceras partes eran mujeres (67.4%) y la tercera parte restante eran hombres. En resumen, aunque se ha avanzado en reducir el HAS en la FGR, no ha habido avances en la cultura de la denuncia de este tipo de violencia laboral.**

La gráfica 1.5 muestra qué sucedió cuando la persona presentó una denuncia o queja. **En el 20% de las quejas o denuncias (formales o informales) por situaciones de HAS entre el personal de la FGR, no pasó nada, se archivó el asunto o se dictaminó que la queja no procedía. En el 19% de los casos se investigó y sancionó a la persona, en 8% la queja/denuncia estaba procesándose y atendiendo en el momento de la realización del estudio y sólo en 1% de los casos no pasó nada porque retiró la denuncia/queja.** Cabe señalar que 53% las personas quejasas respondieron la opción "otra" es decir ninguna de las respuesta ofrecidas atendía a lo que realmente había sucedido.

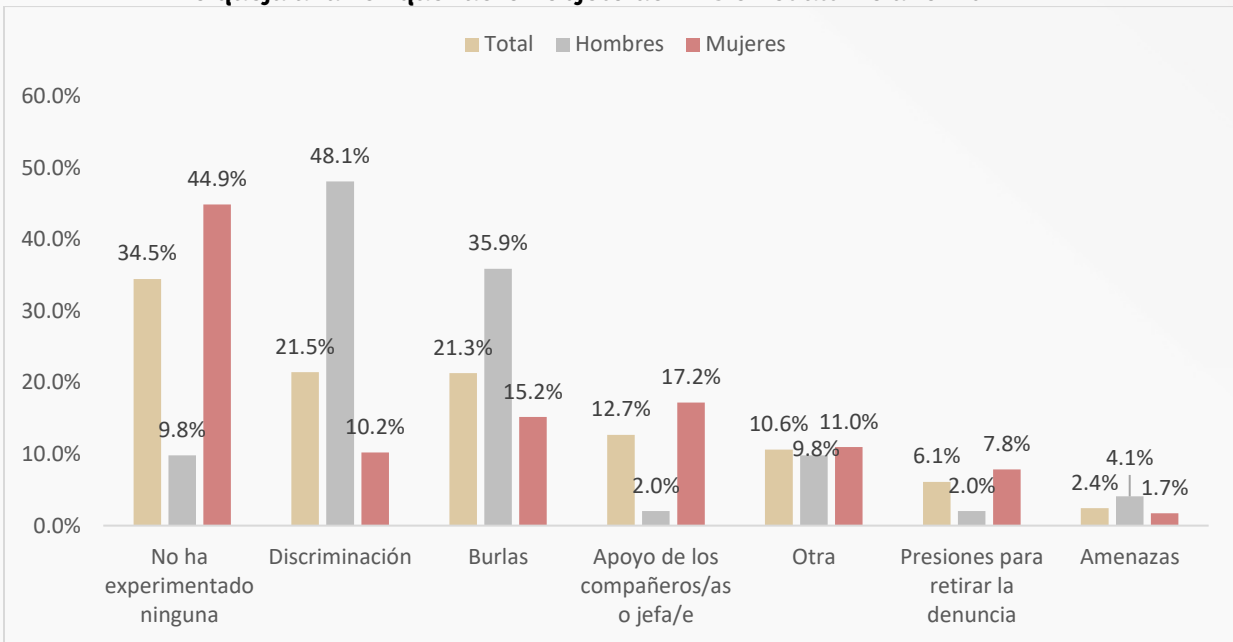
Gráfica 1.5. Resultado de la acción de denuncia o queja interpuesta por las personas que padecieron algún tipo de HAS durante el último año: 2021



No sólo la experiencia de HAS es violenta, en sí misma, sino también los cambios que se derivan en el ambiente laboral de las víctimas tras la denuncia. Experiencias que son diferentes entre mujeres y hombres. 48% de los hombres que denunciaron HAS reportan haber experimentado discriminación y 36% burlas de parte de sus compañeros y compañeras; mientras que 45% de las mujeres no reportan ninguna consecuencia, ni positiva ni negativa. Asimismo 17% de las mujeres señalan haber sentido el apoyo de sus compañeros(as) y jefe(a) tras la

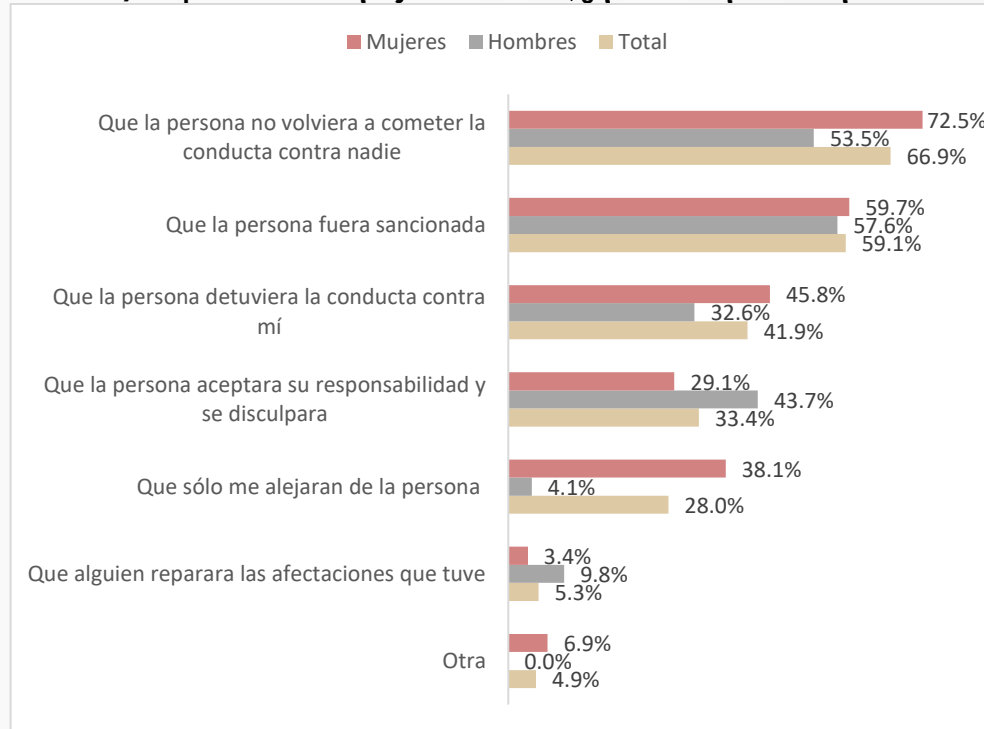
denuncia; proporción significativamente menor entre los hombres (2%). Lo cual revela los estereotipos de género que afectan a las víctimas de esta forma de violencia.

Gráfica 1.6. Situaciones que han experimentado las personas que interpusieron una denuncia o queja una vez que fueron objeto de HAS en el último año: 2021



Ahora bien, sobre las expectativas o pretensiones de las víctimas de HAS al interponer su denuncia o queja, **3 de cada 4 querían que la persona agresora no volviera a cometer la conducta contra nadie y 2 de cada 4 (la mitad) pretendía que fuera sancionada. Las mujeres en mayor proporción que los hombres querían que la denuncia sirviera para alejarla de la persona agresora o para que ésta detuviera su conducta; mientras que los hombres, en mayor proporción que las mujeres, denunciaron para que la persona aceptara su responsabilidad y se disculpara.**

Gráfica 1.7. Al presentar su queja o denuncia, ¿qué es lo que más quería?: 2021



La Tabla 1.7 muestra el motivo principal por el que las personas que padecieron HAS el último año no interpusieron una queja o denuncia según sexo. Los porcentajes hacen referencia a las personas que proporcionaron cada respuesta como primer motivo. La principal razón de mujeres y hombres por la que no interpusieron una queja o denuncia está vinculada con la falta de confianza en las autoridades correspondientes, ya que no vale la pena hacerlo porque nunca pasa nada.

Esta percepción aumentó de 2016 a la fecha, principalmente entre los hombres al pasar de 12% al 21%. Como segunda razón, con porcentajes muy cercanos, figuran la creencia de que lo que sucedió no tuvo importancia o **porque no quisieron arriesgar su trabajo. Este último motivo disminuyó principalmente entre las mujeres en los últimos 5 años.**

Respuestas como sentía vergüenza o pensé que no me iban a creer son proporcionadas en porcentajes ligeramente mayor por hombres que por mujeres: 7.4% vs. 5.8% y 9.8% vs. 5.9%, respectivamente. Esto sugiere que **las dificultades de credibilidad y vergüenza asociadas a la violencia sexual afectan poco más a los hombres que a las mujeres.**

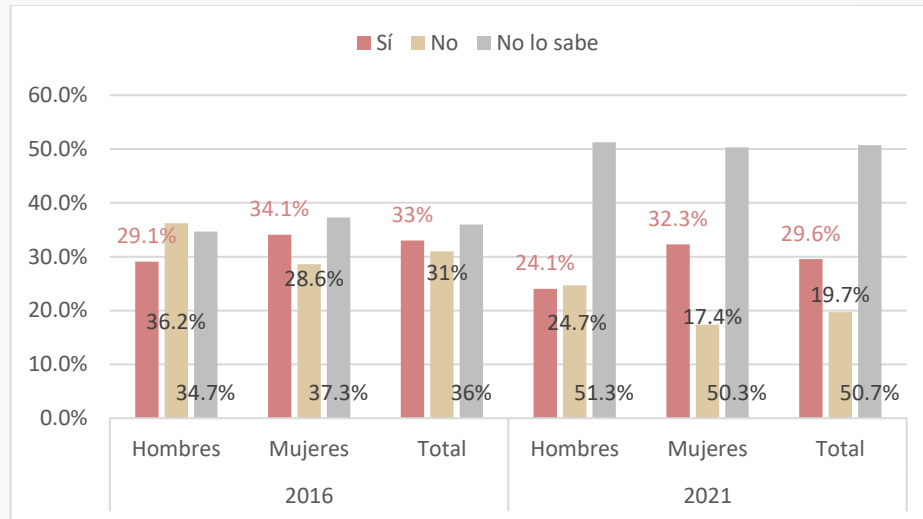
Aunque reducido, es importante destacar que, igual que en 2106, poco más del 3% y 4% de hombres y mujeres víctimas de HAS, respectivamente, no interpusieron una queja o denuncia porque no sabían dónde acudir. Asimismo, **una de las razones que más creció entre las mujeres es porque no querían que nadie se enterara**. Lo anterior nuevamente apunta a la necesidad no sólo de atender casos de HAS, sino también de prevenirlos y sensibilizar al personal sobre la situación de las víctimas y deconstruir los estereotipos en torno a este tipo de violencia laboral.

Tabla 1.7. Motivo principal por el que las personas que padecieron HAS el último año no interpusieron una queja o denuncia según sexo: 2016 vs 2021

	2016		2021	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
No vale la pena hacerlo porque nunca pasa nada	12.5	16.4	21.2%	20.7%
No quise arriesgar mi trabajo	15.7	24.7	17.0%	16.3%
Lo que sucedió no tuvo importancia	27.2	23.1	18.2%	15.6%
No quería que nadie se enterara	0.8	2.6	1.7%	8.5%
Pensé que no me iban a creer	7.9	6.6	9.8%	5.9%
Sentía vergüenza	10.8	6.4	7.4%	5.8%
Por miedo o amenazas	3.2	3.2	3.5%	5.5%
No sabía dónde acudir	3.2	4.4	3.5%	4.4%
Porque no confío en las autoridades	nd	nd	3.4%	3.7%
Pensé que yo era un poco culpable	1.3	0.3	0.9%	1.5%
Me hizo sentir bien	2.1	0.3	0.6%	0.3%
Otra	15.7	12.4	12.8%	11.8%

Cabe señalar que de haber contado con acompañamiento o asesoría por parte de la institución, casi una tercera parte de las personas que no interpusieron una queja o denuncia la hubieran interpuesto. En la Gráfica 1.8 se presentan estos datos que muestran como un porcentaje significativamente mayor de mujeres que de hombres (32% vs. 24%) hubieran interpuesto una denuncia o queja de contar con apoyo de la institución; 20% de las personas, aunque hubieran contado con acompañamiento o asesoría no la hubieran interpuesto, siendo este porcentaje mayor para los hombres que para las mujeres (25% vs. 17%); 51% de las personas no sabe si el hecho de contar con acompañamiento hubiera influido en que presentaran una queja o denuncia. Cabe destacar que **esta opción de respuesta creció de 36% a 51% de 2016 a 2021**, lo que puede estar asociado al aumento de la desconfianza en las autoridades que atienden los casos de HAS y los estereotipos en torno a las víctimas.

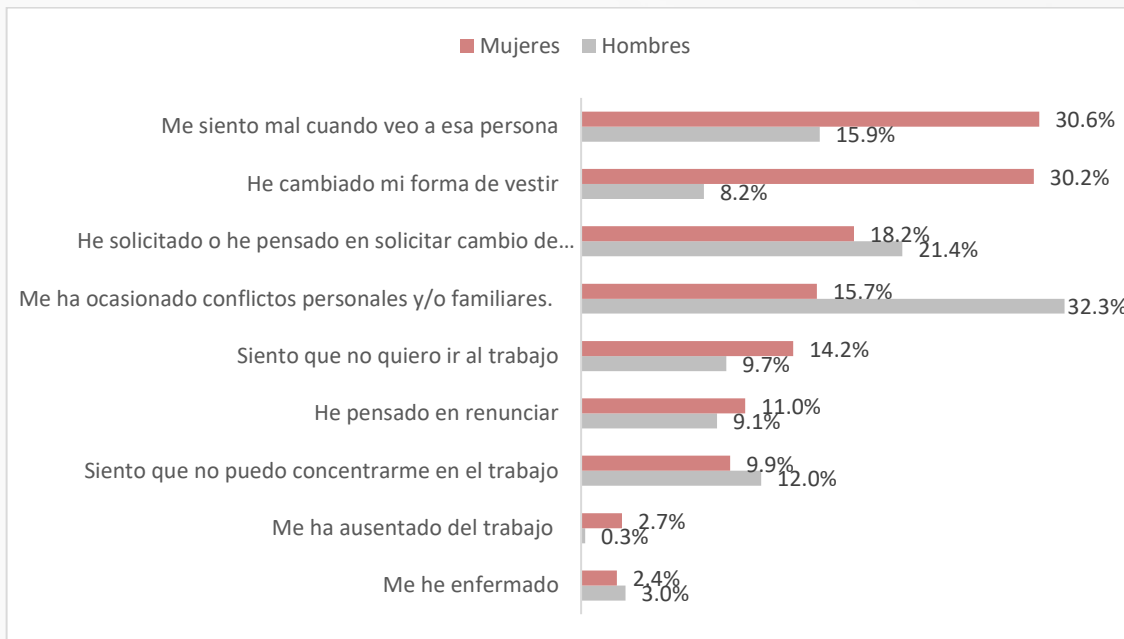
Gráfica 1.8. Personal que de haber contado con acompañamiento o asesoría por parte de la institución hubieran interpuesto una queja o denuncia por HAS en el último año, según sexo: 2016 vs 2021



Hablando ahora de la manera en cómo se sienten anímicamente las personas objeto de HAS, independientemente si interpusieron o no una queja o denuncia, también hay diferencias entre mujeres y hombres. Ellas manifiestan principalmente sentirse mal cuando ven a la persona agresora o han cambiado su manera de vestir.

En contraste, los hombres expresan que les ha ocasionado conflictos personales o familiares y han solicitado o pensado solicitar el cambio de unidad. También hay implicaciones diferenciadas entre ambos sexos en cuanto a su productividad o relación con el trabajo, por ejemplo, una mayor proporción de mujeres que de hombres manifiestan que no quieren ir al trabajo, se han ausentado o incluso han pensado renunciar. Mientras que los hombres en una proporción estadísticamente superior a ellas sienten que no pueden concentrarse en sus actividades laborales.

Gráfica 1.8. Consecuencias de las personas que han padecido algún tipo de hostigamiento o acoso sexual durante el último año: 2021



Conocimiento de los mecanismos institucionales para abordar el acoso y hostigamiento sexual

Actualmente **la mayoría de las personas que trabajan en la FGR (7 de cada 10) consideran que el hostigamiento y el acoso sexual es un problema debidamente atendido en la institución, mientras que 3 de ellas opinan que no es debidamente atendido. Sin embargo, esta opinión se invierte entre las personas que han sido objeto de HAS en el último año, pues 61% considera que no es un problema bien atendido** y el resto considera que sí lo es.

Las áreas en donde más se considera que el HAS no es debidamente atendido son la Fiscalía Especializada en Control Regional y la Fiscalía Especializada en Control Competencial. En contraste, en donde más opinan que está bien atendido es en la Fiscalía Especializada de Asuntos Internos, Fiscalía Especializada en Materia de Derechos Humanos, Oficialía Mayor y Órgano Interno de Control.

En cuanto a los perfiles laborales, la gran mayoría de las mujeres y de los hombres aseguran que la institución está brindando una atención adecuada al problema de HAS, no obstante una proporción ligeramente mayor de mujeres que de hombres piensa lo contrario, es decir desconfía de tal atención (32% vs 29%, respectivamente). Siguiendo con las diferencias estadísticamente significativas

por sexo, las mujeres con un nivel de enlace o aquellas que ocupan puestos sustantivos como las fiscales, ya sea jefa o coordinadora, o bien supervisora, revisora o asistente, y las suboficiales de la Policía Federal Ministerial son menos optimistas que sus colegas varones con estos mismos puestos.

A medida que aumenta la edad y la antigüedad en la institución es mayor la confianza en la atención que la Fiscalía brinda al HAS. Aunque a partir de los 36 años o de los 10 años de antigüedad las mujeres son menos confiadas que los hombres de manera estadísticamente significativa. Por ejemplo en el rango de 56 años o más, el 75% de ellas confían en la atención de la Fiscalía frente al 81% de los hombres.

En 5 años aumentó 11 puntos porcentuales la proporción de personas que no sabe o desconoce la existencia de un comité u órgano responsable de atender o sancionar casos de HAS al pasar de 33% a 44% de 2016 a 2021.

El desconocimiento por la existencia de dicho comité creció significativamente en todas las áreas de primer orden, con excepción de Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales, la Fiscalía Especializada de Asuntos Internos y la Fiscalía Especializada en Materia de Derechos Humanos. El desconocimiento por dicho comité vuelve a ser preponderante en la Fiscalía Especializada en materia de Delitos Electorales, en la Fiscalía Especializada en Control Regional y se sumó en este año la Oficina del Fiscal General de la República.

Respecto a los perfiles que desconocen la existencia de un comité u órgano responsable de atender o sancionar casos de HAS, destaca el personal operativo y sustantivo con el 47% cada uno. En cuanto a las diferencias estadísticamente significativas por sexo, las mujeres titulares de alguna dirección general adjunta o dirección de área (36%), las subdirectoras o jefas de departamento (35%) y aquellas con cargo de secretaria general (64%) desconocen en mayor proporción que sus homólogos hombres la existencia de los mecanismos para atender y sancionar el HAS. Este es el mismo caso de las mujeres con cargos sustantivos como las facilitadoras (75%), quienes apoyan al proceso sustantivo (59%) y las abogadas (45%).

Por su parte los hombres que tienen un cargo operativo de base (48%) o de confianza (52%) son más probables que sus colegas mujeres a desconocer los mecanismos para atender y sancionar los casos de HAS. (En los puestos

operativos de base, 48% de los hombres no conocen los mecanismos, frente a 45% de las mujeres, mientras que en los puestos operativos de confianza estas proporciones son de 52% ellos, 47% ellas).

Los perfiles sociodemográficos con un mayor nivel de desconocimiento son las mujeres y hombres de menos de 25 años (68% y 70%, respectivamente), las personas solteras (47% ellas vs 50% ellos) y quienes tienen una antigüedad laboral de hasta 2 años en la institución (50% ellas vs 55% ellos). Lo anterior resulta relevante porque tanto las personas solteras como las de recién ingreso coinciden también con el perfil de personas que han sido objeto de HAS en el último año, aunado a que estos mismos perfiles consideran que el HAS no está siendo atendido adecuadamente en la institución.

Entre las personas que sí saben que existe el Comité y órgano para atender los casos de HAS, la prevalencia de éste en los últimos 12 meses es significativamente menor a los que no conocen (4.3% vs. 7.4%). Por otra parte, 78% de las personas indicaron que en su institución existe difusión sobre HAS. El resto, las que no lo saben o dijeron que no existe, reportan más del doble de prevalencia de HAS en los últimos 12 meses (11.3%), respecto de las que reportaron que comentaron que si se difunde información al respecto (4.1%).

En todas las unidades de primer orden creció la percepción de que no se difunde información relativa a HAS. En la Fiscalía Especializada en Control Regional, la Fiscalía Especializada en Control Competencial y la Oficina del Fiscal General de la República son donde prevalece aún más tal percepción.

Nuevamente **el personal de apoyo al proceso sustantivo y operativos de base son quienes más desconocen si se difunde o no información para prevenir el HAS. Así también el personal menor de 25 años, soltero y con una antigüedad laboral de hasta 2 años.** En este sentido se corrobora que este perfil cuenta con menor conocimiento de los mecanismos para afrontar el HAS en la institución.

Tabla 1.9. Conocimiento de procedimientos para atender el acoso y hostigamiento y difusión de información, por unidad de primer orden y nivel de puesto: 2016 vs 2021

	El hostigamiento o acoso sexual es un problema que NO es debidamente atendido en su institución	No existe un procedimiento, comité u órgano responsable de atender o sancionar los casos de hostigamiento sexual		No existe difusión de información sobre hostigamiento y acoso sexual en su institución	
		2021	2016	2021	2016
Total del personal	30.8%	32.7%	44.2%	13.3%	22.1%
Por unidad de primer orden					
Oficina del Fiscal General de la República	34.4%	29.8%	53.0%	10.6%	29.2%
Oficialía Mayor	27.5%	22.7%	32.0%	8.7%	15.5%
Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales	29.7%	24.3%	22.9%	8.5%	13.5%
Fiscalía Especializada en Control Regional	32.8%	41.6%	50.7%	17.3%	25.1%
Fiscalía Especializada en Materia de Delincuencia Organizada	29.2%	29.9%	39.1%	10.7%	19.8%
Fiscalía Especializada en Control Competencial	32.8%	24.6%	42.9%	9.6%	25.8%
Fiscalía Especializada En Materia De Derechos Humanos	26.8%	28.9%	30.1%	10.4%	18.8%
Fiscalía Especializada de Asuntos Interno	24.8%	29.7%	30.6%	8.4%	15.1%
Fiscalía Especializada en materia de Delitos Electorales	31.3%	35.9%	50.6%	11.6%	22.1%
Agencia de Investigación Criminal	28.7%	35.2%	42.9%	15.2%	19.9%
Órgano Interno de Control	27.0%	15.7%	35.8%	6.7%	23.4%
Cargo					
Mando alto	20.9%	nd	30.9%	nd	17.7%
Mando medio	28.8%	25.3%	35.4%	6.5%	15.9%
Enlace	28.4%	27.7%	37.7%	10.6%	18.5%
Sustantivo	32.0%	36.7%	46.6%	15.7%	22.8%
Operativo	31.3%	33.1%	47.4%	15.1%	25.3%

Tabla 1.10. Conocimiento de procedimientos para atender el acoso y hostigamiento y difusión de información, por perfil sociodemográfico del personal: 2021

	El hostigamiento o acoso sexual es un problema que NO es debidamente atendido en su institución	No existe un procedimiento, comité u órgano responsable de atender o sancionar los casos de hostigamiento sexual	No existe difusión de información sobre hostigamiento y acoso sexual en su institución
Total	30.8%	44.2%	22.1%
Sexo			
Hombres	29.8%	43.4%	21.1%
Mujeres	32.0%	45.1%	23.2%
Edad			
18 a 25 años	48.8%	68.7%	41.3%
De 26 a 35 años	36.4%	48.4%	24.1%
De 36 a 45 años	30.7%	45.3%	21.9%
De 46 a 55 años	27.0%	37.8%	17.5%
56 años o más	21.1%	40.0%	24.2%
Escolaridad			
Menos de licenciatura	25.2%	38.9%	19.4%
Licenciatura	32.3%	46.0%	22.8%
Más de Licenciatura	33.0%	44.8%	23.1%
Situación conyugal			
Soltero(a)	34.9%	47.9%	24.6%
Casado(a)/unión libre	28.8%	42.6%	20.9%
Separado(a)/Divorciado(a)/Viudo(a)	28.5%	41.2%	20.5%
Antigüedad			
2 años o menos	32.3%	56.3%	33.4%
De 2 a 5 años	33.1%	46.4%	21.8%
De 5 a 10 años	32.4%	42.0%	20.2%
De 10 a 20 años	31.0%	41.7%	19.6%
Más de 20 años	25.7%	40.2%	20.9%
Orientación sexual			
No heterosexual	42.0%	50.0%	27.6%
Heterosexual	30.4%	43.9%	21.8%
No respondió	39.2%	58.5%	35.7%
Tiene alguna discapacidad			
No	30.70%	44.3%	21.9%
Sí	31.40%	40.3%	24.2%



	El hostigamiento o acoso sexual es un problema que NO es debidamente atendido en su institución	No existe un procedimiento, comité u órgano responsable de atender o sancionar los casos de hostigamiento sexual	No existe difusión de información sobre hostigamiento y acoso sexual en su institución
Habla alguna lengua indígena			
Sí	32.5%	41.1%	20.2%
No	30.8%	44.3%	22.1%

2. ACOSO LABORAL

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se define el acoso laboral como: "la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta".

La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) define el acoso laboral o mobbing como aquellos actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno de trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona en que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo.

En este apartado se analizará la prevalencia del acoso laboral y los factores asociados. En la segunda parte se describirán las reacciones del personal ante el acoso laboral. Cada subapartado muestra un comparativo con respecto a los resultados obtenidos en 2016 en el Diagnóstico Institucional.

La prevalencia del acoso laboral y factores asociados

En la siguiente tabla se observa la prevalencia de los distintos actos constitutivos de acoso laboral (*mobbing*) en el desempeño de las funciones en la FGR durante el último año. Los actos se ordenan en función del porcentaje total de personas que los han padecido. Además, se muestra el comparativo entre los resultados de 2016 y los de 2021, así como las diferencias estadísticamente significativas por sexo.

En el 2021, 12.9% del personal reportó que le han asignado trabajos que no se pueden completar para la fecha solicitada³; situación experimentada muchas veces por el 1.9%⁴; 7% indicó que evitan asignarle tareas e ignoran sus opiniones o le excluyen de reuniones laborales y no le informan oportunamente de sus deberes; al 6% le critican sin motivo ni razón su forma de hacer el trabajo o bien le limitan la posibilidad de hablar con sus superiores. Alrededor del 5% manifestó que ha recibido instrucciones mediante gritos e insultos, le han restringido la posibilidad de hablar con sus compañeras (os), ha recibido agresiones verbales de parte de compañeros/as o jefes/as, le han ocultado información necesaria para realizar su trabajo o han juzgado su desempeño de manera ofensiva.

Comparativamente con 2016, la prevalencia (el porcentaje de personal que las ha padecido) y la frecuencia de todas estas conductas disminuyeron significativamente, principalmente las que consisten en excluir a las personas de reuniones laborales y no informarle oportunamente de sus deberes o limitarle la posibilidad de hablar con sus superiores. No obstante, es importante recalcar que posiblemente la prevalencia de las conductas constitutivas de *mobbing* se haya reducido como consecuencia del tiempo que el personal estuvo trabajando a distancia para evitar la propagación del virus. Asimismo la magnitud del impacto sobre el acoso laboral es desconocido.

Por otra parte, hay conductas constitutivas de *mobbing* que **en 2021 casi desaparecen en tanto que su prevalencia es o está cercana al 0%, como las agresiones físicas y verbales, así como la asignación de tareas que se consideran degradantes.**

³ Como se mencionará más adelante, esta variable puede estar relacionada más a la carga de trabajo que a la asignación intencional de tareas imposibles de concluir en el tiempo estipulado. Por lo tanto, las personas que reportan esta situación no necesariamente son objeto de *mobbing*.

⁴ Las opciones de respuesta en la encuesta en línea eran: muchas veces, alguna vez o nunca.

No obstante, **las mujeres siguen siendo objeto de acoso laboral en una proporción significativamente mayor a la de los hombres; esto sucede en 9 de las 13 conductas constitutivas de mobbing evaluadas. Las únicas conductas que han padecido más los hombres que las mujeres son las agresiones físicas y la asignación de trabajos que no se pueden completar para la fecha solicitada**, aunque en ambas las diferencias entre sexos son marginalmente significativas.

Por último, no se encontraron diferencias por sexo entre aquellas personas que indicaron que les asignaban tareas que consideraban degradantes y las que han recibido instrucciones mediante gritos e insultos, en su puesto o encargo actual.

Tabla 2.1. Prevalencia de actos constitutivos de acoso laboral (mobbing) en el desempeño de las funciones en la FGR durante el último año y su frecuencia (%). 2016 vs 2021

	2016						2021					
	% Hombres	% Mujeres		% Total	N	% Frecuente	% Hombres	% Mujeres		% Total	N	% Frecuente
Le asignan trabajos que no se pueden completar para la fecha solicitada.	25.7%	27.1%	†	26.4%	4,152	4.6	13.6%	12.1%	*	12.9%	1,869	1.9%
Evitan asignarle tareas o ignoran sus opiniones.	12.5%	16.8%	***	14.5%	2,281	3.3	6.2%	8.3%	**	7.2%	1,046	0.8%
Le excluyen de reuniones laborales y no le informan oportunamente de sus deberes.	14.4%	18.9%	***	16.5%	2,594	4.0	5.7%	8.2%	***	6.9%	1,003	1.6%
Criticán sin motivo ni razón su forma de hacer el trabajo.	10.8%	15.4%	***	12.9%	2,034	2.1	5.5%	7.1%	**	6.3%	916	0.5%
Le limitan la posibilidad de hablar con sus superiores.	13.8%	18.2%	***	15.8%	2,485	4.8	5.3%	7.0%	***	6.1%	887	1.2%
Ha recibido instrucciones mediante gritos e insultos, en su puesto o encargo actual.	11.8%	15.2%	***	13.4%	2,109	2.2	5.2%	5.4%		5.3%	776	0.4%
Le restringen la posibilidad de hablar con sus compañeras (os) en su lugar de trabajo.	-	-		-	-	-	4.2%	6.5%	***	5.3%	773	0.7%
Ha recibido agresiones verbales de parte de compañeros/as o jefes/as, en su puesto o encargo actual.	9.9%	12.6%	***	11.2%	1,757	1.9	4.2%	6.3%	***	5.2%	756	0.3%
Le ocultan información necesaria para la realización de su trabajo	11.7%	14.4%	***	12.9%	2,037	2.9	4.2%	6.1%	***	5.1%	741	0.6%

	2016						2021					
	% Hombres	% Mujeres		% Total	N	% Frecuente	% Hombres	% Mujeres		% Total	N	% Frecuente
Juzgan su desempeño de manera ofensiva.	9.9%	13.1%	***	11.3%	1,786	2.8	4.3%	5.7%	**	5.0%	724	0.4%
Difunden rumores y comentarios injuriosos sobre usted.	9.0%	13.4%	***	11.0%	1,734	2.4	3.5%	4.4%	*	3.9%	574	0.5%
Le asignan tareas que usted considera degradantes.	6.0%	6.3%		6.1%	965	1.3	2.2%	2.6%		2.4%	349	0.2%
Ha sufrido alguna agresión física por parte de alguien del trabajo.	2.1%	2.0%		2.1%	324	0.3	1.0%	0.0%	*	1.0%	111	0.0%

Prueba Chi-cuadrada de diferencias entre categorías.

*** $p < .0001$; ** $p < .001$; * $p < .05$

Para poder comparar los resultados actuales con el diagnóstico de 2016 se construyó la variable acoso laboral replicando la metodología de ese año, la cual de describe en la siguiente nota metodológica:

Nota metodológica

La variable acoso laboral está creada a partir de las respuestas sobre las trece experiencias descritas en la Tabla 2.1. Se excluyeron dos reactivos (“me asignan trabajos que no se pueden completar para la fecha solicitada” y “he recibido alguna agresión física”) ya que el análisis de consistencia interna reveló que tenían una correlación pequeña con los demás. Esto sugiere que estos dos reactivos miden algo distinto a acoso laboral.

De las once experiencias restantes, se consideró que la persona había padecido acoso laboral siempre y cuando cumpliera con alguna de las siguientes condiciones: a) Si padeció más de un acto al menos en una ocasión o b) había padecido un acto en varias ocasiones (18% de las personas que participaron en el estudio):

1. Evitan asignarme tareas o ignoran mis opiniones.
2. Me excluyen de reuniones laborales y no me informan oportunamente de mis deberes.
3. Me ocultan información necesaria para la realización de mi trabajo.
4. Me restringen la posibilidad de hablar con mis compañeras(os) de trabajo.
5. Me restringen la posibilidad de hablar con mis superiores.
6. Me asignan tareas que considero degradantes.
7. Juzgan mi desempeño de manera ofensiva.
8. He recibido agresiones verbales.
9. He recibido instrucciones mediante gritos e insultos.
10. Critican sin motivo o razón mi forma de hacer el trabajo.
11. Difunden rumores y comentarios injuriosos sobre mí.

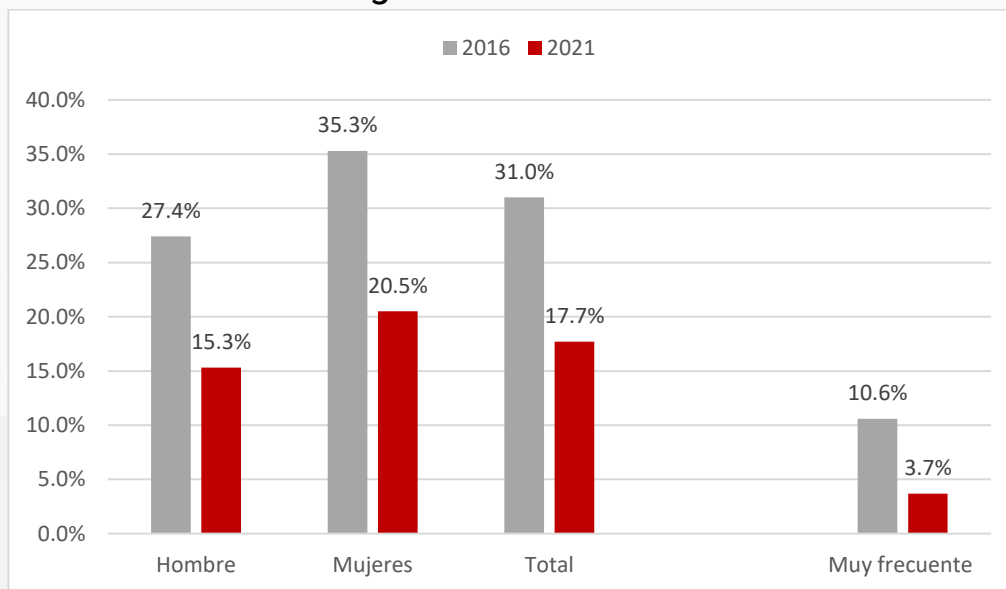
La consistencia interna de esta variable es muy aceptable (Cronbach Alpha = .87).

La variable acoso laboral frecuente es una variable dicotómica creada en función de si la persona indicó que había padecido alguno de las once experiencias anteriores de forma frecuente.

De acuerdo con la Gráfica 2.1, el acoso laboral en la FGR se redujo casi a la mitad en los últimos cinco años. **En 2016, 31% del personal reportó haber sido objeto de mobbing en su lugar de trabajo, mientras que en 2021 esta proporción cayó a 17.7%. Asimismo, el porcentaje que lo experimentó con cierta frecuencia pasó de 10.6% a 3.7% en ese mismo periodo. Lo cual, como ya se dijo, puede también explicarse por los cambios en las dinámicas laborales suscitadas por el trabajo a distancia y los horarios escalonados.**

La gráfica también muestra la brecha de género en el sentido que las mujeres tienen más probabilidad que los hombres de recibir este tipo de maltrato laboral. **Hace 5 años, 35% de las mujeres reportaron haber padecido acoso laboral en el último año frente al 27% de los hombres, una diferencia de 8 puntos porcentuales. Actualmente la proporción de mujeres y hombres objeto de mobbing es de 20.5% ellas vs 15.3% ellos, una diferencia de 5 puntos. No obstante, la relación mujeres/hombres víctimas de acoso laboral sigue siendo la misma.**

Gráfica 2.1 Prevalencia del acoso laboral (mobbing) en la FGR durante el último año según sexo: 2016 vs 2021



La tabla 2.2 presenta la prevalencia de actos constitutivos de acoso laboral durante el último año por sexo y frecuencia según unidad administrativa. Los datos, construidos a partir de las respuestas de las personas que participaron en

la encuesta en línea, muestran diferencias estadísticamente significativas entre unidades administrativas.

Tabla 2.2. Prevalencia de actos constitutivos de acoso laboral (mobbing) en el desempeño de las funciones en la FGR durante el último año y su frecuencia según unidad administrativa. 2016 vs 2021

Unidad administrativa	2016				2021					
	Hombres	Mujeres		Total	Frecuente	Hombres	Mujeres	Total	Frecuente	
Oficina del Fiscal General de la República	24.5%	32.4%	†	28.2%	9.3%	13.5%	16.5%	15.0%	2.9%	
Oficialía Mayor	25.6%	32.9%	***	28.8%	11.6%	16.2%	19.0%	17.3%	3.7%	
Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales	29.4%	32.0%		30.7%	14.5%	19.5%	35.0%	**	29.0%	4.9%
Fiscalía Especializada en Control Regional	20.7%	24.5%	**	22.9%	9.8%	14.5%	20.3%	***	17.5%	4.0%
Fiscalía Especializada en Materia de Delincuencia Organizada	30.0%	39.3%	**	34.2%	15.6%	23.0%	22.4%		22.7%	4.6%
Fiscalía Especializada en Control Competencial	19.0%	26.7%	*	23.2%	9.5%	24.4%	22.4%		23.3%	1.3%
Fiscalía Especializada En Materia De Derechos Humanos	23.1%	28.9%		26.3%	11.9%	18.7%	16.9%		17.8%	3.2%
Fiscalía Especializada de Asuntos Interno	14.4%	19.1%		16.8%	6.4%	11.9%	15.3%		13.8%	3.3%
Fiscalía Especializada en materia de Delitos Electorales	24.1%	30.6%		27.8%	10.9%	24.1%	22.6%		23.3%	6.1%
Agencia de Investigación Criminal	17.8%	30.2%	***	21.7%	9.5%	11.6%	21.1%	***	14.1%	2.4%
Órgano Interno de Control	25.3%	32.1%		28.5%	10.9%	20.8%	21.5%		21.2%	2.9%
Total	27.4%	35.5%	***	31.0%	10.6%	15.3%	20.5%	***	17.7%	3.7%

Prueba Chi-cuadrada de diferencias entre categorías. *** p< .0001; ** p< .001; * p< .05

De acuerdo con los resultados de 2021, **la prevalencia del acoso laboral en todas las unidades administrativas de la FGR se redujo, a excepción de la Fiscalía en Control Competencial, donde se mantuvo prácticamente sin diferencias significativas.** De hecho, esta diferencia en la unidad mencionada se debe a un incremento de la prevalencia de mobbing en los hombres, de 19% a 24.4%, mientras que el de las mujeres se redujo, de 26.7% a 22.4% de 2016 a la fecha.

Las unidades administrativas con mayor prevalencia de acoso laboral son **la Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales (29%), Fiscalía Especializada en materia de Delitos Electorales (23.35%) y la Fiscalía en Control Competencial (23.33%).** Y las que presentan menor prevalencia son: **la Fiscalía Especializada en Asuntos Internos (13.8%), Agencia de Investigación Criminal (14.15) y la Oficina del Fiscal General de la República (15%).**

Por otra parte, **las unidades administrativas que presentan las reducciones más importantes en prevalencia de mobbing son la Oficialía Mayor, la Fiscalía Especializada en Materia de Delincuencia Organizada y la Oficina del Fiscal General de la República.** Cada una registró una disminución en la prevalencia de al menos 11 puntos porcentuales.

Para 2021, sólo **en 3 unidades administrativas el porcentaje de mujeres que reportó padecer acoso laboral es significativamente mayor al de los hombres. Destaca el caso de la Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales, la Agencia de Investigación Criminal y la Fiscalía especializada en Control Regional. En la primera, 35% de las mujeres han sido objeto de mobbing frente al 19.5% de los hombres. En la segunda unidad, la prevalencia es de 21.1% entre las mujeres y de 11.6% entre los hombres. Y en la tercera, de 20.3% entre ellas y 14.5% entre ellos.**

Así también existen diferencias estadísticamente significativas entre unidades administrativas. En la Figura 2.1 se muestra las tres unidades administrativas con un porcentaje mayor de acoso laboral frecuente: **la Fiscalía Especializada en materia de delitos electorales (6.1%), la Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales (4.9%) y la Fiscalía Especializada en materia de delincuencia organizada (4.6%).**

En el otro extremo, las tres unidades administrativas con menor porcentaje de casos de acoso laboral frecuente son: la Oficina del Fiscal General de la República (2.9%), la Fiscalía Especializada en Control Competencial (1.3%) y la Agencia de Investigación Criminal (2.4%).

Figura 2.1. Unidades administrativas donde se produce la mayor y menor prevalencia de actos frecuentes constitutivos de acoso laboral (o mobbing) en el desempeño de las funciones en la FGR durante el último año, 2021.

Mayor prevalencia de acoso laboral frecuente	Menor prevalencia de acoso laboral frecuente
<ul style="list-style-type: none"> • Fiscalía Especializada en materia de Delitos Electorales (6.1%) • Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales (4.9%) • Fiscalía Especializada en materia de Delincuencia Organizada (4.6%) 	<ul style="list-style-type: none"> • Oficina del Fiscal General de la República (2.9%) • Fiscalía Especializada en Control Competencial (1.3%) • Agencia de Investigación Criminal (2.4%)

En la siguiente tabla se presenta la información desagregada por área de segundo orden. Como se puede observar, la gran mayoría de las áreas no reporta diferencias significativas por sexo en cuanto a la prevalencia de acoso laboral en 2016 ni en 2021.

Asimismo, cabe señalar que en algunas áreas administrativas los cambios en la prevalencia de mobbing en hombres o mujeres entre 2016 y 2021 son notoriamente drásticos, lo cual generalmente se explica por el reducido número de cuestionarios respondidos del área en cuestión. En tales casos, los pequeños cambios en la distribución de las respuestas se reflejan como notorios cambios en la distribución porcentual de las mismas.

La tabla también muestra un ranking descendente de las áreas según la prevalencia de mobbing (conforme aumenta la posición en el ranking, menor es la prevalencia de acoso laboral). Como se señaló antes, en el ranking de mobbing también considera el tamaño o número de personal de cada área para poder

hacer comparaciones válidas entre ellas. Para el cálculo se clasificaron las áreas por cuartiles según el número de personal y la posición en este se calculó multiplicando el porcentaje de prevalencia de mobbing por el peso asignado al área dependiendo del cuartil del tamaño del personal en el que se encuentre.

Tabla 2.3. Prevalencia de actos constitutivos de acoso laboral (o mobbing) en el desempeño de las funciones en la FGR durante el último año por sexo y frecuencia de las mismas, según unidad administrativa, área y sexo. (%): 2016 vs2021

	2016					2021					Rank. por unidad	Rank. por área
	% Hombres	% Mujeres		% Total	% Frecuente	% Hombres	% Mujeres	% Total	% Frecuente			
Oficina del Fiscal General de la República	24.5%	32.4%	†	28.2%	9.3%	13.5%	16.5%	15.0%	2.9%	9 de 11		
Oficina del Fiscal General de la República	23.3%	24.0%		23.6%	9.1%	13.8%	13.8%	13.8%	2.1%		64	
Coordinación de Asesores de la Oficina del Fiscal General de la República	12.5%	0.0%		8.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%		90 de 90	
Unidad para la Implementación del Sistema Procesal Penal Acusatorio	13.3%	42.1%	**	29.4%	10.3%	10.0%	25.0%	16.7%	5.6%		38	
Unidad de Transparencia y Apertura Gubernamental	54.6%	53.3%		53.9%	11.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%		90 de 90	
Dirección General de Comunicación Social	25.0%	35.0%		29.8%	11.8%	7.7%	14.3%	11.1%	3.8%		56	
Fiscalía Especializada en Combate a la Corrupción	0.0%	0.0%		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%		90 de 90	
Órgano Administrativo en Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias en Materia Penal	-	-	-	-	-	12.5%	11.1%	11.8%	0.0%		71	
Coordinación Administrativa de la oficina del FGR	17.7%	0.0%	†	9.1%	3.0%	17.6%	27.3%	23.1%	7.3%		44	
Oficialía Mayor	25.6%	32.9%	***	28.8%	11.6%	16.2%	19.0%	17.3%	3.7%	8 de 11		
Oficina del Oficial Mayor	10.5%	33.3%	*	20.6%	5.8%	22.0%	26.5%	23.8%	5.9%		23	
Unidad de Tesorería	-	-		-	-	0.0%	16.7%	9.1%	0.0%		55	
Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales	30.6%	28.6%		29.7%	9.9%	15.6%	18.1%	16.7%	5.1%		24	
Dirección General de Seguridad Institucional	26.3%	36.1%		30.0%	13.1%	18.9%	25.6%	21.5%	4.3%		16	
Dirección General de Tecnologías de Información y Comunicaciones	29.4%	21.4%		26.8%	8.9%	15.1%	31.9%	21.7%	5.8%	**	15	
Dirección General de Control y Registro de Aseguramientos Ministeriales	26.2%	22.5%		24.4%	15.7%	2.1%	8.1%	4.8%	0.0%		81	
Dirección General de Recursos Humanos y Organización	30.6%	35.4%		33.3%	10.9%	14.3%	16.1%	15.1%	2.9%		28	

	2016					2021					Rank. por unidad	Rank. por área
	% Hombres	% Mujeres		% Total	% Frecuente	% Hombres	% Mujeres		% Total	% Frecuente		
Centro de Evaluación de Control y Confianza	29.9%	30.7%		30.4%	16.3%	27.7%	18.2%		21.5%	0.7%		16
Dirección General de Servicios Aéreos	19.5%	40.5%	***	24.0%	11.1%	12.7%	11.1%		12.4%	2.9%		39
Sistema Institucional de Evaluación de Resultados	-	-	-	-	-	20.0%	8.3%		14.8%	0.0%		60
Dirección General de Políticas Públicas, Vinculación y Coordinación Interinstitucional	28.4%	24.1%		26.4%	12.8%	12.5%	18.2%		15.8%	5.3%		80
Dirección General de Planeación y Proyectos Estratégicos	33.3%	40.0%		36.5%	13.5%	22.2%	25.0%		23.3%	10.0%		42
Dirección General de Formación Profesional	33.3%	50.0%		42.3%	14.8%	6.7%	10.0%		8.0%	0.0%		79
Dirección General del Servicio de Carrera	28.0%	24.1%		26.0%	8.7%	28.6%	24.0%		26.1%	6.3%		21
Centro de Formación y Servicio Profesional de Carrera	nd	nd		nd	nd	18.8%	6.3%	*	12.5%	3.1%		68
Coordinación Administrativa de la Oficialía Mayor	17.4%	32.4%		26.7%	6.7%	18.8%	9.5%		13.5%	5.4%		33
Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales	29.4%	32.0%		30.7%	14.5%	19.5%	35.0%	**	29.0%	4.9%	1 de 11	
Oficina del Subprocurador Jurídico y de Asuntos Internacionales	0.0%	26.8%	**	16.2%	4.4%	12.2%	35.6%	**	26.2%	5.7%		67
Coordinación de Asuntos Internacionales y Agregadurías	25.0%	22.9%		23.9%	8.8%	0.0%	20.0%		8.3%	0.0%		86
Dirección General de Cooperación Internacional	25.0%	35.3%		31.5%	17.1%	0.0%	29.6%		26.7%	0.0%		66
Unidad Especializada para la Atención de Delitos Cometidos en el Extranjero	41.7%	44.8%		43.4%	18.5%	40.9%	52.6%		46.3%	9.3%		43
Dirección General de Asuntos Jurídicos	18.2%	21.6%		20.0%	6.3%	100.0%	44.4%		54.5%	0.0%		1
Dirección General de Procedimientos Internacionales	0.0%	5.9%		2.7%	0.0%	62.5%	47.8%		51.6%	19.4%		2
Dirección General de Constitucionalidad	10.0%	40.0%	*	22.9%	8.6%	6.7%	0.0%		3.7%	0.0%		89
Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad	18.2%	30.4%		24.4%	10.9%	13.3%	30.8%		24.4%	0.0%		69
Coordinación Administrativa del Subprocurador Jurídico y de Asuntos Internacionales	0.0%	0.0%		0.0%	0.0%	0.0%	33.3%		16.7%	0.0%		77

	2016					2021					Rank. por unidad	Rank. por área
	% Hombres	% Mujeres		% Total	% Frecuente	% Hombres	% Mujeres		% Total	% Frecuente		
Fiscalía Especializada en Control Regional	20.7%	24.5%	**	22.9%	9.8%	14.5%	20.3%	***	17.5%	4.0%	7 de 11	
Oficina del Fiscal Especializado en Control Regional	25.3%	23.2%		24.1%	6.8%	16.6%	19.1%		18.0%	3.0%		33
Dirección General de Control de Averiguaciones Previas	26.5%	32.4%		29.8%	15.5%	23.9%	6.7%	**	17.0%	0.0%		36
Coordinación de Supervisión y Control Regional	33.3%	18.0%		26.2%	14.3%	16.1%	16.1%		16.1%	7.4%		57
Dirección General de Control de Juicios de Amparo	14.3%	23.5%		20.0%	14.3%	4.2%	15.1%	**	10.8%	1.3%		46
Dirección General de Control de Procesos Penales Federales	28.1%	26.5%		27.2%	11.6%	0.0%	24.4%	**	13.9%	0.0%		63
Coordinación Administrativa de Control Regional	26.0%	32.1%		29.1%	8.7%	11.1%	10.7%		10.9%	0.0%		82
Delegaciones	19.4%	23.9%	**	21.9%	9.1%	14.3%	21.3%	***	17.9%	0.0%		22
Delegación Estatal de la FGR en Aguascalientes	6.3%	25.0%	*	16.2%	4.4%	30.6%	50.0%		35.4%	2.4%		
Delegación Estatal de la FGR en Baja California	11.8%	4.6%		7.7%	0.0%	2.1%	8.2%	*	4.5%	0.0%		
Delegación Estatal de la FGR en Baja California Sur	25.0%	29.0%		27.1%	18.3%	12.5%	15.4%		14.5%	0.0%		
Delegación Estatal de la FGR en Campeche	12.5%	25.9%		20.9%	4.6%	28.6%	23.3%		25.4%	2.9%		
Delegación Estatal de la FGR en Coahuila	35.2%	30.9%		32.9%	17.4%	14.3%	32.1%	*	25.4%	7.7%		
Delegación Estatal de la FGR en Colima	11.1%	27.7%	***	21.3%	8.8%	10.5%	16.2%		13.3%	0.0%		
Delegación Estatal de la FGR en Chiapas	10.3%	20.3%		15.6%	8.2%	10.3%	15.2%		12.3%	4.2%		
Delegación Estatal de la FGR en Chihuahua	37.5%	52.2%		44.7%	22.5%	7.8%	20.2%	*	15.3%	3.1%		
Delegación Estatal de la FGR en Ciudad de México	12.3%	17.0%		14.7%	6.0%	18.8%	20.2%		19.6%	3.5%		
Delegación Estatal de la FGR en Durango	10.8%	42.6%	**	28.6%	9.5%	12.5%	10.7%		11.3%	1.3%		
Delegación Estatal de la FGR en Estado de México	23.3%	24.1%		23.8%	11.1%	14.3%	29.2%	**	21.7%	3.9%		
Delegación Estatal de la FGR en Guanajuato	15.5%	22.7%		20.0%	7.7%	20.9%	33.9%	*	27.1%	7.8%		
Delegación Estatal de la FGR en Guerrero	7.4%	11.4%		10.3%	2.1%	12.9%	14.4%		13.8%	1.9%		
Delegación Estatal de la FGR en Hidalgo	42.1%	31.8%		36.6%	15.9%	8.5%	17.6%		13.4%	0.0%		

	2016				2021				Rank. por unidad	Rank. por área
	% Hombres	% Mujeres	% Total	% Frecuente	% Hombres	% Mujeres	% Total	% Frecuente		
Delegación Estatal de la FGR en Jalisco	18.4%	30.3%	25.6%	9.5%	8.8%	10.8%	9.9%	0.7%		
Delegación Estatal de la FGR en Michoacán	27.3%	32.1%	30.0%	16.7%	21.7%	27.6%	24.6%	3.9%		
Delegación Estatal de la FGR en Morelos	42.2%	21.7%	30.5%	17.4%	22.0%	13.8%	16.4%	4.4%		
Delegación Estatal de la FGR en Nayarit	22.6%	27.5%	25.6%	12.2%	22.2%	9.1%	15.0%	8.6%		
Delegación Estatal de la FGR en Nuevo León	10.6%	13.9%	12.1%	4.5%	4.7%	14.8%	8.4%	1.2%		
Delegación Estatal de la FGR en Oaxaca	29.8%	40.0%	34.6%	10.2%	12.2%	58.0%	41.6%	36.3%		
Delegación Estatal de la FGR en Puebla	21.2%	21.4%	21.3%	5.2%	13.2%	27.5%	20.5%	1.3%		
Delegación Estatal de la FGR en Querétaro	11.1%	34.8%	24.4%	14.0%	22.0%	16.9%	19.5%	5.9%		
Delegación Estatal de la FGR en Quintana Roo	30.0%	34.5%	32.2%	3.4%	53.3%	0.0%	36.4%	0.0%		
Delegación Estatal de la FGR en San Luis Potosí	21.4%	32.6%	27.3%	16.7%	9.5%	32.6%	25.4%	0.0%		
Delegación Estatal de la FGR en Sinaloa	13.0%	12.5%	12.8%	2.7%	11.6%	16.5%	13.4%	3.0%		
Delegación Estatal de la FGR en Sonora	7.3%	6.8%	7.1%	3.2%	14.9%	13.3%	14.3%	0.0%		
Delegación Estatal de la FGR en Tabasco	21.7%	22.5%	22.2%	6.3%	6.3%	25.9%	15.7%	2.5%		
Delegación Estatal de la FGR en Tamaulipas	25.0%	22.4%	23.8%	11.5%	12.3%	6.3%	9.6%	3.2%		
Delegación Estatal de la FGR en Tlaxcala	16.7%	10.8%	13.7%	4.1%	4.3%	10.7%	6.7%	0.0%		
Delegación Estatal de la FGR en Veracruz	19.1%	15.9%	17.1%	6.4%	22.5%	18.3%	20.2%	2.0%		
Delegación Estatal de la FGR en Yucatán	18.5%	27.1%	24.0%	7.8%	5.7%	16.7%	9.4%	0.0%		
Delegación Estatal de la FGR en Zacatecas	28.6%	33.3%	31.4%	11.8%	22.2%	11.1%	15.9%	0.0%		
Fiscalía Especializada en Materia de Delincuencia Organizada	30.0%	39.3%	34.2%	15.6%	23.0%	22.4%	22.7%	4.6%	4 de 11	
Oficina del Fiscal Especializado en Materia de Delincuencia Organizada	41.2%	22.2%	34.6%	19.2%	24.7%	23.9%	24.4%	3.4%		69
Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra la Salud	24.1%	29.6%	26.8%	12.4%	19.8%	20.8%	20.2%	6.9%		18
U. Especializada en Inv. de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita y de Falsificación o Alteración de Moneda	15.0%	39.3%	25.0%	7.4%	25.0%	66.7%	42.9%	0.0%		7

	2016				2021				Rank. por unidad	Rank. por área	
	% Hombres	% Mujeres	% Total	% Frecuente	% Hombres	% Mujeres	% Total	% Frecuente			
Dirección General de Tecnología, Seguridad y Apoyo a la Investigación en Delincuencia Organizada	22.7%	23.8%	23.1%	7.7%	16.0%	8.3%	13.5%	0.0%		65	
Unidad Especializada en Investigación de Terrorismo, Acopio y Tráfico de Armas	15.8%	36.4%	26.8%	9.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%		90 de 90	
Unidad Especializada en Investigación de Asalto y Robo de Vehículos	35.7%	54.6%	44.0%	12.0%	20.0%	50.0%	25.0%	0.0%		38	
Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada	15.4%	31.8%	†	24.1%	8.4%	25.0%	33.3%	29.8%	8.5%	14	
Unidad Especializada en Investigación de Tráfico de Menores, Personas y Órganos	20.7%	33.3%		26.0%	12.0%	13.3%	0.0%	**	2.7%	13%	87
Director General de Apoyo Jurídico y Control Ministerial de Delincuencia Organizada	29.2%	28.1%		28.6%	12.1%	4.5%	4.2%	4.3%	0.0%		85
Unidad Especializada en Investigación de Delitos en Materia de Secuestro	24.7%	29.4%		26.4%	10.3%	18.9%	32.4%	25.7%	9.3%		10
Dirección General de Cuerpo Técnico y de Control	52.7%	59.0%		55.9%	30.8%	35.4%	36.7%	36.0%	5.0%		5
Coordinación Administrativa de la Fiscal Especializado en Materia de Delincuencia Organizada	30.0%	30.0%		30.0%	14.1%	42.9%	100.0%	50.0%	0.0%		4
Fiscalía Especializada en Control Competencial	19.0%	26.7%	*	23.2%	9.5%	24.4%	22.4%	23.33%	1.3%	3 de 11	
Oficina del Fiscal Especializado en Control Competencial	11.8%	35.3%		23.5%	14.7%	29.3%	28.3%	28.7%	2.3%		29
Unidad Especializada en Análisis Financiero	0.0%	0.0%		0.0%	0.0%	25.0%	16.7%	21.4%	0.0%		47
Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delitos Federales	37.5%	21.3%		28.4%	9.9%	0.0%	26.3%	*	17.2%	0.0%	76
Coordinación General de Investigación	50.0%	36.4%		44.4%	18.5%	40.0%	18.8%	23.8%	4.8%		70
Unidad Especializada en Investigación de Delitos Fiscales y Financieros	23.1%	35.3%		30.0%	6.5%	22.0%	10.5%	18.3%	0.0%		31
U.E.I. de Delitos Cometidos por Servidores Públicos y Contra la Administración de Justicia	27.1%	24.6%		25.7%	13.6%	5.0%	32.1%	**	20.8%	0.0%	27

	2016					2021					Rank. por unidad	Rank. por área
	% Hombres	% Mujeres		% Total	% Frecuente	% Hombres	% Mujeres		% Total	% Frecuente		
Unidad Especializada en Investigación de Delitos contra los Derechos de Autor y la Propiedad Industrial	19.2%	46.2%	†	28.2%	18.0%	20.8%	9.7%		14.5%	1.8%		61
Unidad Especializada en Investigación de Delitos contra el Ambiente y Previstos en Leyes Especiales	36.8%	50.0%		43.2%	27.0%	33.3%	11.5%	*	19.5%	0.0%		52
Unidad Especializada en Investigación de Delitos de Comercio de Narcóticos Destinados al Consumo Final	23.1%	33.3%		27.7%	16.7%	28.6%	25.0%		27.8%	0.0%		64
Coordinación Administrativa de la Fiscalía Especializada en Control Competencial	27.3%	58.8%	*	41.0%	15.0%	100.0%	33.3%		50.0%	0.0%		12
Fiscalía Especializada En Materia De Derechos Humanos	23.1%	28.9%		26.3%	11.9%	18.7%	16.9%		17.8%	3.2%	6 de 11	
Oficina de la Fiscal Especializada en Materia de Derechos Humanos	23.5%	11.8%		17.7%	11.4%	16.5%	16.7%		16.6%	3.4%		78
Fiscalía Especial para la Atención de Delitos Cometidos contra la Libertad de Expresión	30.4%	44.4%		34.4%	15.2%	23.1%	14.3%		18.5%	0.0%		53
Fiscalía Especializada en Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas	22.2%	33.8%		30.0%	17.3%	13.0%	20.5%		16.7%	1.1%		38
U.I de Delitos para Personas Migrantes y el Mecanismo de Apoyo Exterior Mexicano de Búsqueda e Investigación	0.0%	20.0%		11.1%	11.1%	0.0%	50.0%	*	14.3%	14.3%		62
Dirección General de Promoción de la Cultura en Derechos Humanos, Quejas e Inspección	13.0%	18.8%		15.4%	7.7%	53.8%	20.0%		44.4%	5.9%		45
Dirección General de Atención y Seguimiento a Recomendaciones y Conciliaciones en Materia de Derechos Humanos	20.0%	28.6%		25.0%	8.3%	33.3%	46.7%		39.4%	3.1%		20
Dirección General de Análisis y Proyectos			-			0.0%	0.0%		0.0%	0.0%		90 de 90
Dirección General de Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad	20.0%	25.7%		23.6%	7.3%	0.0%	3.1%		2.1%	0.0%		88
Unidad Especializada para la Atención de Asuntos Indígenas	0.0%	0.0%		0.0%	0.0%	0.0%	100.0%		100.0%	0.0%		12
Fiscalía Especializada en Investigación de los Delitos de Desaparición Forzada	20.6%	28.6%		25.0%	7.9%	0.0%	0%		0.0%	0.0%		90 de 90

	2016					2021					Rank. por unidad	Rank. por área
	% Hombres	% Mujeres	% Total	% Frecuente	% Hombres	% Mujeres	% Total	% Frecuente				
Unidad Especial de Investigación y Litigación para el Caso Ayotzinapa	-	-	-	-	0.0%	16.7%	14.3%	0.0%			62	
Unidad de Igualdad de Género	-	-	-	-	100.0%	0%	28.6%	0.0%	**		62	
Fiscalía Especial en Investigación del Delito de Tortura	35.3%	27.3%	32.1%	14.3%	5.9%	6.3%	6.1%	2.9%			75	
Coordinación Administrativa de la Fiscalía Especializada en Materia de Derechos Humanos	50.0%	53.9%	51.7%	20.7%	100.0%	0.0%	33.3%	33.3%			24	
Fiscalía Especializada de Asuntos Internos	14.4%	19.1%	16.8%	6.4%	11.9%	15.3%	13.8%	3.3%		11 de 11		
Oficina de la Fiscal Especializada en Asuntos Internos	25.0%	0.0%	14.3%	14.3%	14.9%	17.9%	16.4%	6.9%			41	
Dirección General de Evaluación Técnico Jurídica	28.6%	17.4%	22.7%	11.4%	14.8%	24.0%	20.8%	0.0%			48	
Dirección General de Asuntos Internos	10.2%	25.4%	17.8%	5.1%	10.6%	15.9%	13.2%	1.1%	*		51	
Dirección General de Delitos Cometidos por Servidores Públicos de la Institución	19.4%	29.7%	24.7%	10.8%	14.3%	11.1%	12.3%	1.4%			54	
Coordinación Administrativa de la Fiscalía Especializada en Asuntos Internos	3.7%	5.6%	4.4%	2.2%							90 de 90	
Fiscalía Especializada en materia de Delitos Electorales	24.1%	30.6%	27.8%	10.9%	24.1%	22.6%	23.35%	6.1%		2 de 11		
Oficina del Fiscal Especializado en Delitos Electorales	25.0%	26.7%	26.1%	13.0%	25.0%	17.2%	21.1%	5.2%			72	
Dirección General Jurídica en Materia de Delitos Electorales	19.1%	58.3%	44.4%	31.6%		15.4%	10.5%	0.0%	†		83	
Dirección General de Averiguaciones Previas y Control de Procesos en Materia de Delitos Electorales	16.3%	28.9%	22.8%	7.8%	24.4%	33.3%	28.4%	8.2%			17	
Dirección General de Política Criminal y Vinculación en Materia de Delitos Electorales	58.3%	19.1%	33.3%	9.1%		11.1%	9.1%	9.1%	*		84	
Coordinación Administrativa de la Fiscalía Especializado en Delitos Electorales	25.0%	37.5%	31.3%	6.3%	100.0%	0.0%	60.0%	0.0%	*		8	
Agencia de Investigación Criminal	17.8%	30.2%	21.7%	9.5%	11.6%	21.1%	14.1%	2.4%	***	10 de 11		
Policia Federal Ministerial	40.7%	17.9%	29.1%	10.7%	11.3%	17.6%	12.6%	2.4%	*		37	
Oficina del Titular de la Policia Federal Ministerial	11.3%	19.2%	13.2%	3.8%	14.8%	19.0%	15.9%	3.0%			58	

	2016					2021					Rank. por unidad	Rank. por área
	% Hombres	% Mujeres		% Total	% Frecuente	% Hombres	% Mujeres		% Total	% Frecuente		
Dirección General de Mandamientos Ministeriales y Judiciales	12.0%	39.4%	***	15.4%	9.1%	8.8%	15.2%	*	9.8%	1.9%		52
Dirección General de Servicios Especiales de Seguridad y de Protección a Personas	33.3%	33.3%		33.3%	33.3%	9.5%	26.7%	*	11.5%	1.5%		44
Dirección General de Investigación Policial en Apoyo a Mandamientos	12.5%	33.2%	***	16.3%	7.7%	11.5%	18.4%		13.0%	3.5%		35
Dirección General de Asuntos Policiales Internacionales e Interpol	31.2%	39.4%		33.6%	18.2%	23.8%	40.0%		26.9%	7.4%		18
Dirección General de Apoyo Técnico y Logístico	23.5%	32.1%		27.6%	10.9%	21.4%	16.7%		19.6%	4.3%		21
Unidad de Investigaciones Cibernéticas y Operaciones Tecnológicas	-	-		-	-	25.0%	100.0%		40.0%	20.0%		19
Dirección General de la Unidad para el Combate al Delito de Secuestro	-	-		-	-	12.0%	7.1%		10.3%	0.0%		49
Dirección General del Centro de Comunicaciones	26.2%	37.1%	*	28.9%	15.2%	10.0%	40.0%		20.0%	7.1%		50
Dirección General Adjunta del Centro Federal de Arraigo	3.9%	5.6%		4.6%	2.3%	0.0%	0.0%		0.0%	0.0%		90 de 90
Coordinación Administrativa de la Policía Federal Ministerial	18.2%	41.7%		30.4%	13.0%	36.4%	33.3%		35.7%	7.1%		6
Coordinación General de Servicios Periciales	31.7%	39.3%		35.5%	15.8%	12.0%	21.5%	*	16.2%	1.7%		25
Oficina del Titular de la Coordinación General de Servicios Periciales	16.7%	23.1%		19.4%	0.0%	6.3%	21.1%		14.3%	2.8%		81
Dirección General de Especialidades Periciales Documentales	23.3%	24.7%		23.9%	7.0%	12.8%	11.5%		12.3%	1.5%		40
Dirección General de Especialidades Médico Forenses	21.9%	28.1%		25.3%	12.8%	20.0%	29.6%		25.5%	2.1%		11
Dirección General de Ingenierías Forenses	19.6%	29.1%		22.2%	6.0%	17.8%	37.5%		23.0%	1.7%		13
Dirección General de Laboratorios Criminalísticos	20.3%	24.3%		22.3%	7.2%	9.4%	18.1%	*	13.1%	0.6%		34
Coordinación Administrativa de Servicios Periciales	23.8%	26.5%		25.5%	8.9%	11.8%	23.8%		18.4%	7.7%		31
Cenapi	15.7%	33.6%	***	19.6%	9.8%	15.9%	43.8%	**	27.6%	5.3%		9
Oficina del Titular del Centro Nacional de Planeación, Análisis e Información para el Combate a la Delincuencia	40.6%	29.0%		34.9%	15.4%	10.5%	40.0%	*	20.7%	6.9%		73

	2016				2021				Rank. por unidad	Rank. por área
	% Hombres	% Mujeres	% Total	% Frecuente	% Hombres	% Mujeres	% Total	% Frecuente		
Dirección General de Análisis Nacional Contra la Delincuencia	34.5%	51.4%	43.8%	17.2%	12.5%	33.3%	21.4%	0.0%		26
Dirección General de Información sobre Actividades Delictivas	25.5%	42.9%	†	34.6%	17.4%	16.7%	57.1%	38.5%	7.7%	3
Dirección General de Planeación Estratégica y Comunicación	0.0%	33.3%		22.2%	10.0%	40.0%	75.0%	55.6%	10.0%	30
Coordinación Administrativa del Cenapi	33.3%	23.5%		29.6%	11.4%	16.7%	40.0%	27.3%	9.1%	32
Órgano Interno de Control	25.3%	32.1%		28.5%	10.9%	20.8%	21.5%	21.2%	2.9%	5 de 11
Oficina del Titular del Órgano Interno de Control	20.0%	20.0%		20.0%	0.0%	16.4%	20.8%	18.5%	0.9%	74
Coordinación Administrativa del Órgano Interno de Control	22.2%	60.0%		35.7%	0.0%	35.3%	25.0%	31.0%	10.3%	59
Total						15.3%	20.5%	17.8%	3.7%	

Prueba Chi-cuadrada de diferencias entre categorías. *** $p < .0001$; ** $p < .001$; * $p < .05$

El ranking de las áreas se calculó multiplicando el porcentaje de prevalencia de mobbing por el peso asignado al área dependiendo del cuartil del tamaño del personal en el que se encuentre. El ranking es descendente, por lo que conforme aumenta la posición en el ranking, menor es la prevalencia de mobbing.

Analizando las diferencias significativas por sexo en 2021, se observa que las mujeres experimentan, en su mayoría, mayor acoso laboral en el último año en comparación a los hombres, como es el caso de:

- Dirección General de Tecnologías de Información y Comunicaciones.
- Oficina del Subprocurador Jurídico y de Asuntos Internacionales.
- Dirección General de Control de Juicios de Amparo.
- Dirección General de Control de Procesos Penales Federales.
- En la Delegación Estatal de la FGR en Baja California, Coahuila, Chihuahua, Estado de México, Guanajuato, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, San Luis Potosí y Tabasco.
- U.E.I. de Delitos Cometidos por Servidores Públicos y Contra la Administración de Justicia de la Fiscalía Especializada en Control Competencial.
- Dirección General de Servicios Especiales de Seguridad y de Protección a Personas y la Dirección General de Mandamientos Ministeriales y Judiciales de la Agencia de Investigación Criminal.
- Dirección General de Laboratorios Criminalísticos de Periciales.
- Oficina del Titular del Centro Nacional de Planeación, Análisis e Información para el Combate a la Delincuencia de la Cenapi.

Ahora bien, comparando los resultados de 2016 y 2021, y controlando por el número de cuestionarios contestados de cada área, se observa que la prevalencia de acoso laboral disminuyó significativamente en las siguientes áreas administrativas:

- En la D.G. de Formación Profesional.
- Delegación Estatal de la FGR en Chihuahua.
- Delegación Estatal de la FGR en Hidalgo.
- Unidad Especializada en Investigación de Tráfico de Menores, Personas y Órganos.
- Director General de Apoyo Jurídico y Control Ministerial de Delincuencia Organizada.
- Dirección General de Cuerpo Técnico y de Control.
- Dirección General de Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad.
- Dirección General Jurídica en Materia de Delitos Electorales.

- Dirección General de Servicios Especiales de Seguridad y de Protección a Personas.

Mientras que hay áreas que reportan un crecimiento significativo de mobbing en los últimos cinco años.

- Coordinación Administrativa de la Oficina del FGR.
- Dirección General de Promoción de la Cultura en Derechos Humanos, Quejas e Inspección.
- Dirección General de Atención y Seguimiento a Recomendaciones y Conciliaciones en Materia de Derechos Humanos.

En cuanto al perfil laboral del personal, se identifica que la prevalencia de mobbing se redujo en todos los niveles de mando analizados de 2016 a 2021. La mayor reducción fue en los mandos medios y entre personal de enlace. Sin embargo, destaca que, aunque disminuyó entre los mandos altos, fue menor al registrado en otros niveles jerárquicos. Otra diferencia con respecto al 2016 es que en ese entonces las personas con puestos de enlace, operativos y mandos medios registraban las tasas de mobbing frecuente más altas, en cambio en 2021, solamente la registra el nivel operativo.

Ahora bien, analizando la prevalencia de acoso laboral según categoría de puesto y sexo, la encuesta revela que, entre los mandos superiores, las personas que ocupan una dirección general adjunta o dirección de área han experimentado mobbing con mayor frecuencia en el último año (3.3%); entre el personal sustantivo, destacan los pilotos (25%) y las personas facilitadoras (8.6%); y entre el personal operativo, las y los empleados de base (8.8%).

En la mayoría de niveles de puesto no hay diferencias estadísticamente significativas por sexo. Las 8 categorías de puesto donde las mujeres son objeto de acoso laboral en una proporción estadísticamente significativa mayor al de los hombres son en las 3 categorías de mando medio, los puestos de enlace; las peritas técnicas, las abogadas, las mujeres que son fiscales AMPF -ya sean titulares, supervisoras, revisoras o asistentes- y las suboficiales de la Policía Federal Ministerial. En estas dos últimas categorías las mujeres también experimentaron en los 2016 mayores niveles de acoso laboral que los hombres.

Tabla 2.4. Comparativo de la prevalencia de actos constitutivos de acoso laboral (o mobbing) en el desempeño de las funciones en la FGR durante el último año por sexo y frecuencia de las mismas, según nivel de mando y sexo: 2016 vs 2021

	2016					2021				
	Hombres	Mujeres		Total	% frecuente	Hombres	Mujeres		Total	% frecuente
Mando alto	13.0%	25.0%	*	15.6%	4.0%	9.6%	19.6%		12.6%	1.6%
Mando medio	26.2%	31.9%	**	28.8%	11.6%	11.6%	22.0%	***	16.3%	2.5%
Enlace	27.8%	32.6%	*	30.4%	13.5%	16.1%	20.7%	*	18.3%	2.6%
Sustantivo	19.0%	26.9%	***	22.2%	9.8%	13.6%	18.8%	***	15.6%	2.6%
Operativo	23.1%	27.7%	**	25.6%	10.5%	21.6%	21.5%		21.5%	6.2%
Total	nd	nd	nd	nd	nd	15.3%	20.5%		17.7%	3.7%

Prueba Chi-cuadrada de diferencias entre categorías. *** p< .0001; ** p< .001; * p< .05

nd: la información no está disponible ya sea porque la pregunta no fue incluida en el cuestionario de 2016 o porque no se reportó en el Diagnóstico de este mismo año.

Tabla 2.5. Prevalencia de actos constitutivos de acoso laboral (o mobbing) en el desempeño de las funciones en la FGR durante el último año por sexo y frecuencia de las mismas, según nivel de puesto y sexo. 2021

	% Hombres	% Mujeres	% Total	% Frecuente
Mandos superiores				
Fiscal especial o fiscal regional	20.0%	50.0%	28.6%	0%
Titular AIC	0%	0%	0%	0%
Titular OM	0%	0%	0%	0%
Alto mando sustantivo:				
subcoordinador de unidad y subcoordinador (jefe/a o titular de unidad, dirección general)	3.8%	14.3%	6.1%	0%
Mando sustantivo: subcoordinador especializado o jefe/a de supervisión (Dir. Gral. Adjunta o dirección de área)				
Alto mando administrativo: subcoordinador de unidad o subcoordinador administrativo	16.7%	0%	14.3%	0%
Mando administrativo: administrador ejecutivo o administrador especializado (Dir. Gral. Adjunta o dirección de área)				
Mandos medios				
Mando medio: supervisor (subdirección de área jefatura de departamento)	9.5%	19.6%	13.5%	2.3%
Mando medio: administrador (subdirección o jefatura de departamento)	13.9%	25.1%	18.9%	2.6%
Secretaría general	12.5%	20.3%	17.3%	2.9%

	% Hombres	% Mujeres	% Total	% Frecuente
Técnicos especializados (enlace) Sustantivo	16.1%	20.7%	* 18.3%	2.6%
Fiscal (AMP): en jefe o coordinador.	7.7%	11.8%	8.6%	
Fiscal (AMP): titular, supervisor, revisor o asistente...	14.8%	18.2%	* 16.3%	3.2%
Policía federal ministerial: oficial.	13.1%	9.5%	12.7%	1.5%
Policía federal ministerial: suboficial.	10.3%	17.9%	* 11.6%	2.1%
Perito/a profesional	16.1%	19.6%	17.6%	1.9%
Perito/a técnico/a	10.2%	19.8%	* 13.9%	1.9%
Analista	29.0%	28.8%	28.9%	4.4%
Facilitador/a	21.1%	37.5%	28.6%	8.6%
Pilotos/as: (comandante, subcomandante o capitán)	50.0%	0%	50.0%	25.0%
Apoyo aéreo: (mantenimiento, supervisor, técnico u operador)	6.6%	0%	6.2%	1.0%
Apoyo a la investigación: jefe regional o subdelegado	0%	0%	0%	0%
Apoyo al proceso sustantivo: superior, invitador, auxiliar ministerial	14.9%	17.1%	16.0%	2.2%
Administrador (abogado/a)	15.3%	37.0%	* 24.8%	3.8%
Protección a personas	5.7%	20.0%	6.9%	0%
Protección a instalaciones estratégicas				
Operativo				
Operativo confianza	19.8%	18.3%	19.0%	3.5%
Operativo base	24.2%	23.7%	23.9%	8.8%
Total	15.3%	20.5%	17.7%	3.7%

Prueba Chi-cuadrada de diferencias entre categorías.

*** p < .0001; ** p < .001; * p < .05

La Tabla 2.6 muestra las características sociodemográficas de las personas que experimentaron algún acto de acoso laboral en el último año por sexo. En 2016, las experiencias de acoso eran más frecuentes entre las personas más jóvenes (35 años y menos), pero para 2021, la relación mobbing-edad se invirtió pues ahora entre las personas de 56 años o más, se registra un porcentaje mayor de acoso. Todas las mujeres menores a 56 años tienden a reportar los mismos niveles de acoso laboral (entre 17% y 20%, sin haber diferencias estadísticamente significativas). Sin embargo, entre las mujeres de 56 años y más, el porcentaje se incrementa a poco más de una de cada cuatro (27.7%).

En cuanto a la antigüedad laboral, las mujeres reportan porcentajes de mobbing significativamente más altos que los hombres a partir de los 2 años laborando. El acoso laboral hacia las mujeres se presenta principalmente cuando tienen 2 a 5 años de antigüedad o más de 20 años laborando.

También desapareció la relación entre mobbing y nivel de estudios. En 2016, a medida que se incrementaba el nivel de escolaridad de las personas también aumentaba el reporte de acoso laboral. Para 2021, la tasa de acoso no es estadísticamente distinto entre los distintos niveles de escolaridad del personal, aunque sí lo es cuando se trata de acoso laboral frecuente, el cual es mayor entre las personas que no cuentan con estudios de licenciatura (5.9%) en comparación con quienes tienen estudios universitarios (2.8%) o de posgrado (3.8%).

Al igual que en 2016, las personas casadas siguen reportando los menores niveles de acoso laboral y las personas nunca unidas o solteras los mayores. Sin embargo, la única diferencia significativa entre sexos es en el primer grupo; es decir entre las personas casadas o unidas un porcentaje significativamente mayor de mujeres que de hombres reportan haber padecido acoso laboral (22.8% vs. 13.5%, respectivamente).

En cuanto a los grupos minoritarios, las personas no heterosexuales reportan en mayor medida acoso laboral (25.4%) que las personas heterosexuales (17.5%). Esta diferencia también se registró en 2016 (35.1% vs 24.7%, respectivamente). Así también las personas con alguna discapacidad refieren mayor acoso laboral que quienes no la tienen (17.6%, frente a 20.2%)

Por último, **el personal (tanto hombres como mujeres) que tiene como superiora inmediata a una mujer reporta una proporción ligeramente mayor de acoso laboral que el que está bajo las órdenes de un hombre (19.3% vs 17%, respectivamente).**

Por otra parte, **cuando ellas son jefas, una proporción similar de hombres y mujeres se sienten acosados laboralmente, pero cuando ellos son jefes, una proporción significativamente mayor de mujeres que de hombres refiere acoso (20.6% ellas vs 14.1% ellos). En otras palabras, los jefes hombres son más propensos a otorgar un trato diferenciado entre sexos.**

Tabla 2.6. Prevalencia de actos constitutivos de acoso laboral (o mobbing) durante el último año según características sociodemográficas y sexo: 2016 vs 2021

	2016			2021			% frecuente
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	
Edad							
18 a 25 años	23.2%	28.2%	† 26.0%	19.3%	17.6%	18.4%	4.5%
De 26 a 35 años	25.9%	28.4%	* 27.3%	16.1%	20.6%	18.4%	3.1%
De 36 a 45 años	20.5%	29.0%	*** 24.0%	16.6%	20.1%	18.2%	3.1%
De 46 a 55 años	19.5%	30.5%	*** 24.0%	13.4%	18.8%	15.9%	3.0%
56 años o más	17.3%	24.7%	** 19.7%	13.9%	27.7%	19.8%	8.8%
Nivel de estudios							
Menos de licenciatura	19.0%	26.6%	*** 22.4%	15.6%	20.6%	18.3%	5.9%
Licenciatura	21.7%	28.6%	*** 24.9%	15.2%	19.5%	17.1%	2.8%
Más de Licenciatura	25.2%	32.3%	*** 28.6%	15.3%	23.0%	19.0%	3.8%
Situación conyugal							
Soltero(a)	25.9%	27.9%	27.2%	18.8%	19.8%	19.4%	3.4%
Casado(a)/unión libre	20.2%	28.6%	*** 22.7%	13.5%	22.8%	16.7%	4.0%
Separado(a)/ Divorciado(a)/Viudo(a)	23.2%	32.2%	*** 29.0%	19.5%	16.4%	17.6%	3.0%
Antigüedad							
2 años o menos	22.8%	27.9%	** 25.1%	15.5%	18.8%	16.8%	2.2%
De 2 a 5 años	27.2%	29.8%	28.5%	16.4%	24.5%	19.8%	2.8%
De 5 a 10 años	24.0%	30.9%	*** 27.6%	17.3%	19.6%	18.4%	2.9%
De 10 a 20 años	18.2%	25.6%	*** 21.1%	14.1%	18.8%	16.3%	3.5%
Más de 20 años	16.8%	30.3%	*** 22.5%	14.6%	22.0%	18.9%	6.5%
Orientación sexual							
No heterosexual	36.2%	33.8%	35.1%	27.3%	23.5%	25.4%	5.5%
Heterosexual	21.3%	28.8%	*** 24.7%	14.9%	20.3%	17.5%	3.7%
Con alguna discapacidad							
No	nd	nd	nd	15.0%	20.5%	17.6%	3.6%
Sí	nd	nd	nd	19.9%	20.4%	20.2%	5.5%
Su superior(a) inmediato(a) es:							
Hombre	nd	nd	nd	14.1%	20.6%	17.0%	3.7%
Mujer	nd	nd	nd	18.1%	20.3%	19.3%	3.7%

Prueba Chi-cuadrada de diferencias entre categorías. *** p< .0001; ** p< .001; * p< .05

Nd: la información no está disponible ya sea porque la pregunta no fue incluida en el cuestionario de 2016 o porque no se reportó en el Diagnóstico de este mismo año.

Reacciones del personal que ha sido objeto de acoso laboral o mobbing en el último año.

Las reacciones ante las situaciones de acoso laboral frecuente son diversas y tienden a variar según el sexo. Al igual que en 2016, **la reacción más frecuente sigue siendo evasiva, ya que 48.9% de las personas indicó que ignoraron el comportamiento. Esta actitud tuvo un ligero incremento comparado con hace 5 años, que fue de 44.3%. Sin embargo, 37.8% aseguró que platicó con la persona agresora y poco menos de una quinta parte (18.7%) se quejó con alguien de mayor jerarquía, actitud que permaneció casi en el mismo nivel de 2016; 1.3% presentó una queja ante el Órgano Interno de Control y 1.6% puso una denuncia o demanda en otra instancia.** Estas dos últimas reacciones no sólo siguen siendo las menos comunes, sino que también perdieron fuerza, en tanto que son menos utilizadas en comparación con 2016. Por otra parte, 24.1% buscó el respaldo de sus compañeros(as) y una proporción similar (22.4%) le comentó a un familiar o amistad.

En cuanto a las reacciones diferentes entre hombres y mujeres, **ellos siguen siendo más proclives a ignorar las conductas que constituyen mobbing. Ellas, en cambio, tienden a tener en mayor medida que los hombres reacciones proactivas como confrontar a la persona agresora o quejarse con alguien de mayor jerarquía.** (42.3% vs 31.8% y 22.5% vs 15.9%, respectivamente). En 2016 las mujeres buscaban ayuda formal en mayor proporción que los hombres, presentando una queja ante el Órgano Interno de Control o ante alguna otra instancia, pero tal comportamiento diferenciado no se registra actualmente.

Por último, ellas también son más proclives que los hombres de buscar apoyo de algún familiar o amistad, no obstante, ambos sexos buscan el respaldo de sus colegas en la misma medida.

Tabla 2.7 Reacciones de las personas ante el acoso laboral frecuente durante el último año por sexo: 2016 vs 2021.

	2016			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Nada (ignoró el comportamiento)	49.2%	40.1%	*** 44.3%	54.3%	44.5%	*** 48.9%
Platicó con la persona	nd	nd	nd	31.8%	42.3%	*** 37.8%
Buscó respaldo de compañeras/os	9.3%	11.2%	10.3%	22.4%	25.6%	24.1%
Le comentó a un familiar o amistad	11.3%	23.4%	*** 17.8%	15.3%	28.6%	** 22.4%
Le comentó a su pareja	20.7%	19.9%	20.3%	16.2%	17.9%	17.1%
Se quejó con alguien de mayor jerarquía	13.6%	24.4%	*** 19.4%	15.9%	22.5%	* 18.7%
Presentó una queja ante el órgano interno de control	0.9%	2.3%	* 1.7%	1.1%	1.5%	1.3%
Puso una denuncia o demanda en otra instancia	1.6%	3.8%	** 2.8%	1.4%	1.7%	1.5%

Prueba Chi-cuadrada de diferencias entre categorías. *** p< .0001; ** p< .001; * p< .05

Nd: la información no está disponible ya sea porque la pregunta no fue incluida en el cuestionario de 2016 o porque no se reportó en el Diagnóstico de este mismo año.

Sólo 7% de las personas que han sido objeto de acoso laboral reporto padecer dolores de cabeza como consecuencia de dicha conducta, 2% sufre de problemas intestinales como gastritis o colitis y 1%, de contracturas musculares o caída de cabello. Debido a que los porcentajes son pequeños no hay diferencias estadísticamente significativas entre sexos.

3. DISCRIMINACIÓN

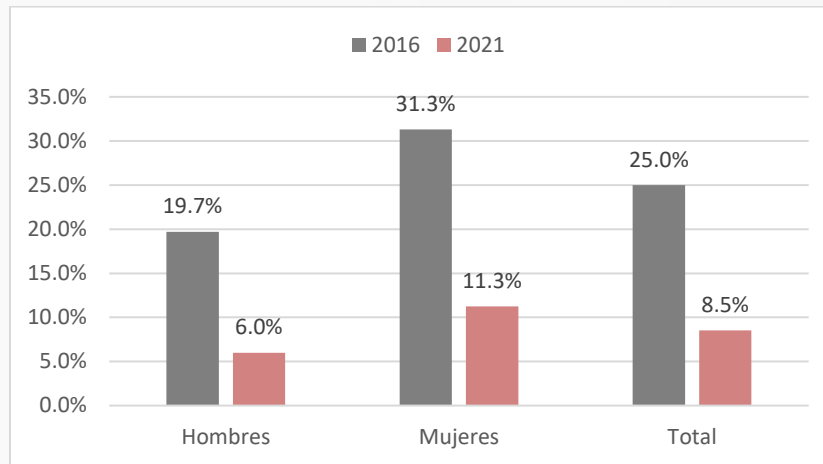
La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación indica que discriminación es "(...) toda distinción, exclusión o restricción que basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias 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" (Ley Federal del Trabajo).

La primera sección de este capítulo presenta datos descriptivos sobre la prevalencia de la discriminación en la FGR, desagregando los datos por razón de discriminación, en la segunda parte se centra en la discriminación por motivo de sexo, y en la tercera la discriminación por motivos de embarazo.

Prevalencia de discriminación en el último año y motivos de discriminación en la FGR

La discriminación entre el personal de la FGR ha disminuido significativamente en los últimos 5 años. Su prevalencia sólo es una tercera parte de lo que era en 2016. De acuerdo con la encuesta de 2021, 8% del personal se ha sentido discriminado en su centro de trabajo, mientras que en 2016 este porcentaje era 25%. No obstante, las mujeres siguen siendo objeto de discriminación en mayor proporción que los hombres (11% vs 6%). Esta brecha es estadísticamente significativa, de tal manera que por cada hombre que se siente discriminado hay 2 mujeres.

Gráfica 3.1. Porcentaje del personal de la FGR que se ha sentido discriminado durante el último año (2016 vs 2021)



Los tres principales motivos de discriminación son los mismos que en 2016, no obstante con un menor porcentaje. Entre las personas que se han sentido discriminadas en el último año, **3.1% reportó que la discriminan por su rango o nombramiento, 2.9% “por decir lo que piensa” y 2.0% por razón de sexo.** No obstante la discriminación por razón de sexo no figura entre los tres principales motivos de los hombres. Ellos mencionan como **tercer motivo la apariencia física (1.2%)**, en cuarto lugar la escolaridad (0.8%) y hasta en quinto lugar la discriminación por razón de sexo. En el caso de las **mujeres, el cuarto motivo de discriminación es la apariencia física (2.2%)** y en quinto lugar la edad (2.1%).

En todas las razones de discriminación, las mujeres reportan niveles superiores –con diferencias estadísticamente significativas– a los de los hombres. Un dato relevante es que el nivel de escolaridad como motivo de discriminación es el único que aumentó entre 2016 y 2021.

Tabla 3.1. Motivos por los que las personas discriminadas reportan que lo fueron: 2016 vs 2021

	2016			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Rango o nombramiento	6.8%	10.0%	*** 8.3%	2.3%	4.0%	*** 3.1%
Por decir lo que piensa	7.1%	12.5%	*** 9.6%	2.1%	3.9%	*** 2.9%
Por ser hombre o mujer	2.5%	8.4%	*** 5.2%	0.6%	3.4%	*** 2.0%
Apariencia física	3.5%	6.1%	*** 4.7%	1.2%	2.2%	* 1.6%
Edad	3.8%	6.4%	*** 5.0%	0.6%	2.1%	*** 1.3%
Nivel de escolaridad	0.3%	0.4%	0.3%	0.8%	1.6%	1.2%
Por su desempeño profesional	3.4%	4.8%	*** 4.1%	0.5%	1.5%	* 1.0%

Su nivel socioeconómico	1.8%	2.5%	**	2.1%	0.5%	0.6%	0.5%
Por quedarse embarazada /el embarazo de la pareja	0.1%	2.2%		1.1%	0.0%	1.0%	***
Orientación sexual	0.7%	0.6%		0.7%	0.3%	0.2%	0.2%
Religión	0.8%	0.7%		0.7%	0.3%	0.2%	0.2%
Por la región del país de la que procede	0.7%	0.7%		0.7%	0.2%	0.3%	0.2%
Por su preferencia política	0.6%	0.3%	**	0.5%	0.2%	0.2%	0.2%
Por tener una discapacidad	0.5%	0.5%		0.5%	0.2%	0.2%	0.2%
Origen étnico	0.5%	0.4%		0.5%	0.2%	0.1%	0.1%

Prueba Chi-cuadrada de diferencias entre categorías. *** p < .0001; ** p < .001; * p < .05

La Tabla 3.2 presenta información sobre la prevalencia de personal que se ha sentido en alguna ocasión discriminado/a durante el último año según unidad administrativa y área, desagregado por sexo y año de levantamiento. Las unidades administrativas con los niveles reportados de discriminación más bajos son la Agencia de Investigación Criminal, la Oficina del Fiscal General de la República y la Fiscalía Especializada de Asuntos Internos con 6.4%, 6.7% y 7.2%, respectivamente. En el otro extremo, con **los niveles de discriminación más altos, sigue estando la Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales, además de la Fiscalía Especializada en materia de Delitos Electorales, ambas con 13% cada una.**

En todas las unidades administrativas disminuyó el porcentaje que se ha sentido discriminado, pero **los avances más notables, donde la caída fue de más de 20 puntos porcentuales, se registraron en Fiscalía Especializada en Materia de Delincuencia Organizada, Fiscalía Especializada en Control Regional y en la Fiscalía Especializada de Asuntos Internos.**

No en todas las unidades administrativas de primer orden existen diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en términos de las experiencias de discriminación, **pero en donde la brecha de género es más grande** en tanto que el porcentaje de mujeres que reporta padecer algún tipo de discriminación es mayor al de hombres **por más de 10 puntos porcentuales en la Fiscalía Especializada en materia de Delitos Electorales.**

En las dos últimas columnas de la Tabla 3.2 se presenta un ranqueo de las unidades administrativas y áreas de la FGR. Por ejemplo, la Agencia de Investigación Criminal ocupa el lugar 11 lo que la ubica como la unidad con el menor nivel de discriminación (ver columna Ranking Dependencia). Aunque, la Coordinación Administrativa de la Policía Federal Ministerial ocupa el primer lugar de todas las áreas, direcciones, coordinaciones, delegaciones, etc. con mayor prevalencia de discriminación (30.8%).

Cabe recordar que para el cálculo del ranking de las áreas se considera el número de personal adscrito a cada una; de tal manera que aunque haya áreas con una proporción de discriminación mayor ocupan un lugar en el ranking más lejano, por ejemplo la Coordinación Administrativa del Subprocurador Jurídico y de Asuntos Internacionales, con una prevalencia de 45.5%, ocupa el lugar onceavo y es que su número de personal es menor al de la Coordinación Administrativa de la Policía Federal Ministerial.⁵

⁵ El ranking por área considera el tamaño o número de personal de cada área a fin de realizar comparaciones válidas entre ellas. Para calcular el ranking se clasificaron las áreas por cuartiles según el número de personal. El primer cuartil corresponde a las áreas con menos de 34 personas empleadas, a los cuales se les asignó un peso de .25; el segundo cuartil representa las áreas con menos de 77 personas a las cuales se les asignó un peso de .50; el tercer cuartil, aquellas con menos de 138 personas y con un peso de .75 y finalmente el cuarto cuartil que representa las áreas con menos de 2,000 empleados, teniendo un peso de 1.0. El ranking se calculó multiplicando el porcentaje de prevalencia de discriminación por el peso asignado al área dependiendo del cuartil del tamaño del personal en el que se encuentre.

Tabla 3.2 Personal que se ha sentido discriminado en alguna ocasión en el último año según unidad administrativa, área, y sexo: 2016 vs 2021

Unidad administrativa y área	2016					2021				
	% Hombres	% Mujeres	% Total	Ranking Dependencia	Ranking unidad	% Hombres	% Mujeres	% Total	Ranking unidad admin. (dependencia)	Ranking área
Oficina del Fiscal General de la República	21.3%	32.7%	27.0%	**	7	3.2%	10.1%	6.7%	*	10 de 11
Oficina del Fiscal General de la República	21.9%	35.7%	28.0%		64	4.3%	9.6%	6.9%		50
Coordinación de Asesores de la Oficina del Fiscal General de la República	25.0%	25.0%	25.0%		90	0.0%	25.0%	16.7%		44
Unidad para la Implementación del Sistema Procesal Penal Acusatorio	18.8%	34.9%	28.0%		68	0.0%	12.5%	5.6%		44
Unidad de Transparencia y Apertura Gubernamental	27.3%	37.5%	33.0%		33	0.0%	0.0%	0.0%		70 de 70
Dirección General de Comunicación Social	20.8%	43.2%	32.0%	*	40	0.0%	7.1%	3.7%		55
Fiscalía Especializada en Combate a la Corrupción	0.0%	0.0%	0.0%		162	0.0%	0.0%	0.0%		70 de 70
Órgano Administrativo Desconcentrado Especializado en Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias en Materia Penal	nd	nd	nd		nd	0.0%	0.0%	0.0%		70 de 70
Coordinación Administrativa de la oficina del FGR	21.0%	0.0%	11.0%	*	149	5.0%	21.7%	15.0%		29
Oficialía Mayor	22.3%	34.3%	28.0%	***	6	7.1%	11.7%	9.0%	**	6 de 11
Oficina del Oficial Mayor	5.1%	37.5%	20.0%	***	125	6.9%	11.1%	8.6%		33
Unidad de Tesorería	0.0%	0.0%	0.0%			20.0%	0.0%	9.1%		17
Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales	24.0%	33.8%	29.0%	†	55	5.0%	16.1%	9.8%	***	14

Unidad administrativa y área	2016					2021					Ranking unidad admin. (dependencia)	Ranking área
	% Hombres	% Mujeres	% Total		Ranking Dependencia	Ranking unidad	% Hombres	% Mujeres	% Total			
Dirección General de Seguridad Institucional	21.3%	37.3%	27.0%	*		74	5.6%	10.0%	7.3%			30
Dirección General de Tecnologías de Información y Comunicaciones	21.6%	18.9%	21.0%			123	6.8%	8.7%	7.6%			27
Dirección General de Control y Registro de Aseguramientos Ministeriales	18.6%	37.0%	28.0%	†		67	8.5%	13.5%	10.7%			22
Dirección General de Recursos Humanos y Organización	31.6%	35.8%	34.0%			31	7.0%	10.7%	8.4%			19
Centro de Evaluación de Control y Confianza	31.2%	27.2%	28.0%			62	10.6%	5.7%	7.5%			29
Dirección General de Servicios Aéreos	17.1%	38.6%	22.0%	***		115	5.3%	25.0%	9.5%	***		15
Sistema Institucional de Evaluación de Resultados	nd	nd	nd			nd	13.3%	0.0%	7.4%			47
Dirección General de Políticas Públicas, Vinculación y Coordinación Interinstitucional	30.1%	40.3%	35.0%			28	14.3%	41.7%	31.6%			24
Dirección General de Planeación y Proyectos Estratégicos	37.9%	44.4%	41.0%			11	0.0%	16.7%	6.7%	*		51
Dirección General de Formación Profesional	31.0%	46.7%	39.0%			16	10.3%	23.8%	16.0%			23
Dirección General del Servicio de Carrera	18.0%	28.3%	24.0%			101	22.7%	0.0%	10.4%	**		25
Centro de Formación y Servicio profesional de Carrera	nd	nd	nd			nd	0.0%	6.3%	3.1%			64
Coordinación Administrativa de la Oficialía Mayor	30.4%	42.5%	38.0%			19	11.8%	10.0%	10.8%			12
Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales	28.4%	31.0%	30.0%		4		10.1%	15.1%	13.1%		2	
Oficina del Subprocurador Jurídico y de Asuntos Internacionales	14.8%	37.2%	29.0%	*		61	8.2%	10.8%	9.8%			58

Unidad administrativa y área	2016					2021					Ranking unidad admin. (dependencia)	Ranking área
	% Hombres	% Mujeres	% Total	Ranking Dependencia	Ranking unidad	% Hombres	% Mujeres	% Total				
Coordinación de Asuntos Internacionales y Agregadurías	16.7%	30.6%	24.0%		103	0.0%	40.0%	16.7%	*		44	
Dirección General de Cooperación Internacional	14.9%	43.2%	32.0%	**	38	0.0%	22.2%	20.0%			41	
Unidad Especializada para la Atención de Delitos Cometidos en el Extranjero	11.1%	31.4%	23.0%	†	109	26.1%	0.0%	14.3%	*		48	
Dirección General de Asuntos Jurídicos	27.7%	30.4%	29.0%		53	0.0%	22.2%	18.2%			7	
Dirección General de Procedimientos Internacionales	10.0%	5.9%	8.0%		155	0.0%	22.7%	16.7%			9	
Dirección General de Constitucionalidad	14.3%	23.5%	18.0%		130	0.0%	0.0%	0.0%			70 de 70	
Dirección General de Análisis Legislativo y Normatividad	8.3%	32.0%	20.0%	*	124	20.0%	7.7%	12.2%			53	
Coordinación Administrativa del Subprocurador Jurídico y de Asuntos Internacionales	0.0%	0.0%	0.0%		163	0.0%	100.0%	45.5%	***		11	
Fiscalía Especializada en Control Regional	18.8%	25.8%	30.0%	***	4	5.7%	10.7%	8.3%	***	7		
Oficina del Fiscal Especializado en Control Regional	22.9%	29.0%	26.0%		80	8.5%	9.7%	9.3%	***		32	
Dirección General de Control de Averiguaciones Previas	28.8%	35.3%	32.0%		37	3.0%	0.0%	1.8%			67	
Coordinación de Supervisión y Control Regional	26.5%	28.0%	27.0%		72	6.9%	9.7%	8.1%			45	
Dirección General de Control de Juicios de Amparo	16.7%	23.6%	21.0%		119	0.0%	11.7%	7.1%	**		31	
Dirección General de Control de Procesos Penales Federales	27.9%	28.4%	28.0%		66	0.0%	4.3%	2.5%			67	
Coordinación Administrativa de Control Regional	17.3%	29.3%	24.0%		102	11.1%	10.7%	10.9%			56	

Unidad administrativa y área	2016					2021					Ranking unidad admin. (dependencia)	Ranking área
	% Hombres	% Mujeres	% Total		Ranking Dependencia	Ranking unidad	% Hombres	% Mujeres	% Total			
Delegaciones	17.2%	24.8%	21.0%	***		117	5.3%	11.3%	8.4%	***		19
Delegación Estatal de la FGR en Aguascalientes	5.7%	20.5%	14.0%	†		144	0.0%	15.0%	3.7%	**		
Delegación Estatal de la FGR en Baja California	10.5%	17.4%	14.0%			139	0.0%	4.9%	1.9%	*		
Delegación Estatal de la FGR en Baja California Sur	23.3%	39.4%	32.0%			39	0.0%	5.8%	3.9%			
Delegación Estatal de la FGR en Campeche	11.1%	24.1%	19.0%			128	11.1%	4.7%	7.1%			
Delegación Estatal de la FGR en Coahuila	19.2%	24.2%	22.0%			113	7.9%	7.6%	7.7%			
Delegación Estatal de la FGR en Colima	13.2%	29.8%	23.0%	***		106	0.0%	16.2%	7.9%	**		
Delegación Estatal de la FGR en Chiapas	15.9%	17.9%	17.0%			136	3.4%	6.6%	4.7%			
Delegación Estatal de la FGR en Chihuahua	24.0%	55.2%	41.0%	*		13	4.8%	6.1%	5.6%			
Delegación Estatal de la FGR en Ciudad de México	11.5%	13.1%	12.0%			147	9.4%	20.5%	15.6%	***		
Delegación Estatal de la FGR en Durango	15.8%	30.0%	24.0%			99	0.0%	14.6%	9.9%	**		
Delegación Estatal de la FGR en Estado de México	20.8%	29.4%	26.0%			77	1.6%	20.0%	10.9%	***		
Delegación Estatal de la FGR en Guanajuato	19.1%	27.0%	24.0%			98	4.4%	29.0%	16.2%	***		
Delegación Estatal de la FGR en Guerrero	17.9%	11.0%	13.0%			145	3.2%	11.3%	8.1%	*		
Delegación Estatal de la FGR en Hidalgo	31.7%	29.8%	31.0%			44	5.2%	13.2%	9.5%			
Delegación Estatal de la FGR en Jalisco	10.0%	35.4%	26.0%	**		85	1.5%	12.8%	7.5%	***		
Delegación Estatal de la FGR en Michoacán	24.4%	32.8%	29.0%			51	20.2%	5.5%	12.9%	***		

Unidad administrativa y área	2016					2021					Ranking unidad admin. (dependencia)	Ranking área
	% Hombres	% Mujeres	% Total		Ranking Dependencia	Ranking unidad	% Hombres	% Mujeres	% Total			
Delegación Estatal de la FGR en Morelos	37.5%	23.2%	29.0%	†		54	6.0%	7.3%	6.9%			
Delegación Estatal de la FGR en Nayarit	15.6%	26.4%	22.0%			111	11.1%	0.0%	5.0%	**		
Delegación Estatal de la FGR en Nuevo León	14.6%	16.4%	15.0%			138	6.7%	4.9%	6.0%			
Delegación Estatal de la FGR en Oaxaca	23.7%	35.7%	30.0%			50	8.2%	1.7%	4.0%	***		
Delegación Estatal de la FGR en Puebla	18.5%	27.3%	24.0%			97	7.9%	8.6%	8.3%			
Delegación Estatal de la FGR en Querétaro	15.0%	48.3%	35.0%	*		29	6.8%	15.3%	11.0%			
Delegación Estatal de la FGR en Quintana Roo	21.9%	33.3%	27.0%			71	6.5%	0.0%	4.4%			
Delegación Estatal de la FGR en San Luis Potosí	15.2%	28.0%	22.0%			114	0.0%	25.5%	17.6%	*		
Delegación Estatal de la FGR en Sinaloa	7.4%	14.5%	11.0%			151	2.7%	16.5%	7.8%	***		
Delegación Estatal de la FGR en Sonora	13.8%	13.4%	14.0%			143	8.1%	0.0%	5.0%	*		
Delegación Estatal de la FGR en Tabasco	19.2%	16.7%	18.0%			132	4.8%	10.3%	7.4%			
Delegación Estatal de la FGR en Tamaulipas	25.5%	19.1%	22.0%			110	1.6%	9.4%	5.0%	*		
Delegación Estatal de la FGR en Tlaxcala	5.3%	23.1%	14.0%	*		140	4.3%	7.1%	5.3%			
Delegación Estatal de la FGR en Veracruz	16.2%	18.2%	17.0%			133	6.7%	11.8%	9.5%			
Delegación Estatal de la FGR en Yucatán	16.7%	20.8%	19.0%			127	0.0%	11.8%	3.8%	*		
Delegación Estatal de la FGR en Zacatecas	14.3%	25.0%	21.0%			122	0.0%	8.3%	4.8%			
Fiscalía Especializada en Materia de Delincuencia Organizada	27.5%	67.6%	32.0%	***	2		6.5%	12.4%	9.3%	**	5	

Unidad administrativa y área	2016					2021					Ranking unidad admin. (dependencia)	Ranking área
	% Hombres	% Mujeres	% Total		Ranking Dependencia	Ranking unidad	% Hombres	% Mujeres	% Total			
Oficina del Fiscal Especializado en Materia de Delincuencia Organizada	27.8%	30.0%	29.0%			60	10.8%	13.0%	11.7%			54
Unidad Especializada en Investigación de Delitos Contra la Salud	15.4%	30.9%	23.0%	*		105	1.2%	6.3%	3.1%			52
U. Especializada en Inv. de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita y de Falsificación o Alteración de Moneda	15.9%	46.7%	28.0%	**		63	0.0%	0.0%	0.0%			70 de 70
Dirección General de Tecnología, Seguridad y Apoyo a la Investigación en Delincuencia Organizada	10.9%	30.4%	17.0%	*		134	0.0%	16.7%	5.4%	**		56
Unidad Especializada en Investigación de Terrorismo, Acopio y Tráfico de Armas	36.4%	26.1%	31.0%			42	0.0%	0.0%	0.0%			70 de 70
Unidad Especializada en Investigación de Asalto y Robo de Vehículos	27.6%	50.0%	38.0%	†		21	0.0%	50.0%	8.3%	*		44
Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delincuencia Organizada	17.5%	36.0%	28.0%	†		69	15.0%	22.2%	19.1%			5
Unidad Especializada en Investigación de Tráfico de Menores, Personas y Órganos	22.6%	31.8%	26.0%			78	13.3%	1.7%	4.0%	**		61
Director General de Apoyo Jurídico y Control Ministerial de Delincuencia Organizada	19.2%	22.5%	21.0%			118	0.0%	4.2%	2.2%			68
Unidad Especializada en Investigación de Delitos en Materia de Secuestro	33.3%	30.2%	32.0%			36	2.7%	18.9%	10.8%	**		12
Dirección General de Cuerpo Técnico y de Control	41.3%	50.8%	46.0%			7	12.2%	19.2%	15.6%			3

Unidad administrativa y área	2016					2021					Ranking unidad admin. (dependencia)	Ranking área
	% Hombres	% Mujeres	% Total		Ranking Dependencia	Ranking unidad	% Hombres	% Mujeres	% Total			
Coordinación Administrativa de la Fiscalía Especializado en Materia de Delincuencia Organizada	34.0%	35.3%	35.0%			30	0.0%	0.0%	0.0%			70 de 70
Fiscalía Especializada en Control Competencial	15.5%	31.9%	24.0%	***	8		9.8%	11.4%	10.7%		4	
Oficina del Fiscal Especializado en Control Competencial	16.7%	36.8%	27.0%			76	10.7%	14.1%	12.6%			34
Unidad Especializada en Análisis Financiero	nd	nd	nd			nd	12.5%	0.0%	7.1%			49
Dirección General de Control de Procesos Penales y Amparo en Materia de Delitos Federales	38.9%	17.7%	27.0%	**		75	0.0%	5.3%	3.4%			69
Coordinación General de Investigación	52.9%	25.0%	41.0%			10	20.0%	12.5%	14.3%			49
Unidad Especializada en Investigación de Delitos Fiscales y Financieros	35.7%	75.0%	59.0%	*		2	9.8%	10.5%	10.0%			28
U.E.I. de Delitos Cometidos por Servidores Públicos y Contra la Administración de Justicia	19.3%	22.2%	21.0%			121	0.0%	17.9%	10.4%	*		25
Unidad Especializada en Investigación de Delitos contra los Derechos de Autor y la Propiedad Industrial	18.5%	46.2%	28.0%	*		70	8.3%	9.7%	9.1%			42
Unidad Especializada en Investigación de Delitos contra el Ambiente y Previstos en Leyes Especiales	31.6%	50.0%	41.0%			12	13.3%	3.8%	7.3%			47
Unidad Especializada en Investigación de Delitos de Comercio de Narcóticos Destinados al Consumo Final	37.9%	31.8%	35.0%			26	7.7%	0.0%	5.9%			65

Unidad administrativa y área	2016					2021					Ranking unidad admin. (dependencia)	Ranking área
	% Hombres	% Mujeres	% Total		Ranking Dependencia	Ranking unidad	% Hombres	% Mujeres	% Total			
Coordinación Administrativa de la Fiscalía Especializada en Control Competencial	12.5%	31.6%	21.0%			120	0.0%	0.0%	0.0%			70 de 70
Fiscalía Especializada En Materia De Derechos Humanos	23.3%	40.0%	32.0%	***	2		7.5%	14.7%	11.1%	*	3 de 11	
Oficina de la Fiscal Especializada en Materia de Derechos Humanos	15.8%	40.9%	29.0%	†		52	7.6%	18.2%	12.4%	**		52
Fiscalía Especial para la Atención de Delitos Cometidos contra la Libertad de Expresión	19.2%	54.6%	30.0%	*		47	0.0%	14.3%	7.7%			46
Fiscalía Especializada en Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas	17.5%	32.1%	27.0%	†		73	8.5%	11.6%	10.0%			29
U.I de Delitos para Personas Migrantes y el Mecanismo de Apoyo Exterior Mexicano de Búsqueda e Investigación	0.0%	40.0%	22.0%			112	0.0%	50.0%	14.3%	*		31
Dirección General de Promoción de la Cultura en Derechos Humanos, Quejas e Inspección	26.1%	56.3%	38.0%	†		17	16.7%	100.0%	41.2%	**		13
Dirección General de Atención y Seguimiento a Recomendaciones y Conciliaciones en Materia de Derechos Humanos	20.0%	33.3%	29.0%			59	22.2%	26.7%	24.2%			10
Dirección General de Análisis y Proyectos	nd	nd	nd			nd	0.0%	0.0%	0.0%			70 de 70
Dirección General de Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad	35.0%	35.1%	35.0%			27	0.0%	0.0%	0.0%			70 de 70
Unidad Especializada para la Atención de Asuntos Indígenas	25.0%	0.0%	14.0%			141	0.0%	0.0%	0.0%			70 de 70
Fiscalía Especializada en Investigación de los Delitos de Desaparición Forzada	26.3%	44.4%	36.0%	†		24	0.0%	0.0%	0.0%			70 de 70

Unidad administrativa y área	2016					2021					Ranking unidad admin. (dependencia)	Ranking área
	% Hombres	% Mujeres	% Total	Ranking Dependencia	Ranking unidad	% Hombres	% Mujeres	% Total	Ranking Dependencia	Ranking unidad		
Unidad Especial de Investigación y Litigación para el Caso Ayotzinapa	nd	nd	nd		nd	0.0%	33.3%	28.6%			6	
Unidad de Igualdad de Género	nd	nd	nd		nd	0.0%	0.0%	0.0%			70 de 70	
Fiscalía Especial en Investigación del Delito de Tortura	26.3%	25.0%	26.0%		84	5.6%	0.0%	2.9%			60	
Coordinación Administrativa de la Fiscalía Especializada en Materia de Derechos Humanos	27.8%	53.3%	39.0%		15	0.0%	0.0%	0.0%			70 de 70	
Fiscalía Especializada de Asuntos Internos	26.5%	31.8%	29.0%		5	4.5%	9.8%	7.2%		9 de 11		
Oficina de la Fiscal Especializada en Asuntos Internos	25.0%	0.0%	14.0%		142	5.4%	10.7%	8.2%			36	
Dirección General de Evaluación Técnico Jurídica	27.3%	29.2%	28.0%		65	7.7%	0.0%	3.8%			62	
Dirección General de Asuntos Internos	14.8%	28.1%	22.0%	†	116	6.3%	15.9%	10.9%			21	
Dirección General de Delitos Cometidos por Servidores Públicos de la Institución	20.5%	26.2%	23.0%		104	0.0%	11.4%	6.9%	*		39	
Coordinación Administrativa de la Fiscalía Especializada en Asuntos Internos	6.7%	5.6%	6.0%		156	0.0%	0.0%	0.0%			70 de 70	
Fiscalía Especializada en materia de Delitos Electorales	27.3%	30.5%	29.0%		5	7.6%	18.8%	13.4%	*	1 de 11		
Oficina del Fiscal Especializado en Delitos Electorales	30.0%	29.4%	30.0%		48	3.6%	10.3%	7.0%			63	
Dirección General Jurídica en Materia de Delitos Electorales	50.0%	28.6%	36.0%		23	0.0%	30.8%	21.1%			38	
Dirección General de Averiguaciones Previa y Control de Procesos en Materia de Delitos Electorales	22.0%	23.7%	23.0%		107	12.5%	21.9%	16.7%			9	

Unidad administrativa y área	2016					2021					Ranking unidad admin. (dependencia)	Ranking área
	% Hombres	% Mujeres	% Total		Ranking Dependencia	Ranking unidad	% Hombres	% Mujeres	% Total			
Dirección General de Política Criminal y Vinculación en Materia de Delitos Electorales	25.0%	51.5%	48.0%			6	0.0%	11.1%	9.1%			59
Coordinación Administrativa de la Fiscalía Especializado en Delitos Electorales	25.0%	37.5%	31.0%			41	0.0%	0.0%	0.0%			70 de 70
Agencia de Investigación Criminal	16.0%	34.8%	22.0%	***	9		4.7%	11.0%	6.4%	***	11 de 11	
Policía Federal Ministerial	nd	nd	nd			nd	4.0%	9.9%	5.1%	***		40
Oficina del Titular de la Policía Federal Ministerial	15.9%	26.7%	19.0%			129	6.6%	14.3%	8.5%			43
Dirección General de Mandamientos Ministeriales y Judiciales	14.5%	40.3%	18.0%	***		131	2.7%	8.8%	3.6%	**		48
Dirección General de Servicios Especiales de Seguridad y de Protección a Personas	0.0%	33.3%	13.0%			146	3.4%	6.7%	3.8%			46
Dirección General de Investigación Policial en Apoyo a Mandamientos	11.8%	35.2%	16.0%	***		137	1.5%	7.9%	3.0%	*		53
Dirección General de Asuntos Policiales Internacionales e Interpol	21.0%	34.3%	25.0%			88	19.0%	40.0%	23.1%			2
Dirección General de Apoyo Técnico y Logístico	15.2%	37.1%	26.0%	***		83	7.1%	11.1%	8.7%			18
Unidad de Investigaciones Cibernéticas y Operaciones Tecnológicas	nd	nd	nd			nd	0.0%	0.0%	0.0%			70 de 70
Dirección General de la Unidad para el Combate al Delito de Secuestro	nd	nd	nd			nd	0.0%	7.1%	2.6%			57
Dirección General del Centro de Comunicaciones	20.1%	42.0%	25.0%	***		86	0.0%	25.0%	7.1%			49
Dirección General Adjunta del Centro Federal de Arraigo	7.7%	11.1%	9.0%			154	0.0%	0.0%	0.0%			70 de 70
Coordinación Administrativa de la Policía Federal Ministerial	23.1%	33.3%	29.0%			56	36.4%	0.0%	30.8%			1

Unidad administrativa y área	2016					2021					Ranking unidad admin. (dependencia)	Ranking área
	% Hombres	% Mujeres	% Total		Ranking Dependencia	Ranking unidad	% Hombres	% Mujeres	% Total			
Periciales	nd	nd	nd			nd	7.7%	11.7%	9.4%			16
Oficina del Titular de la Coordinación General de Servicios Periciales	15.8%	35.7%	24.0%			96	12.5%	5.0%	8.3%			60
Dirección General de Especialidades Periciales Documentales	20.6%	32.7%	26.0%	*		82	7.7%	3.8%	6.2%			35
Dirección General de Especialidades Médico Forenses	16.9%	29.9%	24.0%	†		94	10.0%	15.4%	13.0%			8
Dirección General de Ingenierías Forenses	19.2%	39.7%	25.0%	**		92	11.4%	20.0%	13.6%			7
Dirección General de Laboratorios Criminalísticos	18.7%	31.5%	25.0%	**		87	5.2%	12.5%	8.3%	*		20
Coordinación Administrativa de Servicios Periciales	13.6%	31.4%	25.0%			93	5.6%	14.3%	10.3%			26
CENAPI	nd	nd	nd			nd	4.5%	12.5%	7.9%			24
Oficina del Titular del Centro Nacional de Planeación, Análisis e Información para el Combate a la Delincuencia	23.5%	37.1%	30.0%			45	5.6%	20.0%	10.7%			56
Dirección General de Análisis Nacional Contra la Delincuencia	21.9%	43.2%	33.0%	†		32	0.0%	16.7%	7.1%			37
Dirección General de Información sobre Actividades Delictivas	26.8%	52.5%	40.0%	**		14	16.7%	14.3%	15.4%			4
Dirección General de Planeación Estratégica y Comunicación	33.3%	57.1%	50.0%			3	0.0%	0.0%	0.0%			70 de 70
Coordinación Administrativa del Cenapi	24.1%	47.1%	33.0%			35	0.0%	0.0%	0.0%			70 de 70
Órgano Interno de Control	17.5%	23.3%	20.0%		10		6.9%	9.2%	8.0%		8 de 11	
Oficina del Titular del Órgano Interno de Control	16.7%	42.9%	31.0%			43		11.3%	5.6%	*		66
Coordinación Administrativa del Órgano Interno de Control	9.1%	60.0%	25.0%	*		91	29.4%	0.0%	17.2%	*		43

Prueba Chi-cuadrada de diferencias entre categorías. *** p < .0001; ** p < .001; * p < .05

El ranking de las áreas se calculó multiplicando el porcentaje de prevalencia de discriminación por el peso asignado al área dependiendo del cuartil del tamaño del personal en el que se encuentre. El ranking es descendente, por lo que conforme aumenta la posición en el ranking, menor es la prevalencia de discriminación.

nd: la información no está disponible ya sea porque no se incluyó la pregunta en el cuestionario de 2016 o porque no se reportó en el Diagnóstico de este mismo año.

La Tabla 3.3 muestra diferencias estadísticamente significativas en las experiencias reportadas durante el último año según nivel de mando. Entre el personal de mando alto se reportan los menores niveles de discriminación (4.2% reportó haber padecido discriminación), en contraste el personal de enlace (9.3%) y el operativo (10.0%) reportan las proporciones más altas; lo que es de esperarse pues la discriminación está también relacionada con una desigual posición de poder o autoridad.

En todos los niveles jerárquicos, el personal del sexo femenino reporta mayores niveles de discriminación que el personal masculino ($p < .0001$), aunque vale la pena resaltar que **aquellas que ocupan mandos medios registran mayor discriminación que las de nivel operativo**, lo que posiblemente se deba a la mayor conciencia sobre actitudes discriminatorias.

Tabla 3.3. Prevalencia de algún tipo de discriminación durante el último año según nivel jerárquico y sexo: 2016 vs 2021

	2016			2021			
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	
Mando alto	8.7%	18.2%	*	3.0%	7.1%	*	4.2%
Mando medio	20.1%	34.1%	***	3.8%	12.9%	***	7.9%
Enlace	27.1%	34.9%	***	6.3%	12.4%	***	9.3%
Sustantivo	17.3%	29.4%	***	5.2%	11.5%	***	7.7%
Operativo	23.2%	30.7%	***	9.4%	10.3%		10.0%

Prueba Chi-cuadrada de diferencias entre categorías. *** $p < .0001$; ** $p < .001$; * $p < .05$

Al examinar las subcategorías de tipo de personal, en todas, con excepción del personal operativo de base, las mujeres muestran mayores niveles de discriminación que los hombres aunque tal diferencia entre sexos no es estadísticamente significativa.

Entre el personal de mando las subcategorías en donde las mujeres registran un nivel de discriminación significativamente mayor que los hombres son las **subdirectoras de área, las jefas de departamento y las secretarías generales. Entre el personal sustantivo están las fiscales del AMP (titulares, supervisoras, revisoras y asistentes), las suboficiales de la PFM, las mujeres que trabajan en apoyo aéreo, y aquellas que están en apoyo al proceso sustantivo (superioras, invitadoras y auxiliares ministeriales).**

Tabla 3.4. Prevalencia de algún tipo de discriminación durante el último año según puesto y sexo: 2021

	Hombres	Mujeres		Total
Mando alto	3.0%	7.1%	*	4.2%
Fiscal especial o fiscal regional	0%	50.0%		16.7%
Titular AIC	0%	0%		0%
Titular OM	0%	0%		0%
Alto mando sustantivo: subcoordinador de unidad y subcoordinador (jefe/a o titular de unidad, dirección general)	0%	0%		0%
Mando sustantivo: subcoordinador especializado o jefe/a de supervisión (Dir. Gral. Adjunta o dirección de área)	4.8%	5.3%		5.0%
Alto mando administrativo: subcoordinador de unidad o subcoordinador administrativo	0%	0%		0%
Mando administrativo: administrador ejecutivo o administrador especializado (Dir. Gral. Adjunta o dirección de área)	2.0%	4.5%		2.8%
Mando medio	3.8%	12.9%	***	7.9%
Mando medio: supervisor (subdirección de área, jefatura de departamento)	2.5%	13.1%	***	6.7%
Mando medio: administrador (subdirección o jefatura de departamento)	4.2%	12.4%	***	7.8%
Secretaría general	7.5%	14.0%	*	11.2%
Técnicos especializados (enlace)	2.6%	15.3%	***	8.8%
Sustantivo	5.2%	11.5%	***	7.7%
Fiscal (AMP): en jefe o coordinador.	3.4%	8.8%		4.6%
Fiscal (AMP): titular, supervisor, revisor o asistente...	6.0%	12.4%	***	8.9%
Policía federal ministerial: oficial.	5.5%	9.5%		5.9%
Policía federal ministerial: suboficial.	2.9%	11.5%	***	4.4%
Perito/a profesional	9.2%	14.1%		11.4%
Perito/a técnico/a	6.3%	11.0%		8.1%
Analista	9.7%	14.4%		11.5%
Facilitador/a	0%	12.5%		5.7%
Pilotos/as: (comandante, subcomandante o capitán)	12.5%	0%		12.5%
Apoyo aéreo: (mantenimiento, supervisor, técnico u operador)	2.2%	16.7%	*	3.1%
Apoyo a la investigación: jefe regional o subdelegado	0%	0%		0.00%
Apoyo al proceso sustantivo: superior, invitador, auxiliar ministerial	5.8%	9.7%	**	7.8%
Administrador (abogado/a)	3.4%	8.7%		5.7%
Protección a personas	3.8%	0%		3.4%
Protección a instalaciones estratégicas	0%	0%		0.00%
Operativo	9.4%	10.3%		10.0%

	Hombres	Mujeres	Total
Operativo confianza	7.3%	9.2%	8.3%
Operativo base	12.6%	11.1%	11.5%
Total	6.0%	11.3%	

Prueba Chi-cuadrada de diferencias entre categorías. *** $p < .0001$; ** $p < .001$; * $p < .05$

En la Tabla 3.5 muestra la tasa de discriminación en el último año según variables sociodemográficas y sexo.

En general, la prevalencia de la discriminación en 2021 tiene un comportamiento similar a 2016 en tanto que afecta a los mismos perfiles. Por ejemplo, con respecto a la edad, la discriminación ha sido mayor entre las personas en el rango de 36 a 55 años edad (cerca del 10%), mientras que sólo 3.6% del personal menor de 25 años y 5.4% de las personas mayores de 56 años han sido objeto de discriminación. Las mujeres reportaron mayores niveles de discriminación que los hombres en todos los rangos de edad alcanzando las mayores diferencias en el grupo de 46 a 55 años de edad (6.7% de hombres vs. 13.1% de mujeres). La excepción es el grupo más joven donde la brecha de género no es estadísticamente significativa.

A medida que se incrementa el nivel educativo incrementa el reporte de discriminación, siendo este más elevado para las mujeres que para los hombres. A diferencia de 2016, las categorías de educación que reportaron un porcentaje de discriminación entre las mujeres estadísticamente superior al de los hombres es entre quienes cuentan con estudios universitarios o de posgrado. Es decir, entre el personal menos escolarizado la discriminación entre mujeres y hombres es la misma. Aunque estas cifras pueden revelar la prevalencia real del fenómeno, debe considerarse la posibilidad de que los/as que cuentan con mayor nivel educativo puedan catalogar con mayor facilidad determinados actos como discriminación.

Con respecto a la situación conyugal, las personas que no viven en pareja, ya sea porque son solteras o están divorciadas o separadas reportan más experiencias de discriminación (11%) que las unidas, casadas o en unión libre (7%). Los datos muestran que las mujeres en todas las situaciones conyugales padecen mayores niveles de discriminación que los hombres.

Una de las diferencias más importantes de este levantamiento con relación al diagnóstico del 2016 es que actualmente **las personas que hablan una lengua**

indígena reportan mayores niveles de discriminación durante el último año que el resto del personal (17% vs 8%), sin embargo hace 5 años no existía diferencia estadísticamente significativa en términos de discriminación entre estos dos grupos (aquellas personas que hablan una lengua indígena y las que no).

Por otra parte, hace 5 años, las mujeres que hablaban una lengua indígena o que crecieron en un hogar en el que se hablaba reportaban mayores niveles de discriminación que los hombres. Actualmente no existe una diferencia entre mujeres y hombres. **En resumen, actualmente la identidad indígena es factor de discriminación, independientemente del sexo.**

Las personas que se declaran a sí mismas como no heterosexuales registran casi el doble del porcentaje de discriminación de quienes se declaran heterosexuales (15% vs 8%). Pero no hay diferencias estadísticamente significativas entre las mujeres y hombres no heterosexuales.

Por otra parte las personas que tienen alguna discapacidad sufren mayor discriminación que quienes no la tienen (12% vs 8%), habiendo diferencias estadísticamente significativas entre sexos, en este sentido las mujeres con alguna discapacidad son doblemente discriminadas, por su sexo y por su condición de discapacidad.

Por último, con respecto a la antigüedad, el reporte de las experiencias de discriminación tiende a ser mayor entre las personas que llevan más de 10 años laborando en la institución. Las mujeres se ven más afectadas por actos de discriminación que los hombres en todas las categorías de la variable antigüedad, principalmente las mujeres que tienen entre 10 y 20 años de antigüedad (14%).

Tabla 3.5 Prevalencia de algún tipo de discriminación durante el último año según puesto y sexo: 2016 vs 2021

	2016			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Edad						
18 a 25 años	21.9	28.1	* 25.5	4.6%	2.7%	3.6%
De 26 a 35 años	21.6	31.4	*** 26.9	5.6%	10.1%	*** 7.9%
De 36 a 45 años	19.1	31.4	*** 24.2	6.8%	12.8%	*** 9.5%
De 46 a 55 años	18.9	33.1	*** 24.7	6.7%	13.1%	*** 9.7%

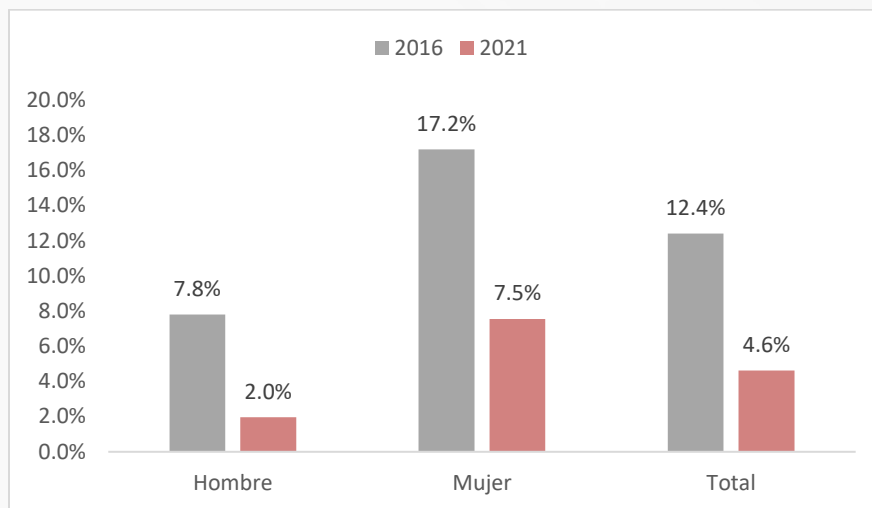
56 años o más	16.9	27.5	***	20.4	3.6%	7.9%	***	5.4%
Escolaridad								
Menos de licenciatura	18.5%	29.0%	***	23.3%	8%	10%		8%
Licenciatura	19.5%	31.4%	***	25.0%	5%	11%	***	9%
Más de Licenciatura	22.3%	33.7%	***	27.8%	8%	15%	***	11%
Situación conyugal								
Soltero(a)	22.2%	31.0%	***	27.8%	7%	12%	***	10%
Casado(a)/unión libre	18.8%	30.9%	***	22.5%	5%	11%	***	7%
Separado(a)/Divorciado(a)/Viudo(a)	21.2%	33.0%	***	28.8%	8%	12%	*	11%
Antigüedad								
2 años o menos	19.8%	29.4%	***	24.2%	2%	4%		3%
De 2 a 5 años	23.1%	33.5%	***	28.2%	5%	9%	***	7%
De 5 a 10 años	20.5%	32.5%	***	26.8%	6%	12%	***	9%
De 10 a 20 años	18.4%	29.4%	***	22.7%	8%	14%	***	10%
Más de 20 años	16.9%	32.0%	***	23.4%	7%	12%	***	10%
Orientación sexual								
No heterosexual	37.3%	47.7%	†	42.4%	14%	15%		15%
Heterosexual	19.3%	31.1%	***	24.7%	6%	11%	***	8%
Tiene alguna discapacidad								
Sí	-	-		-	6%	17%	***	12%
No	-	-		-	6%	11%	***	8%
Habla alguna lengua indígena								
Sí	22.0%	35.7%	***	27.5%	17%	17%		17%
No	19.6%	31.2%	***	25.0%	6%	11%	***	8%

Prueba Chi-cuadrada de diferencias entre categorías. *** $p < .0001$; ** $p < .001$; * $p < .05$

Discriminación por razón de género

4.6% de las personas empleadas en la FGR se han sentido discriminadas en el último año por ser mujeres u hombres. Este porcentaje es significativamente menor al reportado en 2016, el cual era de 12.4%. Sin embargo, sigue habiendo una brecha de género en tanto que actualmente 7.5% de las mujeres y sólo 2.0% de los hombres han sido discriminadas por razón de género.

Gráfica 3.2. Porcentaje del personal de la FGR que se ha sentido discriminado por razón de sexo durante el último año: 2016 vs 2021



Entre las personas que reportaron algún tipo de discriminación por sexo durante el último año, **las mujeres refieren más que los hombres discriminación por el tipo de tareas que les asignan desarrollar** (45.1% ellas vs 36.9% ellos); mientras que **los hombres mencionan los ascensos** como principalmente motivo de discriminación por razón de género (46.2% ellos vs. 37.8% ellas). **En 2016, los ascensos también eran el principal motivo de discriminación entre los hombres**, sin embargo en ese año la brecha con las mujeres era de 5 puntos porcentuales, mientras que actualmente la diferencia es de 8 puntos.

También hay otros motivos con diferencia significativas entre sexos. **Ellas en mayor medida que los hombres sienten que se le da más importancia a las opiniones del otro sexo (22.4% vs. 18.3%)**. En cambio, un porcentaje significativamente mayor de hombres que de mujeres se han sentido discriminados en las faltas de respeto y en términos salariales.

Comparando ambos levantamientos, los cambios más notables es que aumentó, tanto en hombres como en mujeres la proporción que señala los ascensos con motivo de discriminación; en contraste, **entre ellas disminuyó 10 puntos el reporte de faltas de respeto y cayó 13 puntos la percepción de que se le da más importancia a las opiniones de los hombres**.

Tabla 3.6. Motivos por los que las personas indicaron padecer discriminación por sexo en el último año: 2016 vs 2021

	2016		2021		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Salarios	18.0%	11.1%	21.7%	10.3%	***
Ascensos	32.3%	27.2%	46.2%	37.8%	***
Tareas a desarrollar			36.9%	45.1%	***
Falta de respeto	29.0%	36.1%	33.1%	26.1%	**
Ha sentido que se le da más importancia a lo que dicen las personas del otro sexo	20.9%	34.7%	18.3%	22.4%	*
Otro	23.7%	16.4%	17.9%	13.2%	*

Prueba Chi-cuadrada de diferencias entre categorías. *** p < .0001; ** p < .001; * p < .05

En la Tabla 3.7 se presenta la prevalencia de discriminación por sexo desagregada por nivel de puesto y en la tabla 3.8 desagregado por subcategorías de puesto. La prevalencia más alta de discriminación por sexo se reporta entre el personal operativo (5.6%).

En cuanto a las diferencias entre sexos, en todos los niveles jerárquicos las mujeres reportan mayores niveles de discriminación por sexo, estando más acentuado en los cargos sustantivos y operativos. Tal es el caso de las fiscales que se desempeñan como jefas, coordinadoras, titulares, supervisoras, revisoras o asistentes en las AMP; las abogadas, analistas y quienes se desempeñan en protección a personas. Así también las mujeres que ocupan un puesto operativo de base.

Tabla 3.7. Discriminación por razón de sexo durante el último año según nivel jerárquico y sexo: 2016 vs 2021

	2016				2021		
	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
Mando alto	2.8%	13.6%	5.3%	***	0.7%	5.4%	2.1%
Mando medio	7.8%	18.8%	12.7%	***	1.6%	7.1%	4.0%
Enlace	11.3%	15.7%	13.7%	**	2.4%	6.6%	4.4%
Sustantivo	6.7%	17.8%	11.3%	***	1.9%	8.0%	4.2%
Operativo	9.3%	16.6%	13.2%	***	2.4%	7.6%	5.6%

Prueba Chi-cuadrada de diferencias entre categorías. *** p < .0001; ** p < .001; * p < .05

Tabla 3.8. Discriminación por razón de sexo durante el último año según puesto y sexo: 2021

	Hombres	Mujeres	Total
Mandos superiores	0.7%	5.4%	2.1%
Fiscal especial o fiscal regional	0%	33.3%	14.3%
Titular AIC	0%	0%	0%
Titular OM	0%	0%	0%

	Hombres	Mujeres		Total
Alto mando sustantivo: subcoordinador de unidad y subcoordinador (jefe/a o titular de unidad, dirección general)	0%	0%		0%
Mando sustantivo: subcoordinador especializado o jefe/a de supervisión (Dir. Gral. Adjunta o dirección de área)	2.4%	5.3%		3.3%
Alto mando administrativo: subcoordinador de unidad o subcoordinador administrativo	0%	0%		0%
Mando administrativo: administrador ejecutivo o administrador especializado (Dir. Gral. Adjunta o dirección de área)	0%	4.5%		1.4%
Mandos medios	1.6%	7.1%	***	4.0%
Mando medio: supervisor (subdirección de área jefatura de departamento)	1.0%	7.1%	***	3.4%
Mando medio: administrador (subdirección o jefatura de departamento)	2.4%	6.4%	**	4.2%
Secretaría general	0.8%	8.3%		5.4%
Técnicos especializados (enlace)	2.4%	6.6%	***	4.4%
Sustantivo	1.9%	8.0%	***	4.2%
Fiscal (AMP): en jefe o coordinador.	0.0%	8.8%	**	2.0%
Fiscal (AMP): titular, supervisor, revisor o asistente.	1.8%	8.9%	***	5.0%
Policía federal ministerial: oficial.	3.8%	4.8%		3.9%
Policía federal ministerial: suboficial.	1.2%	7.5%	***	2.3%
Perito/a profesional	1.7%	6.5%	*	3.8%
Perito/a técnico/a	1.6%	7.3%	**	3.8%
Analista	4.0%	9.7%	*	6.6%
Facilitador/a	0%	12.5%	**	5.9%
Pilotos/as: (comandante, subcomandante o capitán)	0%	0%		0%
Apoyo aéreo: (mantenimiento, supervisor, técnico u operador)	0%	0%		0%
Apoyo a la investigación: jefe regional o subdelegado	0%	0%		0%
Apoyo al proceso sustantivo: superior, invitador, auxiliar ministerial	2.7%	6.6%	**	4.7%
Administrador (abogado/a)	0%	10.9%	**	4.8%
Protección a personas	0%	20.0%	**	1.8%
Protección a instalaciones estratégicas	0%	0%		0%
Operativo	2.4%	7.6%	***	5.6%
Operativo confianza	1.9%	4.7%	***	3.4%
Operativo base	3.2%	9.6%	***	7.7%
Total	2.0%	7.6%		4.6%

Prueba Chi-cuadrada de diferencias entre categorías. *** $p < .0001$; ** $p < .001$; * $p < .05$

Respecto a la prevalencia de discriminación por razón de sexo según unidad administrativa y sexo de las personas que la experimentaron, la Fiscalía Especializada de Asuntos Internos (antes Visitaduría General) sigue apareciendo como la unidad administrativa con menor prevalencia de este problema; en el otro extremo figura la Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales, donde 9.5% de las personas reportó discriminación por razón

de sexo (la tasa más alta). Precisamente es en esta unidad donde se encuentra el mayor porcentaje de mujeres discriminadas por razón de sexo (10.5%), seguida de la Fiscalía Especializada en Control Regional (8.4%) y la Fiscalía Especializada en Materia de Delincuencia Organizada (8.2%).

Es importante señalar que en todas las unidades administrativas la discriminación por razón de sexo disminuyó con respecto a 2016, pero los avances más significativos se registraron en la Fiscalía Especializada en Materia de Delincuencia Organizada, el Órgano Interno de Control más notable y la Oficina del Fiscal General de la República.

Tabla 3.9. Discriminación por razón de sexo durante el último año según unidad administrativa y sexo: 2016 vs 2021

	2016			2021				
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		
Oficina del Fiscal General de la República	7.7%	20.6%	***	13.8%	1.9%	4.4%	3.2%	
Oficialía Mayor	9.2%	17.4%	***	12.8%	1.9%	5.4%	***	3.4%
Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales	12.2%	15.7%		13.9%	7.8%	10.5%		9.5%
Fiscalía Especializada en Control Regional	7.7%	14.0%	***	11.2%	2.0%	8.4%	***	5.3%
Fiscalía Especializada en Materia de Delincuencia Organizada	10.0%	24.2%	***	16.5%	3.5%	8.2%	**	5.4%
Fiscalía Especializada en Control Competencial	6.2%	19.9%	***	13.7%	0.9%	7.8%	***	4.7%
Fiscalía Especializada en Materia De Derechos Humanos	7.4%	17.3%	**	12.9%	1.9%	5.9%	*	3.9%
Fiscalía Especializada de Asuntos Interno	7.3%	9.7%		8.5%	0.5%	4.7%	*	2.6%
Fiscalía Especializada en materia de Delitos Electorales	5.7%	15.3%	*	11.2%	2.5%	7.1%		4.9%
Agencia de Investigación Criminal	6.5%	20.4%	***	10.9%	1.7%	6.5%	***	3.0%
Órgano Interno de Control	9.2%	18.8%	†	13.7%	0.0%	6.2%	**	2.9%

Prueba Chi-cuadrada de diferencias entre categorías. *** p< .0001; ** p< .001; * p< .05

Con respecto a las características sociodemográficas, las mujeres mayores de 56 años son las que reportan mayor discriminación por razón de sexo (17.5%) en el último año; mientras que en 2016 este problema era mayor en las mujeres entre 36 y 45 años.

Al igual que en 2016, **hombres y mujeres reportan mayor discriminación por razón de sexo en los niveles más escolarizados. Las mujeres que cuentan con estudios de posgrado reportan 4 veces más discriminación por razón de sexo que sus homólogos con su mismo nivel de estudios. Como se indicó en el caso de las experiencias de algún tipo de discriminación, aunque estas cifras pueden reflejar la prevalencia, también es posible que las personas con mayor escolaridad puedan identificar más fácilmente actos discriminatorios por razón de sexo.**

Los hombres separados, divorciados o viudos reportaron mayores niveles de discriminación por sexo en el último año (4.4%); mientras que este sentimiento prevaleció principalmente entre las mujeres casadas o en unión libre (9.1%).

Consistente con la asociación entre edad y discriminación por razón de sexo, esta última es mayor conforme aumenta la antigüedad laboral. Las mujeres que tienen una antigüedad laboral de más de 20 años experimentan el nivel más alto de discriminación (11.5%).

Las personas que hablan una lengua indígena reportan un mayor nivel de discriminación por razón de sexo durante el último año que las que no hablan una lengua indígena (7.1% vs. 4.6%). Asimismo, entre las personas hablantes de una lengua indígena las mujeres son significativamente más discriminadas que los hombres, por lo que estas mujeres son doblemente discriminadas. Una situación similar sucede con las mujeres que tienen alguna discapacidad; el 8.7% de ellas ha sufrido discriminación por razón de sexo en el último año, frente al 1.5% de los hombres con esta misma condición.

Al igual que en 2016, las personas no heterosexuales también reportan mayor discriminación por razón de sexo que las heterosexuales, sin embargo no existe una diferencia significativa entre hombres y mujeres no heterosexuales.

Tabla 3.10 Personal que ha padecido algún tipo de discriminación por razón de sexo en el último año según características sociodemográficas y sexo. 2016 vs

	2016			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Edad						
18 a 25 años	7.1%	13.6%	** 10.8%	0.0%	3.2%	* 1.6%
De 26 a 35 años	9.1%	16.7%	*** 13.2%	1.2%	7.8%	*** 4.6%
De 36 a 45 años	7.7%	19.0%	*** 12.4%	2.4%	6.5%	*** 4.3%
De 46 a 55 años	7.1%	17.8%	*** 11.5%	2.9%	5.6%	*** 4.1%
De 56 años en adelante	5.8%	12.7%	*** 8.1%	0.8%	17.5%	*** 8.0%
Escolaridad						
Menos de licenciatura	7.6%	14.8%	*** 10.9%	1.8%	8.5%	*** 5.5%
Licenciatura	7.6%	17.3%	*** 12.0%	1.7%	5.8%	*** 3.5%
Más de Licenciatura	8.7%	20.1%	*** 14.3%	3.1%	11.4%	*** 7.1%
Situación conyugal						
Soltero(a)	8.4%	17.0%	*** 13.9%	2.2%	7.4%	*** 5.5%
Casado(a)/unión libre	7.5%	17.0%	*** 10.4%	1.6%	9.1%	*** 4.2%
Separado(a)/Divorciado(a)/Viudo(a)	8.8%	18.3%	*** 14.9%	4.4%	4.1%	4.2%
Antigüedad						
2 años o menos	7.4%	16.6%	*** 11.6%	0.5%	3.5%	** 1.70%
De 2 a 5 años	9.6%	17.5%	*** 13.5%	0.8%	7.6%	*** 3.70%
De 5 a 10 años	8.5%	18.0%	*** 13.5%	2.2%	6.2%	*** 4.00%
De 10 a 20 años	7.3%	16.7%	*** 11.0%	2.4%	6.7%	*** 4.40%
Más de 20 años	5.8%	16.9%	*** 10.5%	3.0%	11.5%	*** 7.80%
Orientación sexual						

No heterosexual	13.7%	29.4%	***	21.3%	8.10%	4.90%		6.50%
Heterosexual	7.6%	17.0%	***	11.9%	1.80%	7.60%	***	4.50%
Tiene alguna discapacidad								
No	nd	nd		nd	2.0%	7.50%	***	4.6%
Sí	nd	nd		nd	1.5%	8.70%	***	5.1%
Habla alguna lengua indígena								
Sí	11.8%	22.9%	***	16.3%	5.0%	10.6%	*	7.10%
No	7.6%	17.1%	***	12.0%	1.9%	7.5%	*	4.60%

Prueba Chi-cuadrada de diferencias entre categorías. *** p < .0001; ** p < .001; * p < .05

nd: la información no está disponible ya sea porque no se incluyó la pregunta en el cuestionario de 2016 o porque no se reportó en el Diagnóstico de este mismo año.

Discriminación por embarazo

La discriminación a mujeres embarazadas también ha disminuido significativamente en los últimos años en la FGR. **En 2016, casi 7% del personal reportó conocer a una mujer que padeció acoso laboral (6.9%) o que fue limitada en sus posibilidades de ascenso, de presentarse a convocatorias o de promoción laboral por haberse embarazado (6.7%). Estas proporciones cayeron a 2.2% y 2.1%, respectivamente en 2021.** Así también disminuyó de 1.9% a 0.6% el porcentaje que indicó conocer a una mujer que fue despedida por estar embarazada.

No obstante, aumentó de 6.8% a 10.4% las personas que consideran correcto que las mujeres embarazadas sean descartadas de los procesos de ingreso, ascenso o capacitación hasta que hayan concluido su embarazo y lactancia. Y tal opinión sigue siendo mayor entre los hombres que entre las mujeres (12% ellos vs 8.5% ellas; siendo esta diferencia estadísticamente significativa).

La aceptación de la discriminación por embarazo es mayor en la Agencia de Investigación Criminal, en la Oficina del Fiscal General de la República y en la Fiscalía Especializada en Control Competencial; en contraste, en donde menos se justifican dicha discriminación es en la Fiscalía Especializada en materia de Delitos Electorales, en el Órgano Interno de Control y en la Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales.

La Oficina del Fiscal General de la República, la Fiscalía Especializada de Asuntos Internos y la Fiscalía Especializada en Materia de Delincuencia Organizada

registran la mayor brecha de género, en tanto que una proporción estadísticamente mayor de hombres que de mujeres la justifican.

Tabla 3.11 Porcentaje de personas que justifican la discriminación por embarazo según unidad y sexo: 2021

	Hombres	Mujeres		Total
Fiscalía Especializada en materia de Delitos Electorales	10.1%	6.0%		8.0%
Órgano Interno de Control	6.9%	9.2%		8.0%
Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales	10.9%	6.5%	*	8.2%
Fiscalía Especializada en Control Regional	9.9%	8.0%	*	8.9%
Fiscalía Especializada de Asuntos Internos	13.9%	6.5%	**	10.0%
Fiscalía Especializada en Materia de Delincuencia Organizada	14.1%	7.6%	**	11.1%
Fiscalía Especializada En Materia De Derechos Humanos	13.1%	9.2%		11.1%
Oficialía Mayor	13.2%	9.1%	*	11.5%
Fiscalía Especializada en Control Competencial	11.7%	14.5%		13.2%
Oficina del Fiscal General de la República	18.5%	8.9%	*	13.7%
Agencia de Investigación Criminal	15.6%	11.7%		14.5%
Total	12.0%	8.5%	***	10.4%

Prueba Chi-cuadrada de diferencias entre categorías. *** p< .0001; ** p< .001; * p< .05

La aceptación de la discriminación de sexo por embarazo también varía según el tipo de personal. El porcentaje de personas que están de acuerdo con que "está justificado que las mujeres embarazadas sean descartadas de los procesos de ingreso, ascenso o capacitación hasta que hayan concluido su embarazo y lactancia" es mayor entre el personal de enlace (12.6%) y operativo (12%), que entre el personal de mando medio (6.9%) y alto (8.4%). **Entre los primeros niveles jerárquicos mencionados (el de enlace y el operativo) es donde creció más la justificación de discriminación por embarazo de 2016 a la fecha; en ambos las proporciones se duplicaron.**

En todos los niveles de mando el porcentaje de hombres que justifica la discriminación por embarazo es significativamente mayor al de mujeres, excepto en los mandos altos.

Se examinó si al interior de cada subnivel de puesto existían diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres. Sólo se encontraron

diferencias que muestran que los hombres justifican en mayor medida la discriminación por embarazo que las mujeres entre: el personal que ocupa alguna subdirección de área o jefatura de departamento (mando medio); el personal técnico especializado (enlace); los titulares, supervisores, revisores o asistentes de las agencias del ministerio público (aunque la diferencia es marginal) y el personal de apoyo al proceso sustantivo y finalmente el personal operativo de base. Aunque también en algunos puestos las mujeres son más proclives a justificar la discriminación por embarazo como las abogadas, las mujeres que trabajan en protección a personas y las suboficiales de la Policía Federal Ministerial.

Tabla 3.12 Porcentaje de personas que justifican la discriminación por embarazo según tipo de personal y sexo: 2016 vs 2021

	2016			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Mando alto	nd	nd	nd	8.9%	7.1%	8.4%
Mando medio	5.9	5.6	5.8	8.7%	4.7%	*** 6.9%
Enlace	6.6	5.5	6.0	14.6%	10.6%	** 12.6%
Sustantivo	8.5	5.6	*** 7.3	11.5%	7.5%	*** 9.9%
Operativo	8.0	5.8	* 6.8	14.7%	10.3%	*** 12.0%

Prueba Chi-cuadrada de diferencias entre categorías. *** $p < .0001$; ** $p < .001$; * $p < .05$

nd: la información no está disponible ya sea porque no se incluyó la pregunta en el cuestionario de 2016 o porque no se reportó en el Diagnóstico de este mismo año.

En la Tabla 3.13 se analiza la justificación de discriminación por embarazo según características sociodemográficas. Las personas más jóvenes tienden a justificar en mayor medida la discriminación por embarazo que las personas de mayor edad. Por ejemplo, 9.3% de las personas de 56 años y más justifican la discriminación por embarazo comparado con 18.6% de las personas de 25 años y menos. Este último grupo de edad es el único en donde las mujeres en mayor proporción que los hombres justifican la discriminación por embarazo; en el resto la justificación es mayor entre los hombres.

Los hombres y las mujeres que no cuentan con estudios universitarios justifican en mayor proporción la discriminación por embarazo. Mientras que las personas con posgrado son quienes menos justifican esta actitud y no registran diferencias significativas por sexo.

Respecto a la situación conyugal, los hombres solteros son quienes más avalan esta discriminación (14.4%), en contraste las mujeres casadas son quienes más la rechazan (7.3%).

Por último, y a diferencia de 2016, las personas heterosexuales son más proclives a aceptar la discriminación por embarazo que las personas no heterosexuales (10.4% vs 8.3%, respectivamente). Aunque en ambos grupos las diferencias entre sexos son estadísticamente significativas, es decir, los hombres justifican más esta discriminación que las mujeres, la brecha entre sexos es mayor entre las personas no heterosexuales.

A nivel agregado, la justificación de la discriminación por embarazo no está vinculada con tener alguna discapacidad o hablar alguna lengua indígena.

Tabla 3.13 Porcentaje de personas que justifican la discriminación por embarazo según características sociodemográficas y sexo. 2016 vs 2021

	2016			2021				
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		
Edad								
18 a 25 años	10.9%	5.4%	**	7.7%	16.0%	21.2%	18.6%	
De 26 a 35 años	8.4%	5.4%	***	6.8%	14.0%	9.0%	***	11.5%
De 36 a 45 años	8.1%	6.4%	*	7.4%	12.5%	8.6%	***	10.7%
De 46 a 55 años	6.5%	4.6%	*	5.7%	9.1%	7.6%		8.4%
56 año o más	5.4%	6.0%		5.6%	12.5%	5.1%	***	9.3%
Escolaridad								
Menos de licenciatura	8.5%	5.6%	***	7.2%	15.3%	10.6%	***	12.8%
Licenciatura	7.7%	5.6%	***	6.7%	12.0%	7.9%	***	10.2%
Más de Licenciatura	6.7%	5.8%		6.2%	8.6%	7.6%		8.1%
Estado civil								
Soltero(a)	9.4%	6.5%	***	7.5%	14.4%	9.5%	***	11.2%
Casado(a)/unión libre	7.2%	4.5%	***	6.4%	11.4%	7.3%	***	9.9%
Separado(a)/Divorciado(a)/Viudo(a)	7.2%	5.7%		6.2%	10.7%	9.0%		9.7%
Antigüedad								
2 años o menos	nd	nd		nd	12.6%	11.7%		12.2%
De 2 a 5 años	nd	nd	nd	nd	14.1%	9.9%	***	12.3%
De 5 a 10 años	nd	nd	nd	nd	12.3%	7.5%	***	10.1%
De 10 a 20 años	nd	nd	nd	nd	10.2%	8.1%	*	9.2%
Más de 20 años	nd	nd	nd	nd	10.7%	7.7%	*	9.0%
Orientación sexual								
No heterosexual	8.7%	8.5%		8.6%	12.0%	4.4%	**	8.30%
Heterosexual	7.7%	5.5%	***	6.7%	11.9%	8.7%	*	10.40%
Tiene alguna discapacidad								
Sí	nd	nd	nd	nd	10.4%	10.5%		10.4%
No	nd	nd	nd	nd	12.1%	8.4%	**	10.3%
Habla alguna lengua indígena								
Sí	9.0%	10.1%		9.5%	12.9%	7.6%		10.7%
No	7.7%	5.5%	***	6.7%	12.0%	8.6%	***	10.4%

Prueba Chi-cuadrada de diferencias entre categorías. *** $p < .0001$; ** $p < .001$; * $p < .05$

nd: la información no está disponible ya sea porque no se incluyó la pregunta en el cuestionario de 2016 o porque no se reportó en el Diagnóstico de este mismo año.

La encuesta también preguntó sobre el nivel de discriminación por razón de sexo percibido al interior de la institución en comparación con otros centros de trabajo. 65% de las personas entrevistadas reportó que no ha trabajado en ninguna otra institución, pero entre quienes sí lo han hecho, **la gran mayoría (69%) considera que la discriminación por razón de género es menor en la Fiscalía al de otras instituciones, 28% considera que el nivel de prevalencia de este problema es igual y sólo 3% opina que es mayor al de otros centros de trabajo.**

Las mujeres son más críticas que los hombres en cuanto a la percepción de discriminación por razón de sexo en la Fiscalía: 65% de ellas opina que es menor, 31% cree que es igual y 4% que es mayor. La distribución porcentual de los hombres es de 71%, 26% y 3% respectivamente. En resumen tanto mujeres como hombres expresan una menor percepción de discriminación por razón de sexo, en la Fiscalía comparado con otras instituciones en donde han trabajado.

4. Percepciones del personal sobre la promoción y respeto de la igualdad de género en la FGR

En esta sección se examina la percepción de los/as empleados/as de la FGR que participaron en la encuesta con respecto a la promoción institucional de la igualdad de género y el respeto a la misma entre el personal.

La encuesta midió el nivel de acuerdo o en desacuerdo con una serie de afirmaciones que valoran la prevalencia de factores que promueven u obstaculizan la igualdad sustantiva entre mujeres y hombre en la institución.

La percepción de que existen en la FGR factores que promueven y respetan la igualdad de género es altamente mayoritaria. Por ejemplo, **93% del personal está de acuerdo o totalmente de acuerdo con que en su lugar de trabajo prevalece el respeto por igual para mujeres y hombres y que se respeta por igual la autoridad de mujeres y de hombres.**

De igual manera, 91% considera que las decisiones y objetivos del trabajo se comunican sin distinguir entre sexos y que se difunde un código de conducta, normas y/o manuales de procedimientos con base en los principios de igualdad y en contra de la discriminación hacia las mujeres; 89% cree que las cargas de

trabajo y responsabilidades en un mismo nivel de puesto son iguales para mujeres y hombres; que existen normas y/o manuales de procedimientos con base en los principios de igualdad y en contra de la discriminación, asimismo que la igualdad es una prioridad al interior de la institución.

La percepción menos optimista, aunque todavía ampliamente mayoritaria, es que 81% está totalmente de acuerdo o de acuerdo con que en la Fiscalía se promueve la participación proporcional de mujeres y hombres en órganos de representación como comités, actos protocolarios, reuniones y eventos oficiales.

Las opiniones más favorables u optimistas sobre la prevalencia de factores que promueven la igualdad en la institución la registran los hombres en comparación con las mujeres. Si bien en la mayoría de las afirmaciones existen diferencias significativas por sexo, la brecha es reducida, con excepción de la participación proporcional de mujeres en los órganos de representación y eventos protocolarios, donde ellas tienden a estar de acuerdo en menor medida que los hombres por casi 5 puntos.

En cuanto a los factores que obstaculizan la prevalencia y el respeto a la igualdad, el principal es la asignación de tareas que no están relacionadas con las funciones del cargo como por ejemplo poner café para la oficina, lavar tazas o trastes, o hacer tareas personales para las(os) superiores (15% está totalmente de acuerdo o de acuerdo con esta frase); le siguen la difusión de mensajes que presentan a las mujeres en los roles tradicionales femeninos o bien que discriminan o denigran a las mujeres, y los chistes y bromas que promueven los estereotipos de género, con casi 10% cada una.

De los 5 factores evaluados que inhiben la igualdad, sólo en uno hay diferencias significativas entre sexos. **Las mujeres en una proporción mayor que los hombres consideran que son frecuentes los chistes y bromas sexistas (11.2% ellas vs 7.9% ellos).**

En resumen, la percepción sobre la existencia de factores contrarios a la igualdad es reducida tanto en hombres como en mujeres, oscila alrededor del 10%.

Tabla 4.1. ¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está con cada una de las siguientes afirmaciones? 2021

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Total del personal	% de acuerdo		
						Hombres	Mujeres	
Factores que promueven la igualdad								
En su lugar de trabajo prevalece el respeto por igual para mujeres y hombres.	66.2%	26.8%	3.4%	3.5%	93.0%	93.9%	92.1%	***
En su lugar de trabajo se respeta por igual la autoridad de mujeres y hombres.	65.5%	27.5%	3.7%	3.4%	93.0%	94.5%	91.3%	***
En su lugar de trabajo las decisiones y objetivos del trabajo se comunican sin distinguir entre mujeres y hombres.	61.3%	30.0%	4.2%	4.5%	91.3%	92.1%	90.4%	***
Las cargas de trabajo y responsabilidades en un mismo nivel de puesto son iguales para mujeres y hombres.	59.6%	29.7%	6.4%	4.3%	89.3%	89.0%	89.6%	
En su lugar de trabajo se difunde un código de conducta, normas y/o manuales de procedimientos con base en los principios de igualdad y en contra de la discriminación hacia las mujeres.	56.1%	34.6%	5.3%	4.0%	90.7%	90.9%	90.5%	
En su lugar de trabajo existen normas y/o manuales de procedimientos con base en los principios de igualdad entre hombres y mujeres y en contra de la discriminación.	53.9%	35.5%	5.9%	4.7%	89.4%	90.0%	88.6%	*
La igualdad entre mujeres y hombres es una prioridad en su lugar de trabajo.	52.8%	36.8%	6.8%	3.7%	89.6%	90.8%	88.2%	***

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Total del personal	% de acuerdo		
						Hombres	Mujeres	
En su lugar de trabajo se promueve la participación proporcional de mujeres y hombres en órganos de representación como comités, actos protocolarios, reuniones y eventos oficiales.	48.3%	32.8%	9.6%	9.4%	81.0%	83.2%	78.6%	***
Factores que obstaculizan la igualdad								
En su lugar de trabajo se difunden mensajes o imágenes que discriminan o denigran a las mujeres.	4.9%	4.8%	17.5%	72.8%	9.7%	9.5%	10.0%	
En su lugar de trabajo se difunden mensajes que presentan a los hombres principalmente como proveedores del hogar, fuertes o intrépidos.	3.0%	3.8%	24.2%	69.0%	6.8%	6.7%	6.8%	
En su lugar de trabajo se difunden mensajes que presentan a las mujeres principalmente en roles femeninos como los de la maternidad, ser buena esposa o ama de casa.	3.8%	6.0%	25.1%	65.1%	9.8%	10.4%	9.3%	
En su lugar de trabajo son frecuentes los chistes y bromas que promueven los estereotipos de género	3.1%	6.4%	28.3%	62.2%	9.5%	7.9%	11.2%	***
Pensando en su carga de trabajo, usted realiza tareas que no están relacionadas con su actividad principal como por ejemplo poner café para la oficina, lavar tazas o trastes, o hacer tareas personales para sus superiores.	7.2%	7.9%	23.1%	61.8%	15.1%	16.6%	13.4%	

Prueba Chi-cuadrada de diferencias entre categorías. *** $p < .0001$; ** $p < .001$; * $p < .05$

Los porcentajes de la columna "Total del personal" se calcularon a partir de la suma de los porcentaje de las columnas "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo".

Con la finalidad de poder comparar la percepción sobre la existencia de un ambiente de trabajo en la Fiscalía en el que se promueve y se respeta la igualdad de género entre las distintas unidades y perfiles laborales se creó una variable dicotómica con base en algunos reactivos de la tabla 4.1.

La variable nombrada “Percepción sobre la promoción y el respeto a la igualdad en la FGR” se construyó en función con el nivel de acuerdo con los siguientes reactivos:

- 1) En su lugar de trabajo prevalece el respeto por igual para mujeres y hombres.
 - 2) Se respeta por igual la autoridad de mujeres y hombres.
 - 3) las cargas de trabajo y responsabilidades en un mismo nivel de puesto son iguales para mujeres y hombres,
 - 4) Las decisiones y objetivos del trabajo se comunican sin distinguir entre mujeres y hombres.
 - 5) Se promueve la participación proporcional de mujeres y hombres en órganos de representación como comités, actos protocolarios, reuniones y eventos oficiales.
 - 6) la igualdad entre mujeres y hombres es una prioridad en su lugar de trabajo.
- Esta variable tiene una buena consistencia interna (Cronbach Alpha = .83).

Esta variable dicotómica tiene dos categorías en función de: a) la persona está totalmente en desacuerdo o en desacuerdo con todas o hasta 4 de las frases/reactivos empleados o si b) la persona está de acuerdo o totalmente de acuerdo con todas o al menos 5 de las frases empleadas. Los porcentajes que se presentan en este capítulo hacen referencia al porcentaje de personas que están de acuerdo con la promoción y respeto de la igualdad de género en la institución.

El 87% del personal cree que en la Fiscalía existe un ambiente de trabajo en el que se promueve y se respeta la igualdad de género. Esta percepción es ligeramente mayor entre los hombres (88%) que entre las mujeres (85%), siendo tal diferencia estadísticamente significativa.

- Las distintas unidades administrativas que conforman la FGR también varían en cuanto a la percepción sobre la promoción y respeto a la igualdad de

género. La Fiscalía Especializada en Control Competencial es la unidad donde el personal está de acuerdo en menor medida con la existencia de un ambiente laboral que respeta y promueve la igualdad de género (alrededor de 81%). En el otro extremo, con casi 91% de acuerdo, están la Fiscalía Especializada en Asuntos Internos.

Tabla 4.2. Porcentaje que percibe que en su el lugar de trabajo se promueve y respeta la igualdad de género según unidad y sexo. 2021

	Total	Hombres	Mujeres	
Oficina del Fiscal General de la República	86.0%	87.9%	84.2%	
Oficialía Mayor	85.9%	87.7%	83.5%	**
Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales	87.5%	86.7%	87.9%	
Fiscalía Especializada en Control Regional	86.4%	87.8%	85.1%	***
Fiscalía Especializada en Materia de Delincuencia Organizada	85.8%	83.6%	88.0%	**
Fiscalía Especializada en Control Competencial	81.0%	81.8%	80.0%	
Fiscalía Especializada En Materia De Derechos Humanos	89.4%	91.6%	87.2%	***
Fiscalía Especializada de Asuntos Internos	90.9%	92.1%	90.2%	
Fiscalía Especializada en materia de Delitos Electorales	84.8%	88.6%	82.1%	**
Agencia de Investigación Criminal	89.1%	90.2%	85.9%	**
Órgano Interno de Control	89.1%	88.9%	89.2%	
Total del personal	86.7%	88.0%	85.2%	***

Prueba Chi-cuadrada de diferencias entre categorías. *** $p < .0001$; ** $p < .001$; * $p < .05$

Al interior de algunas de las unidades encontramos diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres. Este es el caso de la Oficialía Mayor y de la Agencia de Investigación Criminal, en donde el porcentaje de mujeres que está de acuerdo con que en el lugar de trabajo se promueve y se respeta la igualdad de género es significativamente menor al de los hombres (83.5 ellas vs 87.7% ellos y 85.9% ellas vs 90.2% ellos, respectivamente). También hay diferencias estadísticamente significativas entre sexos en la Fiscalía Especializada en Control Regional, en Fiscalía Especializada en Materia De Derechos Humanos y en la Fiscalía Especializada en Materia de Delincuencia Organizada. Aunque en esta última unidad la proporción menos optimista respecto a la prevalencia de igualdad es entre los hombres.

En cuanto a las áreas de segundo orden, el personal de la Oficina del Fiscal Especializado en Control Regional, la Coordinación Administrativa de Control Regional y la Unidad Especializada en Investigación de Delitos contra los

Derechos de Autor y la Propiedad Industrial reportan una porcentaje significativamente menor que el resto de las áreas respecto a la percepción de la promoción y respeto a la igualdad de género en su centro de trabajo.

Por otra parte, conforme aumenta el nivel de mando del personal, es mayor la percepción de que existe un ambiente que promueve y respeta la igualdad de género. O en otras palabras el personal de enlace y operativo son menos optimistas respecto a la existencia de una ambiente igualitario en la Fiscalía (85% y 82%, respectivamente) que las personas con un nivel jerárquico alto y medio (superior al 90%).

En todos los niveles de puesto, excepto entre el personal operativo, las mujeres tienden a percibir en menor medida que los hombres que en el lugar de trabajo se promueve y se respeta la igualdad de género. Estas diferencias o brechas son mayores en los mando medios (86.8% ellas vs 93.3% ellos).

Los cargos en donde las mujeres no son tan optimistas como los hombres en cuanto a la existencia de una ambiente con igualdad de género **son las subdirecciones de áreas y las jefaturas de departamento (89% ellas vs 96% ellos), las secretaría general (85% ellas vs 95% ellos). Las suboficiales de las Policía Federal Ministerial (84% vs 90%), las periciales técnicas (88% vs 94%), facilitadoras (81% s 94%), abogadas (83% vs 91%) y las mujeres que apoyan el proceso sustantivo como superiores, invitadoras o auxiliares ministeriales (87% vs 81%).**

Tabla 4.3 Porcentaje que percibe que en su el lugar de trabajo se promueve y respeta la igualdad de género según nivel de mando, puesto y sexo. 2021

	Total	Hombres	Mujeres
Mando alto	92.1%	93.3%	89.3%
Fiscal General	100.0%	100.0%	0.0%
Fiscal especial o fiscal regional	50.0%	50.0%	50.0%
Titular AIC	100.0%	100.0%	-
Titular OM	100.0%	100.0%	-
Alto mando sustantivo: subcoordinador de unidad y subcoordinador (jefe/a o titular de unidad, dirección general)	93.5%	92.0%	100.0%
Mando sustantivo: subcoordinador especializado o jefe/a de supervisión (Dir. Gral. Adjunta o dirección de área)	93.5%	95.2%	90.0%
Alto mando administrativo: subcoordinador de unidad o subcoordinador administrativo	100.0%	100.0%	0.0%

Mando administrativo: administrador ejecutivo o administrador especializado (Dir. Gral. Adjunta o dirección de área)	93.0%	93.9%	90.9%	
Mando medio	90.4%	93.3%	86.8%	***
Mando medio: supervisor (subdirección de área jefatura de departamento)	93.2%	95.9%	89.0%	***
Mando medio: administrador (subdirección o jefatura de departamento)	88.0%	89.9%	85.6%	*
Secretaría general	88.9%	95.0%	85.0%	**
Técnicos especializados (enlace)	85.5%	86.5%	84.7%	
Sustantivo	88.5%	89.7%	86.6%	***
Fiscal (AMP): en jefe o coordinador.	89.4%	88.9%	91.2%	
Fiscal (AMP): titular, supervisor, revisor o asistente...	87.3%	87.9%	86.6%	
Policía federal ministerial: oficial.	92.1%	92.3%	90.5%	
Policía federal ministerial: suboficial.	89.3%	90.5%	83.9%	**
Perito/a profesional	91.4%	92.4%	90.2%	
Perito/a técnico/a	91.9%	94.5%	87.8%	*
Analista	84.2%	83.1%	85.6%	
Facilitador/a	88.2%	94.4%	81.3%	**
Pilotos/as: (comandante, subcomandante o capitán)	85.7%	85.7%	-	
Apoyo aéreo: (mantenimiento, supervisor, técnico u operador)	90.7%	90.1%	100.0%	
Apoyo a la investigación: jefe regional o subdelegado	100.0%	100.0%	-	
Apoyo al proceso sustantivo: superior, invitador, auxiliar ministerial	88.8%	91.1%	86.6%	***
Administrador (abogado/a)	87.6%	91.5%	82.6%	*
Protección a personas	94.8%	96.2%	80.0%	
Protección a instalaciones estratégicas	100.0%	100.0%		
Operativo	82.4%	81.0%	83.4%	*
Operativo confianza	83.2%	82.6%	83.6%	
Operativo base	81.8%	78.5%	83.2%	***
Total del personal	86.7%	88.0%	85.2%	***

Prueba Chi-cuadrada de diferencias entre categorías. *** $p < .0001$; ** $p < .001$; * $p < .05$

Las celdas marcadas con - significan que ninguna mujer de esa categoría de puesto respondió el cuestionario.

La Tabla 4.4 presenta información sobre el porcentaje de personal que está de acuerdo con que en el lugar de trabajo se promueve y respeta la igualdad de género según características sociodemográficas y sexo.

En cuanto a las diferencia según grupo etario, las mujeres en el rango de 46 a 55 años son quienes en menor proporción perciben un ambiente laboral de respeto y promoción de la igualdad de género. Asimismo este rango de edad registra la

diferencia entre hombres y mujeres (la brecha de género) más grande en tanto que 88% de ellos perciben un ambiente igualitario frente al 80% de ellas.

Las mujeres con estudios de posgrado, las casadas o que viven en unión libre, aquellas con hijos(as) menores de 15 años, o con una antigüedad laboral de más de 20 años son menos optimistas en considerar que la Fiscalía se promueve y respeta la igualdad de género.

Asimismo, los grupos minoritarios como las personas hablantes de alguna lengua indígena, quienes tienen alguna discapacidad y principalmente los no heterosexuales son menos proclives a estar de acuerdo con dicha percepción.

Algo importante a considerar es que las personas que sufrieron algún tipo de violencia laboral en el último año, ya sea HAS, mobbing frecuente o discriminación por razón de sexo perciben en una proporción significativamente menor que en la Fiscalía prevalece un ambiente laboral que promueve y respeta la igualdad de género. **Mientras que el 86.7% del personal de la FGR está de acuerdo con esta percepción, esta proporción oscila en 50% entre las personas objeto de algún tipo de violencia laboral.** En otras palabras, como es de esperarse, la violencia laboral impacta en el nivel de avance percibido hacia la igualdad entre mujeres y hombres.

Tabla 4.4 Porcentaje que percibe que en su el lugar de trabajo se promueve y respeta la igualdad de género según características sociodemográficas y sexo. 2021

	Total	Hombres	Mujeres	
Edad				
18 a 25 años	87.5%	90.4%	85.1%	
De 26 a 35 años	87.9%	87.8%	88.1%	*
De 36 a 45 años	86.8%	88.1%	85.4%	**
De 46 a 55 años	84.1%	87.7%	80.1%	***
De 56 años o más	89.4%	88.9%	90.1%	
Escolaridad				
Menos de licenciatura	84.7%	84.8%	84.6%	
Licenciatura	88.2%	89.4%	86.9%	***
Más de Licenciatura	84.1%	87.0%	81.0%	***
Situación conyugal				
Soltero(a)	85.9%	87.5%	85.0%	**
Casado(a)/unión libre	86.9%	88.2%	84.4%	***
Separado(a)/Divorciado(a)/Viudo(a)	88.0%	88.3%	87.7%	
Antigüedad				
2 años o menos	90.4%	92.1%	87.9%	*
De 2 a 5 años	85.8%	87.3%	83.9%	**
De 5 a 10 años	86.4%	85.0%	88.1%	**
De 10 a 20 años	86.5%	88.5%	84.2%	***
Más de 20 años	85.1%	88.2%	82.9%	***
Habla alguna lengua indígena				
Sí	82.1%	80.2%	85.1%	*
No	86.7%	88.1%	85.2%	***
Tiene alguna discapacidad				
Sí	82.0%	84.8%	79.2%	*
No	87.0%	88.2%	85.6%	***
Orientación sexual				
No heterosexual	78.6%	78.6%	79.2%	
Heterosexual	86.9%	88.3%	85.4%	***
Hijos menores de 15 años				
Sí	86.2%	88.1%	84.5%	***
No	87.3%	88.0%	86.3%	
Víctima de HAS en el último año				
No	88.4%	89.1%	87.6%	***
Sí	58.1%	59.4%	57.4%	

	Total	Hombres	Mujeres	
Padeció mobbing frecuente en el último año				
No	88.0%	89.3%	86.5%	***
Sí	52.8%	45.6%	57.4%	**
Padeció discriminación por razón de sexo				
No	88.6%	88.9%	88.1%	
Sí	47.5%	43.2%	48.7%	

Prueba Chi-cuadrada de diferencias entre categorías. *** p< .0001; ** p< .001; * p< .05

5. CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

La primera sección de este apartado versa sobre los problemas y tensiones para conciliar la vida personal y laboral según las experiencias de los hombres y las mujeres que participaron en el estudio. La segunda examina el conocimiento y prácticas del personal que pueden favorecer la conciliación de la vida profesional y personal. La tercera parte trata el tema de las condiciones de trabajo, específicamente la duración de la jornada laboral y extra-laboral. Y finalmente, la cuarta parte versa sobre los permisos y facilidades que tienen la potencialidad de facilitar la conciliación de la vida profesional y laboral en la FGR.

El porcentaje de personas que reconocen problemas para conciliar su vida personal y laboral se redujo significativamente en los últimos 5 años al pasar de 18.6% en 2016 a 10.9% en 2021. Si bien sigue habiendo una diferencia significativa entre hombres y mujeres, ahora son ellos quienes reportan en mayor proporción que las mujeres tensiones para conciliación. **En 2016, 20.6% de las mujeres y 17.6% de los hombres aseguraban tener problemas para la conciliación, en 2021 son 9.9% de las mujeres y 11.8% de los hombres.**

La brecha se revertió porque la proporción de mujeres que experimentan tensiones para la conciliación se redujo poco más de la mitad (cayó 11 puntos porcentuales), mientras que la de los hombres cayó 6 puntos.

Existen varias hipótesis para explicar que el personal de la Fiscalía experimente menos tensiones para la conciliación entre su vida personal y laboral. Una de ellas es que hayan mejorado las condiciones de trabajo al interior de la Fiscalía o bien que la incorporación de nuevos esquemas de trabajo a causa de la pandemia, como la compactación de horarios, el trabajo a distancia y los horarios escalonados, pudieron haber generado la percepción de una mayor conciliación. Otra hipótesis es el cambio de mentalidad hacia el trabajo, principalmente entre las mujeres, quienes ahora son menos probables de desarrollar estrés o sentimiento de culpa cuando las circunstancias laborales limitan la conciliación con su vida personal.

Gráfica 5.1 Personal que reporta experimentar tensiones para conciliar su vida personal y laboral, por sexo.

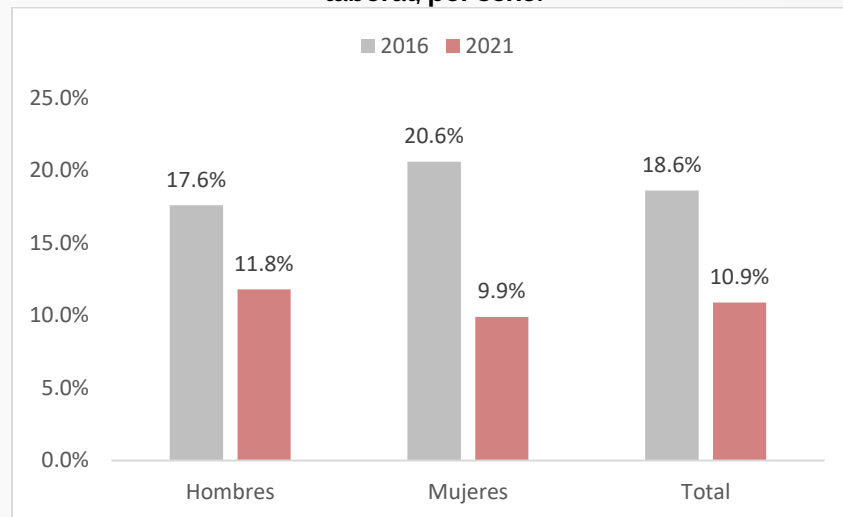


Tabla 5.1 Personas que han experimentado algunas dificultades para conciliar la vida personal y laboral: 2016 vs 2021

	2016		2021	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
No puedo desempeñarme como quisiera en mi trabajo por responsabilidades familiares	6.0%	6.1%	5.2%	4.4%
No puedo desempeñarme como quisiera en el ámbito familiar por responsabilidades laborales	26.2%	30.6%	14.8%	14.1%
He renunciado a actividades familiares por motivos de trabajo	40.7%	45.1%	28.5%	27.3%
He pensado en renunciar al trabajo por responsabilidades familiares	11.0%	14.3%	6.2%	7.0%
He declinado alguna propuesta de crecimiento laboral o capacitación en la FGR por responsabilidades familiares	5.5%	8.4%	3.9%	5.1%
Ha sido más difícil conciliar (compaginar) mi vida laboral con la familiar durante la cuarentena por la covid-19	-	-	18.7%	20.3%

Nota metodológica sobre la variable tensiones para conciliar la vida personal y laboral

Esta variable replica la del Diagnóstico de 2016. Se creó a partir de cuatro reactivos que miden la frecuencia con que las personas experimentan las siguientes situaciones:

- Siento que no puedo desempeñarme como quisiera en mi trabajo debido a mis responsabilidades familiares.
- Siento que no puedo desempeñarme como quisiera en el ámbito familiar debido a mis responsabilidades laborales.
- He pensado en renunciar a mis actividades familiares por motivos de trabajo.
- He pensado en renunciar a mi trabajo por mis responsabilidades familiares.
- He tenido que declinar alguna propuesta de crecimiento laboral o capacitación en la FGR por mis responsabilidades familiares.

Para facilitar el análisis se creó una variable dicotómica a partir de la variable que integraba los cinco reactivos anteriores (Cronbach Alpha = .83) en la que se consideró que una persona experimentaba tensiones de conciliación si se producían alguna de estas dos situaciones:

- a) Que la frecuencia en la que experimentaban tensiones para conciliar la vida personal y profesional estuviera por encima de 2.5 (1 totalmente desacuerdo y 4 totalmente de acuerdo), o
- b) Indicara que estaba totalmente de acuerdo con alguna de las cinco situaciones expresadas en los reactivos anteriores.

En la Tabla 5.2 se examina qué tan de acuerdo están las personas con algunas situaciones que reflejan dificultades para conciliar la vida personal y laboral.

En comparación con 2016, **menos personal de la FGR siente que deja a un lado su vida familiar y sus responsabilidades en ese ámbito para centrarse en su trabajo. Mientras que en 2016, el 26.2% de los hombres y 30.6% de las mujeres** sentían que no podía desempeñarse como querían en el ámbito familiar debido a sus responsabilidades laborales; **en 2021 estas proporciones se ubican en 14.8% y 14.1%**, respectivamente. La caída más relevante de dicha percepción fue entre las mujeres, en total 16.5 puntos porcentuales menos.

Por otra parte, en 2016, 4 de cada 10 mujeres y hombres indicaban haber renunciado a actividades familiares por motivos de trabajo, no obstante en 2021,

3 de cada 10 mujeres y hombres aseguran lo mismo. Nuevamente la disminución más relevante es entre las mujeres.

Consistentemente con el hecho de que ahora las dificultades percibidas para la conciliación son menores, también lo es la proporción del personal que ha pensado en renunciar a su trabajo o ha declinado una propuesta de crecimiento laboral o capacitación por sus responsabilidades familiares. Por ejemplo, en 2016, 11% de hombres y 14.3% de mujeres indicaron haber pensado renunciar a su trabajo, mientras que en 2021, **las proporciones disminuyeron a 6.2% y 7.0%, respectivamente. No obstante, de acuerdo con la encuesta de 2021, ellas siguen siendo las que, en mayor proporción que ellos, han pensado renunciar o han declinado propuestas favorables a su crecimiento profesional para atender sus responsabilidades con la familia.**

Por otra parte, el confinamiento por la pandemia ha propiciado que sea más difícil la conciliación para 2 de cada 10 personas que trabajan en la Fiscalía. Las mujeres en una proporción ligeramente mayor a la de los hombres, pero significativa, están de acuerdo con esta afirmación. (20.3% ellas vs 18.7% ellos).

Tabla 5.2 Nivel de acuerdo con situaciones que reflejan tensiones para conciliar su vida personal y laboral según sexo: 2016 vs 2021

	2016					2021				
	Totalmente desacuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo		Totalmente desacuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Siento que no puedo desempeñarme como quisiera en mi trabajo por responsabilidades familiares										
Hombres	59.4%	34.6%	4.1%	1.9%	**	68.3%	26.5%	2.4%	2.8%	***
Mujeres	56.9%	37.0%	4.4%	1.7%		67.5%	28.1%	2.6%	1.8%	
Total del personal						67.9%	27.3%	2.5%	2.3%	
Siento que no puedo desempeñarme como quisiera en el ámbito familiar por responsabilidades laborales										
Hombres	42.9%	30.9%	19.3%	6.9%	***	54.2%	31.0%	11.1%	3.7%	**
Mujeres	37.7%	31.7%	22.1%	8.5%		52.9%	33.0%	10.9%	3.2%	
Total del personal						53.6%	31.9%	11.0%	3.5%	
He renunciado a actividades familiares por motivos de trabajo										
Hombres	32.9%	26.4%	28.2%	12.5%	***	42.2%	29.3%	21.7%	6.9%	***
Mujeres	27.9%	27.1%	30.9%	14.2%		39.4%	33.2%	21.7%	5.6%	
Total del personal						40.9%	31.2%	21.7%	6.3%	
He pensado en renunciar al trabajo por responsabilidades familiares										
Hombres	59.4%	29.6%	7.8%	3.2%	***	67.8%	26.0%	4.0%	2.2%	***
Mujeres	53.0%	32.7%	9.9%	4.4%		64.5%	28.5%	5.0%	2.0%	
Total del personal						66.2%	27.2%	4.5%	2.1%	
He declinado alguna propuesta de crecimiento laboral o capacitación en la PGR por responsabilidades familiares										
Hombres	63.7%	30.8%	3.6%	1.9%	***	68.8%	27.3%	2.3%	1.7%	***
Mujeres	59.0%	32.6%	5.5%	2.9%		64.6%	30.3%	3.4%	1.7%	

	2016			2021				
	Totalmente desacuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente desacuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Total del personal					66.8%	28.7%	2.8%	1.7%
Siento que ha sido más difícil conciliar (compaginar) mi vida laboral con la familiar durante la cuarentena por la covid-19								
Hombres	-	-	-	-	47.2%	34.0%	13.2%	5.5%
Mujeres	-	-	-	-	46.8%	33.0%	14.5%	5.8%
Total del personal	-	-	-	-	47.0%	33.5%	13.8%	5.6%

La Tabla 5.3 presenta información sobre el porcentaje de personas que experimentan tensiones para conciliar su vida personal con la laboral de las unidades administrativas que conforman la FGR.

Las unidades donde el porcentaje de personas que experimenta tensiones para la conciliación es menor en Oficialía Mayor (6.5%), en el Órgano Interno de Control (7.3%), y en la Subprocuraduría Jurídica de Asuntos Internacionales (7.3%). En el otro extremo se encuentra la Agencia de Investigación Criminal (14.1%), la Fiscalía Especializada En Materia De Derechos Humanos (12%), la Fiscalía Especializada en Control Regional (11.8%) y la Oficina del Fiscal General de la República (11.7%).

Tabla 5.3 Tensiones conciliación vida personal y laboral por unidad administrativa y sexo: 2016 vs 2021

	2016			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Agencia de Investigación Criminal	17.6%	24.1%	*** 19.8%	14.5%	12.8%	14.1%
Fiscalía Especializada En Materia De Derechos Humanos	15.9%	20.3%	18.4%	13.6%	10.1%	12.0%
Fiscalía Especializada en Control Regional	19.7%	20.4%	20.1%	13.2%	10.5%	*** 11.8%
Oficina del Fiscal General de la República	19.7%	27.0%	* 23.1%	11.5%	11.4%	11.7%
Fiscalía Especializada en Control Competencial	17.7%	24.8%	** 21.5%	7.5%	13.3%	* 10.7%
Fiscalía Especializada en Materia de Delincuencia Organizada	21.4%	24.6%	22.9%	12.3%	8.2%	* 10.4%
Fiscalía Especializada de Asuntos Internos	15.3%	15.3%	15.3%	8.9%	8.4%	8.6%
Fiscalía Especializada en materia de Delitos Electorales	8.7%	13.2%	11.3%	7.6%	8.3%	8.0%
Subproc. Jurídica de Asuntos Internacionales	23.2%	16.6%	* 19.8%	7.8%	7.5%	7.3%
Órgano Interno de Control	18.0%	19.8%	18.8%	8.3%	7.6%	7.3%
Oficialía Mayor	12.9%	16.0%	* 14.3%	6.6%	6.3%	6.5%

Las 5 unidades administrativas que registraron el avance más notorio respecto a la conciliación, en tanto que un porcentaje significativamente menor de su

personal reportó menos dificultades en comparación con 2016, son: la Fiscalía Especializada en Materia de Delincuencia Organizada, la Subprocuraduría Jurídica de Asuntos Internacionales, Órgano Interno de Control, la Oficina del Fiscal General de la República y la Fiscalía Especializada en Control Competencial. En dichas unidades administrativas la proporción que experimenta tensiones para conciliar su vida personal con la laboral cayó entre 12 y 10 puntos porcentuales.

En la mayoría de las unidades no existen diferencias estadísticamente significativas por sexo en términos de tensiones de conciliación, con excepción de tres: la Fiscalía Especializada en Control Competencial, la Fiscalía Especializada en Materia de Delincuencia Organizada y la Fiscalía Especializada en Control Regional. Cabe señalar que sólo en la primera las mujeres experimentan significativamente más tensiones para conciliar su vida personal con la laboral que los hombres (13.3% ellas vs 7.5% ellos).

Figura 6.1
Unidades administrativas según existencia de diferencias de género en el porcentaje de hombres y mujeres que experimentan tensiones para conciliar su vida personal y laboral: 2021

Mismas tensiones	Mujeres más tensiones que los hombres	Hombres más tensiones que las mujeres
<ul style="list-style-type: none"> • Oficina del Fiscal General de la República • Fiscalía Especializada de Asuntos Internos. • Subprocuraduría Jurídica de Asuntos Internacionales. • Oficialía Mayor 	<ul style="list-style-type: none"> • Fiscalía Especializada en Control Competencial (13.3% vs 7.5%) • Fiscalía Especializada en materia de Delitos Electorales. (8.3% vs 7.6%) 	<ul style="list-style-type: none"> • Agencia de Investigación Criminal (14.5% vs 12.8%) • Fiscalía Especializada En Materia de Derechos Humanos (13.6% vs 10.1%) • Fiscalía Especializada en Control Regional (13.2% vs 10.5%) • Fiscalía Especializada en Materia de Delincuencia Organizada (12.3% vs 8.2%) • Órgano Interno de Control (8.3% vs 7.6%)

La Figura 6.2 clasifica las áreas, cuyo personal reporta una proporción significativamente mayor de dificultades para conciliar la vida personal con la laboral o bien una proporción significativamente menor que el resto de las áreas.

Figura 6.2
Áreas de segundo orden cuyo personal experimenta mayores o menores tensiones para conciliar su vida personal y laboral: 2021

Mayores tensiones de conciliación tanto de hombres como de mujeres

- Coordinación de Asuntos Internacionales y Agregadurías (41.7%)
- Oficina del Fiscal Especializado en Control Regional (14.2%)
- Delegación Estatal de la FGR en Baja California (21.2%).
- Delegación Estatal de la FGR en Guanajuato (23.3%).
- Delegación Estatal de la FGR en Nuevo León (18.1%).
- Delegación Estatal de la FGR en Tamaulipas (19.4%).
- Unidad de Igualdad de Género (71.4%)
- Dirección General de Mandamientos Ministeriales y Judiciales (14.8%).
- Dirección General de la Unidad para el Combate al Delito de Secuestro (28.2%).
- Dirección General de Laboratorios Criminalísticos (19.2%).

Menores tensiones de conciliación tanto de hombres como de mujeres

- Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales (4.7%)
- Dirección General de Recursos Humanos y Organización. (3.4%)
- Delegación Estatal de la FGR en Jalisco (4.7%).
- Delegación Estatal de la FGR en Oaxaca (4.4%).

Existen diferencias estadísticamente significativas en términos de las tensiones que las personas experimentan en la institución por nivel de puesto (ver Tabla 5.4).

En la actualidad, la proporción más alta del personal que experimenta dificultades para la conciliación es del personal sustantivo (13.1%), seguido por los mandos altos (12.6%). En contraparte, los cargos que experimentan menos tensiones son de enlace y operativos (8.0% y 9.1%, respectivamente).

En 2016 en todos los niveles de puesto con excepción del personal operativo, un porcentaje mayor de mujeres que de hombres reportó experimentar tensiones. En cambio, en 2021, las tensiones son mayores entre los hombres en comparación con las mujeres en los puestos de mando alto (aunque no de manera significativa), sustantivos y operativos. Actualmente las mujeres en los puestos de mando medio y de enlace experimentan mayores dificultades

para la conciliación que los hombres, siendo la diferencia entre sexos en los mandos medios estadísticamente significativa.

No obstante, en ambos Diagnósticos, 2016 y 2021, es coincidente que las mujeres de mando medio experimentan mayores dificultades para la conciliación que los hombres. Esto puede ser un factor relevante para explicar la falta de avances en el acceso de las mujeres en puestos de alta dirección en la institución. En otras palabras, la falta de conciliación en los cargos de mando medio puede ser un elemento que contribuya al techo de cristal en el ámbito profesional de la FGR.

Finalmente, en todos los niveles de mando disminuyó la proporción de personal que experimenta dificultades para la conciliación, pero principalmente, y en ese orden, entre los mandos medios, enlace y personal sustantivo.

Tabla 5.4 Porcentaje de personal que reporta experimentar tensiones para conciliar la vida personal y laboral experimental, según nivel de mando y sexo: 2016 vs 2021

	2016			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Mando superior	15.7	19.2	16.5	14.8%	7.1%	12.6%
Mando medio	20.9	25.2	** 22.8	7.9%	11.9%	** 9.7%
Enlace	15.8	18.9	* 17.5	7.5%	8.4%	8.0%
Sustantivo	18.6	23.7	*** 20.8	14.0%	11.8%	* 13.1%
Operativo	12.7	12.9	12.8	10.9%	7.9%	** 9.1%

IV. Conclusiones

En los últimos 5 años la cultura organizacional de la FGR ha tenido avances significativos en materia de derechos humanos e igualdad entre mujeres y hombres, tan es así que la prevalencia de las distintas expresiones de violencia laboral ha disminuido de manera relevante.

Por ejemplo, de 2016 a 2021 la proporción de empleadas y de empleados de la Fiscalía que reportaron haber sido objeto de hostigamiento y acoso sexual en el último año pasó de 10% a 5.7%, de acoso laboral de 31% a 17.7%, de discriminación de 25% a 8.5%, de discriminación por razón de sexo de 12.4% a 4.6% y de experimentar tensiones para conciliar su vida profesional con la personal de 18.6% a 10.9.

Hay diversos factores que, sin ser excluyentes, pueden explicar los avances mencionados. El primero es el trabajo al interior de la Fiscalía, de diversas áreas que han impulsado mejoras en estos ámbitos, particularmente la Unidad de Igualdad de Género (UIG, adscrita a la Fiscalía Especializada en Materia de Derechos Humanos) la cual, desde su creación, en 2015, ha encauzado diversas acciones tendentes a prevenir y atender los temas abordados en el Diagnóstico, así como a impulsar el cambio cultural institucional a favor de la igualdad sustantiva.

Una segunda explicación es la nueva manera de trabajar que impuso el confinamiento por la pandemia de la Covid-19. Al igual que la mayoría de los centros laborales, la FGR implementó el teletrabajo o trabajo a distancia y los horarios escalonados e híbridos, que no sólo lograron la continuidad de las actividades de la institución, sino que también impactaron las dinámicas laborales y la forma de relacionarse de las y los empleados, modificando también la prevalencia de conductas que constituyen violencia, aunque con la presente actualización del Diagnóstico no puede determinarse el sentido de esas modificaciones (si las estimularon o frenaron) y la magnitud de estos cambios.

Por ejemplo, es probable que el HAS haya disminuido pues la interacción del personal en el mismo espacio físico se redujo al mínimo; por el contrario, es

probable que el acoso laboral y los problemas de conciliación entre la vida personal y laboral hayan aumentado debido a la vulnerabilidad en la que se encuentran las y los trabajadores por la falta de regularización de tales esquemas de trabajo.

Otra hipótesis que debe considerarse en conjunto con las anteriores, es el cambio en el contexto social con respecto a 2016. Actualmente la sociedad, y en concreto los centros de trabajo, están más atentos a conductas asociadas a las desigualdades y la violencia de género, lo que no necesariamente significa que hayan disminuido, sino que ahora son socialmente más reprobadas, lo que también puede contribuir a prevenirlas.

Actualmente **los problemas más prevalentes en la Fiscalía son el acoso laboral o *mobbing* y las tensiones para conciliar la vida personal y laboral; mientras que hace 5 años eran el *mobbing* y la discriminación.** En este sentido, el avance más notorio en el clima laboral de la institución ha sido la reducción de la discriminación, en general, y la discriminación por razón de sexo, en particular, con una disminución de más del 60% cada una.

Hay diferencias significativas entre las unidades administrativas respecto a la prevalencia de las distintas expresiones de violencia laboral. Si bien todas las unidades lograron reducir las 4 categorías de análisis evaluadas (el HAS, el acoso laboral, la discriminación y la falta de conciliación) la caída no fue en la misma proporción, lo que modificó la posición relativa (lugar en el ranking) de cada unidad y por ende sus necesidades de atención (Ver Tabla IV.1).

La Fiscalía Especializada en Asuntos Internos, la Oficialía Mayor, la Oficina del Fiscal General de la República y el Órgano Interno de Control son actualmente las unidades con menor violencia laboral. Cabe destacar el notorio avance de la Oficina del Fiscal General de la República en materia de conciliación. En 2016 dicha unidad tenía la proporción más alta del personal que indicaba falta de conciliación (23%), ocupando la posición número 1 del ranking⁶, actualmente ocupa la posición 4 con una proporción del 11.7%, aunque está aún por arriba del promedio general.

⁶ Cabe recordar que los rankings son descendentes, es decir, la unidad o área con el número 1 es la que tienen mayor prevalencia, conforme aumenta el número en el ranking esta es menor (por ejemplo, la unidad que ocupa el sitio 15 tiene una prevalencia mayor que la que ocupa el sitio 50).

Por otra parte, y con la finalidad de generar alertas tempranas aun cuando no están dentro de las primeras tres posiciones en los rankings, el Órgano Interno de Control en el tema de mobbing, la Oficialía Mayor en discriminación y la Fiscalía Especializada de Asuntos Internos en HAS se encuentran por arriba del promedio general en cuanto a la prevalencia de tales conductas violentas.

En contraste, la Fiscalía Especializada en materia de Delitos Electorales, la Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales y la Fiscalía Especializada en Control Competencial son las unidades con el mayor porcentaje de personal que experimenta conductas que constituyen violencia laboral. La tres se caracterizan por presentar las menores reducciones con respecto al 2016 en cuanto a la prevalencia de HAS, mobbing y discriminación. Inclusive la proporción de personas objeto de HAS al interior de la FISEL es más del doble del promedio general de la fiscalía (12.9% vs 5.7%) y la SJAI supera por más de 10 puntos porcentuales la proporción de personas que padecen mobbing a nivel FGR (29.0% vs 17.7%).

Las unidades que se encuentran en foco amarillo por presentar pocos avances o incluso retrocesos con respecto al 2016 son la Fiscalía Especializada en Materia de Delincuencia Organizada, la Fiscalía Especializada en Materia de Derechos Humanos, la Fiscalía Especializada en Control Regional y la Agencia de Investigación Criminal.

Por ejemplo, la FEMDH de estar en la octava posición en el ranking de problemas de conciliación y en la sexta posición en HAS pasó al segundo sitio en ambas problemáticas, mientras que tampoco mejoró significativamente en su posición relativa en el tema de discriminación pues sólo avanzó del segundo al tercer lugar en el ranqueo. Por su parte la Fiscalía Especializada en Materia de Delincuencia Organizada se mantuvo en los primeros lugares de HAS y mobbing.

No obstante los avances descritos, los actos constitutivos de violencia laboral siguen teniendo una prevalencia significativamente mayor en perjuicio de las mujeres que de los hombres. Por ejemplo, por cada hombre que reporta HAS o discriminación hay 2 mujeres objeto de la misma conducta. Aunque hace 5 años esta proporción era de 3 mujeres por cada hombre.

El trato diferenciado en perjuicio de las mujeres más notorio (las brechas de género más grandes) se registra principalmente en la Agencia de Investigación

Criminal donde las mujeres son objeto de hostigamiento y acoso sexual y laboral por 9 puntos porcentuales más que los hombres. Así también en la SJAI, 35% de ellas indica haber padecido mobbing en el último año frente al 19.5% de ellos (una diferencia de 15.5 puntos porcentuales); o bien, en la FISEL, la proporción de mujeres que ha sido discriminada es superior por 11 puntos al de los hombres (18.8% ellas vs 7.6% ellos).

Si bien se ha avanzado en reducir el hostigamiento y acoso sexual en la FGR, no ha habido avances en la cultura de la denuncia. Así lo muestra que sólo 6.7% de las víctimas de HAS en el último año se quejó con un/a superior jerárquica/o (6.7%), casi nadie, 0.2%, equivalente a 2 personas, se quejaron con recursos humanos y sólo 2.1% reportó haber interpuesto una queja en FEVIMTRA, en el Órgano Interno de Control o en la Visitaduría General. Hay varias explicaciones para no denunciar, que a su vez representan áreas de oportunidad para futuras líneas de acción, por ejemplo:

- a) Los estereotipos de género afectan de manera diferente a las mujeres y hombres víctimas de esta forma de violencia. Por ejemplo, 21.5% de las personas que denunciaron HAS reportan haber experimentado discriminación y un porcentaje similar padeció burlas de parte de sus compañeros y compañeras (21.3%); pero estas proporciones son, respectivamente, de 48% y 36% entre los hombres. Por otra parte, 45% de las mujeres no reportan ninguna consecuencia, ni positiva ni negativa. Asimismo 17% de las mujeres señalan haber sentido el apoyo de sus compañeros(as) y jefe(a) tras la denuncia; proporción significativamente menor entre los hombres (2%).
- b) La vergüenza y los problemas de credibilidad asociados a este tipo de violencia, afectan poco más a los hombres que a las mujeres. Respuestas como sentía vergüenza o pensé que no me iban a creer son proporcionadas en porcentajes ligeramente mayor por ellos que por ellas: 7.4% vs. 5.8% y 9.8% vs. 5.9%, respectivamente. Mientras que una de las razones que más creció entre las mujeres es porque no querían que nadie se enterara.
- c) La falta de confianza en las autoridades correspondientes. La percepción de que no vale la pena denunciar porque nunca pasa nada creció de 14% a 21% de 2016 a la fecha.

Aunado a que, si bien 7 de cada 10 personas que laboran en la Fiscalía consideran que el hostigamiento y el acoso sexual es un problema debidamente atendido en la institución, mientras que 3 de ellas opinan que no es debidamente atendido, esta opinión se invierte entre las personas que han sido objeto de HAS en el último año, pues 61% considera que no es un problema bien atendido y el resto considera que sí lo es.

- d) El desconocimiento de la existencia de un comité u órgano responsable de atender o sancionar casos de HAS, el cual ha aumentado 11 puntos porcentuales al pasar de 33% a 44% entre 2016 y 2021.

Lo anterior apunta a la necesidad no sólo de atender y prevenir los casos de HAS, sino también de deconstruir los estereotipos en torno a este tipo de violencia, informar sobre los mecanismos y procedimientos para denunciar casos de HAS y fortalecer la credibilidad de la institución en cuanto a su compromiso por generar ambientes laborales libres de violencia que garanticen el respeto a los derechos humanos.

La violencia laboral afecta más a ciertos perfiles de la Fiscalía. El HAS ha afectado en forma homogénea a todos los niveles de mando; mientras que el mobbing y la discriminación al personal operativo, principalmente, y los problemas de conciliación a los mandos superiores y personal sustantivo.

Ahora bien, en cuanto a las diferencias entre sexos, el HAS, el mobbing y la discriminación es más prevalente de manera significativa entre las mujeres de mando medio (aquellas responsables de alguna subdirección de área o jefatura de departamento) y las que ocupan cargos sustantivos como las fiscales AMP (ya sean titulares, supervisoras, revisoras o asistentes) y las suboficiales de la Policía Federal, en comparación con sus homólogos hombres.

Además del HAS, las peritas técnicas y las abogadas padecen más de mobbing que los hombres con los mismos cargos. Mientras que aquellas con funciones de apoyo aéreo y al proceso sustantivo (como superiores, invitadoras y auxiliares ministeriales) son objeto también de mayor discriminación que ellos.

En cuanto a los grupos minoritarios, las personas no heterosexuales experimentan más HAS que las heterosexuales (12.6% vs 5.5%). Por su parte, las

personas con alguna discapacidad o que hablan alguna lengua indígena son objeto de mayor acoso laboral y discriminación que aquellas que no pertenece a estas minorías (25.4% vs 17.5% y 15% vs 8%, respectivamente). Aunque cabe resaltar que en la condición de discapacidad hay diferencias significativas entre sexos: Entre las personas con esta condición, la proporción de mujeres que ha sido discriminada supera casi tres veces la de los hombres (17% vs 6%), por tanto ellas son doblemente discriminadas, por su sexo y por su condición de discapacidad.

Una de las principales diferencias con respecto al 2016 es que actualmente los hombres son quienes reportan en mayor proporción que las mujeres tensiones para conciliar la vida profesional con la personal. **En 2016, 20.6% de las mujeres y 17.6% de los hombres aseguraban tener problemas para la conciliación, en 2021 son 9.9% de las mujeres y 11.8% de los hombres.**

No obstante, ambos años coinciden que las mujeres de mando medio experimentan mayores dificultades para la conciliación que los hombres. Esto puede explicar los pocos avances en el acceso de las mujeres en puestos de alta dirección en la institución. En otras palabras, las tensiones para la conciliación en los cargos de mando medio puede ser un elemento que contribuya al techo de cristal en el ámbito profesional de la FGR.

La percepción de que existen en la FGR factores que alientan la promoción y el respeto a la igualdad de género es altamente mayoritaria. Por ejemplo 9 de cada 10 personas que laboran en la institución coinciden **que se respeta por igual la autoridad de mujeres y de hombres**; que las decisiones y objetivos del trabajo se comunican sin distinguir entre sexos; que las cargas de trabajo y responsabilidades en un mismo nivel de puesto son iguales para mujeres y hombres o bien que la igualdad es una prioridad al interior de la institución.

Las mujeres en el rango de 46 a 55 años, con estudios de posgrado, casadas o que viven en unión libre, aquellas con hijos(as) menores de 15 años, o bien con una antigüedad laboral de más de 20 años son menos optimistas en considerar que en la Fiscalía se promueve y respeta la igualdad de género, aun así sus percepciones en este sentido siguen siendo mayoritariamente favorables.

Si bien la actualización del Diagnóstico da cuenta que la FGR es hoy una institución con progresos en los temas de igualdad y no discriminación por

motivos de género, en tanto que sus empleadas laboran en un ambiente menos violento y discriminatorio, sigue habiendo fenómenos, no del todo visibilizados, que son signos de la desigualdad, o bien, representan barreras u obstáculos para un desarrollo laboral más igualitario en la institución, particularmente de las mujeres.

Como ya se mencionó, actualmente, el acoso laboral y los problemas de conciliación son más prevalentes en la institución, y por tanto su mayor reto. Sin embargo, no deben perderse de vista los otros analizados en el diagnóstico, a fin de seguir avanzando en su disminución; ni soslayarse los efectos que plantean fenómenos como la masculinización de puestos de decisión que conlleva diferencias salariales entre mujeres y hombres, las tensiones para conciliar la vida profesional con la personal (principalmente entre las mujeres con puestos de mando), y la carencia de liderazgos sensibles al género; para avanzar en el objetivo de ser una institución más igualitaria e incluyente.

Estos retos plantean la necesidad de seguir apostando y trabajando por el cambio gradual en la cultura organizacional, a partir de una búsqueda de la transformación de las relaciones de género, incentivando que el personal de la fiscalía, mujeres y hombres sea el principal agente de cambio, pero teniendo como *telón de fondo* las acciones y la responsabilidad institucionales que respalden el actuar individual, para resolver cada uno de los problemas abordados en este Diagnóstico. Cabe subrayar que, en el ámbito laboral, como fuera de éste, los fenómenos analizados en este estudio no constituyen un problema individual o entre dos personas, sino que son un problema institucional, por lo que deben realizarse acciones igualmente institucionales, para seguir avanzando en su disminución y resolución.

V. Referencias bibliográficas

- Aparcana, Bravo Flor & García, Romy (2017). "Conceptos fundamentales para la transversalización del enfoque de género", Ministerio de las Mujeres y Poblaciones Vulnerables, Perú.
- Cortés, Miguel José Luis (2020). "Género, interseccionalidad y el enfoque diferencial y especializado en la atención a víctimas", *Revista Digital Universitaria*, Vol. 21, Núm. 4.
- DOF. (2013; 2021). Ley General de Víctimas. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGV_200521.pdf
- DOF (2020). Programa Nacional de Derechos Humanos 2020-2024. Recuperado de https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5607366&fecha=10/12/2020
- Facio, Alda. (1992). Cuando el género suena cambios trae. Metodología para el análisis de género del fenómeno legal. ILANUD. Proyecto Mujer y Justicia Penal. San José Costa Rica. Recuperado de <http://fundacionjyg.org/wp-content/uploads/2018/05/Cuando-el-g%C3%A9nero-suena-cambios-trae.pdf>
- Giménez, C. y Valente, X. (2010). El enfoque de los derechos humanos en las políticas públicas: ideas para un debate en ciernes. Cuadernos del CENDES, 27(74), 51-79. Recuperado de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-25082010000200004&lng=es&tlng=es.
- López-Villanueva, J., Virseda-Heras, J. A., Miranda-Salazar, M. A., & Sánchez-Hidalgo, J. M. B. (2019). Apuntes para un Modelo Mexicano de Atención y Acompañamiento Psicosocial." *Patrimonio: Economía Cultural y Educación para la Paz (MEC-EDUPAZ)*, 2(16), Recuperado de: <https://www.facico-uaemex.mx/2018-2022/descargas/libros-electronicos/apuntes-modelomexicano.pdf#page=222>
- Lamas, M. (1986). La antropología feminista y la categoría "género". *Nueva Antropología*, 8 (30). 173.198. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/159/15903009.pdf>
- Martín-Baró, Ignacio. 2000. La violencia política y la guerra como causas del trauma psicosocial en El Salvador. Martín-Baró, Ignacio (corp.)
- Niño, N., Aldana, LM. y Zuluaga, MC. (2019). "Una herramienta para la construcción de paz y un medio para el desarrollo de otros enfoques", *Estudios de la Paz y el Conflicto, Revista Latinoamericana*, Número Especial 1, pp. 27-42.
- Organización mundial de la Salud (2002). Política de la OMS en Materia de Género. Integración de las perspectivas de género en la labor de la OMS. Glosario sobre

el género. Recuperado de
<http://www.who.int/gender/mainstreaming/ESPwhole.pdf>

OIT/OMS (1984) Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra. Recuperado de:
<https://docplayer.es/70944598-Factores-psicosociales-en-el-trabajo.html>

OIT (2014) La Organización del Trabajo y el Estrés. Estrategias Sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. Serie Protección de Salud de Trabajadores 3. Recuperado de:
https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf

OIT (2016) Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo (LABADMIN/OSH). Recuperado de:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf

OMS (2010) El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), Recuperado de:
<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/310949/276180676-spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zamora Grant, José. (2018). Derecho Víctima. La víctima en el nuevo sistema penal mexicano. México: INACIPE.

VI Anexo.

Cuestionario de la encuesta sobre la Actualización Parcial del Diagnóstico Institucional sobre la Incorporación de la Perspectiva de Género y la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Diagnóstico Institucional sobre la incorporación de la Perspectiva de Género y la Igualdad entre Mujeres y Hombres

La Fiscalía General de la República (FGR) está realizando la Encuesta sobre Igualdad Laboral y Salud Psicoemocional, con el fin de conocer cómo y en qué medida han variado las actitudes, percepciones, valores, experiencias del personal de la FGR que caracterizan los principios de igualdad.

Tu participación en esta encuesta es absolutamente confidencial y anónima. Tus respuestas no constituyen ningún tipo de evaluación laboral ni estarán asociadas a tu nombre, por lo que nadie podrá conocer la información que proporcionas. Los datos se reciben y procesan en un servidor externo a la FGR, por personas expertas, fuera de la institución.

Por lo anterior, puedes contestar el siguiente cuestionario con absoluta libertad y franqueza. Los datos que nos proporcionas se usarán para fines estadísticos y serán utilizados con estricta confidencialidad y en apego a la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.

Tu participación sincera es muy importante para proponer acciones de mejora que contribuyan a contar con una institución libre de violencia en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

I. Datos generales

Complete la información solicitada o seleccione la opción que corresponda a su respuesta.

- 1.1 Seleccione el nombre de la Unidad Administrativa y/u Órgano Desconcentrado de la FGR a la que pertenece. (INTEGRAR CATEGORÍAS DEL ANEXO)
- 1.2 Seleccione la Dirección o Área a la que se encuentra adscrito. (INTEGRAR CATEGORÍAS DEL ANEXO)
- 1.3 ¿Qué puesto ocupa usted? (INTEGRAR CATEGORÍAS DEL ANEXO)

1.4 ¿En qué Estado de la República Mexicana se encuentra su lugar de trabajo? (INTEGRAR LOS 32 ESTADOS)

1.5 Indique su sexo.
1) Hombre 2) Mujer 3) Intersexual

1.6. ¿Cuántos años tiene? SCROLL DE 18 A 80

1.7 ¿Tiene usted algún tipo de discapacidad?
1) No, ninguna
2) Sí, discapacidad visual
3) Sí, discapacidad auditiva
4) Sí, discapacidad motriz
5) Sí, discapacidad intelectual
5) Sí, otra discapacidad

(ELIMINAR LA PREGUNTA. NO ES NECESARIO MODIFICAR LA NUMERACIÓN)

1.9 ¿Habla usted alguna lengua indígena?
1) Sí 2) No

1.10 ¿Cuál es su situación conyugal?
1) Soltero(a) (nunca casado/a)
2) Casado(a)
3) Unión libre o viviendo en pareja
4) Separado(a) o divorciado(a)
5) Viudo(a)

1.11. Sus parejas han sido:
1) Hombres
2) Mujeres
3) Hombres y mujeres
4) Prefiero no responder

1.12 ¿Cuál es su último nivel de estudios terminados?
1) Primaria
2) Secundaria
3) Preparatoria o bachillerato
4) Estudios técnicos o comerciales con secundaria terminada
5) Estudios técnicos o comerciales con preparatoria terminada
6) Licenciatura o Profesional
7) Especialidad
8) Maestría

g) Doctorado

1.13 ¿Vive usted solo(a) o convive con otras personas en su hogar?

- 1) Solo/a
- 2) Con otras personas

1.14 ¿Es usted el/la principal proveedor/a económico de su hogar?

- 1) Sí
- 2) No
- 3) Por partes iguales con otra(s) persona(s)

1.15 ¿Es usted la persona que toma las decisiones más importantes en su hogar?

- 1) Sí
- 2) No
- 3) Por partes iguales con otra(s) persona(s)

1.16 ¿Tiene hijos/as menores de 15 años?

- 0) No (PASE A 1.18)
- Sí, ¿cuántos(as)? (Scroll 1-10)

1.17. ¿Quién cuida a los/as menores de 15 años cuando usted está trabajando? (Puede marcar varias opciones)

- A Su pareja o cónyuge
- B Otro integrante de la familia
- C Guardería
- D Club de tareas o similar
- E Una persona a la que le pagan
- F Otra
- G Nadie

1.18 ¿Además de los niños/as (si los hay), viven con usted personas que requieren cuidados (personas con discapacidad o adultas mayores, etc.)?

- 1) Sí
- 2) No (PASE A 1.20)

1.19 ¿Quién cuida a las personas que requieren cuidados cuando usted está trabajando?

- A Su pareja o cónyuge
- B Otro miembro del hogar
- C Una persona a la que le pagan
- D Acuden a una institución pública o privada.
- E Otra
- F Nadie

1.20 Teniendo en cuenta el (los) ingreso(s) que recibe(n) todas las personas de su hogar, ¿cuál es el ingreso mensual promedio de su hogar, incluyendo sus propios ingresos? (salarios, pensiones, rentas, etc.) Elija sólo una respuesta.

- 1) Hasta 10,000 pesos
- 2) Entre 10,001 y 20,000 pesos
- 3) Entre 20,001 y 35,000 pesos
- 4) Entre 35,001 y 50,000 pesos
- 5) Entre 50,001 y 75,000 pesos
- 6) Más de 75,000 pesos

II. Trayectoria laboral en la FGR

2.1 ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la FGR?

Años: (SCROLL HASTA 55 AÑOS)

Meses: (SCROLL HASTA 11 MESES)

2.2 ¿Cuál fue la forma por la que usted ingresó a la FGR?

- 1) Examen de oposición o concurso
- 2) Recomendación de un/a profesor/a, amigo/a, familiar, ex jefe/a, etc
- 3) Por una bolsa de trabajo
- 4) Presentación de curriculum vitae
- 5) Fue invitado/a por algún integrante de la FGR
- 6) Mi jefe/a y yo trabajábamos en otra institución, y cuando él/ella entró a la FGR me invitó a trabajar aquí
- 7) Otro

2.3 En una semana promedio, ¿Cuántas horas trabaja en la FGR?

- 1) Menos de 20
- 2) Entre 20 y 29
- 3) Entre 30 y 40
- 4) Entre 41 y 50 horas
- 5) Más de 51 horas

2.4 ¿Qué tipo de plaza o contrato tiene en la FGR?

- 1) Base
- 2) Confianza (de estructura)
- 3) Confianza (eventual)
- 4) Honorarios
- 5) Otro

2.5 Su superior inmediato es:

- 1) Hombre
- 2) Mujer

III. Conciliación vida laboral y familiar

3.1 ¿Cuánto tiempo total emplea en transportarse de su casa al trabajo y de regreso?

Horas: (SCROLL DE 0 A 9)

Minutos: (SCROLL DE 1 A 59)

3.2 En una semana (de lunes a domingo), ¿cuántas horas en promedio dedica a realizar trabajo doméstico? (Recoger la casa, lavar los trastes, cocinar, limpiar, etc.)
(SCROLL HASTA 50)

3.3 ¿Encuentra dificultades para conciliar el tiempo que dedica a su trabajo con sus responsabilidades familiares?

- 1) No, ninguna
- 2) Tengo alguna dificultad
- 3) Tengo bastante o mucha dificultad

3.4 ¿Dedica tiempo en forma equilibrada a sus necesidades personales, familiares y laborales?

- 1) Con frecuencia
- 2) Algunas veces

personal. Tome en cuenta que todas las afirmaciones deben ser referidas a lo que usted percibe en su lugar de trabajo.

		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
A	Normalmente se respeta la jornada laboral de trabajo.	1	2	3	4
B	Se ve mal solicitar permisos para atender asuntos familiares o personales.	1	2	3	4
C	Es mal visto que un hombre solicite permisos para atender asuntos familiares o personales.	1	2	3	4
D	Se otorgan permisos para atender asuntos familiares sin distinguir entre mujeres y hombres.	1	2	3	4

3.16 ¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está con cada una de las siguientes afirmaciones? Es importante recalcar que se le pide únicamente su opinión personal.

		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
A	Siento que no puedo desempeñarme como quisiera en mi trabajo debido a mis responsabilidades familiares.	1	2	3	4
B	Siento que no puedo desempeñarme como quisiera en el ámbito familiar debido a mis responsabilidades laborales.	1	2	3	4
C	He renunciado a mis actividades familiares por motivos de trabajo.	1	2	3	4
D	He pensado en renunciar a mi trabajo por mis responsabilidades familiares.	1	2	3	4
E	He tenido que declinar alguna propuesta de crecimiento laboral o capacitación en la FGR por sus responsabilidades familiares	1	2	3	4
F	Siento que ha sido más difícil conciliar (compaginar) mi vida laboral con la familiar durante la cuarentena por la covid-19	1	2	3	4

IV. Ambiente de trabajo

4.1 ¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está con cada una de las siguientes afirmaciones? Para responder piense en su lugar de trabajo durante el último año.

		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
A	En su lugar de trabajo prevalece el respeto por igual para mujeres y hombres.	1	2	3	4
B	En su lugar de trabajo se respeta por igual la autoridad de mujeres y hombres.	1	2	3	4

C	Las cargas de trabajo y responsabilidades en un mismo nivel de puesto son iguales para mujeres y hombres.	1	2	3	4
D	Pensando en su carga de trabajo, usted realiza tareas que no están relacionadas con su actividad principal como por ejemplo poner café para la oficina, lavar tazas o trastes, o hacer tareas personales para sus superiores.	1	2	3	4
E	En su lugar de trabajo las decisiones y objetivos del trabajo se comunican sin distinguir entre mujeres y hombres.	1	2	3	4
F	En su lugar de trabajo se difunden mensajes o imágenes que discriminan o denigran a las mujeres.	1	2	3	4
G	En su lugar de trabajo se difunden mensajes que presentan a los hombres principalmente como proveedores del hogar, fuertes o intrépidos.	1	2	3	4
H	En su lugar de trabajo se difunden mensajes que presentan a las mujeres principalmente en roles femeninos como los de la maternidad, ser buena esposa o ama de casa.	1	2	3	4
I	En su lugar de trabajo se promueve la participación proporcional de mujeres y hombres en órganos de representación como comités, actos protocolarios, reuniones y eventos oficiales.	1	2	3	4
J	En su lugar de trabajo existen normas y/o manuales de procedimientos con base en los principios de igualdad entre hombres y mujeres y en contra de la discriminación.	1	2	3	
K	En su lugar de trabajo se difunde un código de conducta, normas y/o manuales de procedimientos con base en los principios de igualdad y en contra de la discriminación hacia las mujeres.	1	2	3	4
L	La igualdad entre mujeres y hombres es una prioridad en su lugar de trabajo.	1	2	3	4
M	En su lugar de trabajo son frecuentes los chistes y bromas que promueven los estereotipos de género				

D	¿Le ha sucedido a usted?	1	2
---	--------------------------	---	---

5.6 En comparación con otras instituciones públicas en las que ha trabajado, considera que en la FGR la discriminación por sexo es:

- 1) Menor
- 2) Igual
- 3) Mayor
- 4) No he trabajado en otras instituciones públicas

VI. Hostigamiento y Acoso Sexual (HAS)

En las instituciones pueden darse casos de hostigamiento y acoso sexual, cuya diferencia principal entre ambos consiste en la jerarquía del agresor (en el hostigamiento hay jerarquía -de jefes/as-, por ejemplo- y en acoso no). Tanto hombres como mujeres pueden sufrirlo o ejercerlo, y estos se suscitan tanto entre personas del sexo opuesto como entre personas del mismo sexo. Este tipo de actos ocurren frecuentemente en el ámbito laboral por ejemplo cuando sin desearlo, una persona es objeto de atención sexual, conversaciones sexuales, comportamientos o contactos de índole sexual que le generan malestar o desagrado.

6.1 ¿Considera que el acoso y hostigamiento laboral son un problema grave en su institución?

- 1) Sí
- 2) No

6.2 ¿Desde que usted entro a trabajar a la FGR, antes PGR...? (ES IMPORTANTE PONER LAS DOS OPCIONES DE RESPUESTA, ES DECIR "SÍ" Y "NO")

		Sí	No
A	¿En alguna ocasión usted ha experimentado acoso sexual en el trabajo por parte de algún/a compañero/a?	1	2
B	¿En alguna ocasión usted ha experimentado hostigamiento sexual en el trabajo por parte de una persona superior jerárquica?	1	2
C	¿Se ha sentido usted hostigada/o o acosado/a sexualmente en el trabajo durante el último año?	1	2
D	¿Considera usted que el hostigamiento o acoso sexual es un problema debidamente atendido en su institución?	1	2
E	¿Conoce si en su institución existe un procedimiento, comité u órgano responsable de atender o sancionar los casos de hostigamiento sexual?	1	2
F	¿Existe difusión de información sobre hostigamiento y acoso sexual en su institución?	1	2

En el tiempo que tiene trabajando en la FGR, en el ejercicio de sus funciones laborales, USTED PERSONALMENTE ha experimentado por parte de un/a compañero/a de trabajo (acoso sexual), o un/a superior jerárquico (hostigamiento sexual), o alguien con quien tuviera una relación laboral algunas de estas situaciones que le hayan hecho sentir mal o incómodo/a:

		6.3 ¿Le ha sucedido alguna vez en la FGR? 1. Sí 2. No	6.4 ¿Le ha sucedido en los últimos 12 meses? 1. Sí 2. No	6.5. Pensando en la última vez que le ocurrió ¿Quién o quiénes hicieron eso? 1. Compañero/a de trabajo 2. Superior jerárquico/a 3. Persona no servidora pública 4. Persona de otra institución	6.6 ¿Esa persona es hombre o mujer? 1. Hombre 2. Mujer	6.7. ¿En qué lugar ocurrió? 1. En las instalaciones de la FGR 2. En algún otro lugar	6.8. ¿Qué hizo al respecto? 1) Nada (ignoró el comportamiento) 2) Evitó a la persona 3) Enfrentó a la persona 4) Buscó respaldo de compañeras/os 5) Le comentó a un familiar o amistad 6) Le comentó a su pareja 7) Se quejó con alguien de mayor jerarquía 8) Acudió a recursos humanos 9) Presentó una queja ante el órgano interno de control o la Visitaduría General 10) Puso una denuncia en FEVIMTRA u otra instancia ministerial 11) Otra
A	Pláticas, comentarios, o bromas ofensivas relacionadas con el sexo.	1) Sí (CONTINUAR CON 6.4A-6.8A) 2) No (PASE A 6.3B)					
B	Miradas obscenas, guiños o gestos con intenciones sexuales.	1) Sí (CONTINUAR CON 6.4B-6.8B) 2) No (PASE A 6.3C)					
C	Propuestas directas o indirectas de establecer una relación sexual.	1) Sí (CONTINUAR CON 6.4C-6.8C) 2) No (PASE A 6.3D)					
D	Comentarios ofensivos o vulgares	1) Sí (CONTINUAR CON 6.4D-6.8D) 2) No (PASE A 6.3E)					



	sobre su cuerpo o apariencia física.						
E	Se ha sentido presionado(a) por alguien para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera de su centro de trabajo.	1) Sí (CONTINUAR CON 6.4E-6.8E) 2) No (PASE A 6.3F)					
F	Tocamientos, caricias, o roces que le hagan sentir incómodo(a).	1) Sí (CONTINUAR CON 6.4F-6.8F) 2) No (PASE A 6.3G)					
G	Alguien se le ha acercado demasiado o ha invadido su espacio físico repetidamente.	1) Sí (CONTINUAR CON 6.4G-6.8G) 2) No (PASE A 6.3H)					
H	Ha intentado tener relaciones sexuales con usted cuando había dicho que no quería.	1) Sí (CONTINUAR CON 6.4H-6.8H) 2) No (PASE A 6.3I)					
I	Le han obligado a tener relaciones sexuales cuando usted no quería.	1) Sí (CONTINUAR CON 6.4I-6.8I) 2) No (PASE A 6.3J)					
J	Le han mostrado intencionalmente alguna parte de su cuerpo o imágenes de contenido sexual.	1) Sí (CONTINUAR CON 6.4J-6.8J) 2) No (PASE A 6.3K)					
K	Le han dicho que tendría mejores condiciones de trabajo si accedía a	1) Sí (CONTINUAR CON 6.4K-6.8K) 2) No (PASE A 6.3L)					

	hacer algo de carácter sexual.						
L	Le han amenazado con correrlo/a o castigarlo de alguna forma por no aceptar invitaciones o propuestas.	1) Sí (CONTINUAR CON 6.4L-6.8L) 2) No (PASE A 6.3M)					
M	Han tomado represalias o la (lo) han castigado por haberse negado a propuestas de índole sexual.	1) Sí (CONTINUAR CON 6.4M-6.8M) 2) No (PASE A 6.3N)					
N	Le han dicho piropos ofensivos o molestos.	1) Sí (CONTINUAR CON 6.4N-6.8N) 2) No (PASE A 6.3O)					
O	Han esparcido rumores sobre su sexualidad o cuerpo (ej. orientación sexual, su cuerpo, disponibilidad, etc.)	1) Sí (CONTINUAR CON 6.4O-6.8O) 2) No (PASE A 6.3P)					
P	Le han hecho comentarios sexistas o peyorativos que menosprecian a las mujeres.	1) Sí (CONTINUAR CON 6.4P-6.8P) 2) No (PASE A 6.3Q)					
Q	Le han hecho comentarios sexistas o peyorativos que menosprecian a los hombres.	1) Sí (CONTINUAR CON 6.4Q-6.8Q) 2) No (APLICAR EL PASE SEGÚN CORRESPONDA)					

PREGUNTAR DE LA 6.9 A LA 6.12 SI RESPONDIÓ "SI" EN UNO O MÁS INCISOS DE LA PREGUNTA 6.3. DE LO CONTRARIO PASAR A LA SIGUIENTE SECCIÓN 7.

6.9 ¿La o las situaciones anteriores le sucedieron con una misma persona o con diversas personas?

- 1) Con la misma persona
- 2) Con diversas personas

6.10 ¿La o las situaciones anteriores sucedieron en una sola ocasión o en más de una ocasión?

- 1) Una sola ocasión
- 2) Más de una ocasión

6.11 ¿La o las conductas de hostigamiento o acoso sexual que ha sufrido...?

- 1) Empezaron antes de la pandemia por Covid y empeoraron durante ésta.
- 2) Empezaron antes de la pandemia por Covid y disminuyeron o se acabaron durante ésta.
- 3) Iniciaron después de la pandemia, es decir, en el último año.

6.12 Derivado de la o las situaciones que acaba de mencionar, ¿le ha sucedido o ha hecho alguna de las siguientes cosas? [Indique todas las opciones que apliquen]

Sí mencionó

- A Siento que no quiero ir al trabajo
- B Siento que no puedo concentrarme en el trabajo
- C He solicitado o he pensado en solicitar cambio de adscripción
- D He cambiado mi forma de vestir
- E Me he enfermado
- F Me siento mal cuando veo a esa persona
- G Me ha ausentado del trabajo
- H He pensado en renunciar
- I Me ha ocasionado conflictos personales y/o familiares.

PREGUNTAR LA 6.13 Y 6.14 A QUIENES NUNCA DENUNCIARON, ES DECIR A QUIENES EN NINGÚN INCISO DE LA PREGUNTA 6.8 ELIGIERON LAS OPCIONES DE RESPUESTA DE LA 7 AL 10. DE LO CONTRARIO, ES DECIR, SI EN ALGUN INCISO DE LA PREGUNTA 6.8 ELIGIERON LAS OPCIONES DE RESPUESTA DE LA 7 A LA 10 PREGUNTAR 6.15, 6.16 Y 6.17)

6.13 ¿De contar con protección, acompañamiento o asesoría por parte de la FGR, usted habría denunciado la situación?

- 1) Sí
- 2) No
- 3) No sabe

6.14 ¿Por qué no denunció o presentó una queja? [Indique todas las opciones que apliquen]

	Sí mencionó
A Sentía vergüenza	
B Pensé que no me iban a creer	
C Pensé que yo era un poco culpable	
D Me hizo sentir bien	
E Lo que sucedió no tuvo importancia	
F No quería que nadie se enterara	
G No sabía dónde acudir	
H No vale la pena hacerlo porque nunca pasa nada	
I Por miedo	
J Porque no confío en las autoridades	
K Porque me amenazaron	
L No quise arriesgar mi trabajo	
M Otra	

PREGUNTAR LA 6.15, 6.16 Y 6.17 A QUIENES RESPONDIERON LAS OPCIONES 7 A LA 10 EN ALGUNO DE LOS INCISOS DE LA PREGUNTA 6.8

6.15 En caso de haber presentado una denuncia o queja...

- 1) Se investigó y sancionó a la persona responsable
- 2) No pasó nada. Se archivó el asunto o se dictaminó que no procedía la queja o denuncia
- 3) No pasó nada porque retiré la denuncia o queja.
- 4) La investigación está en curso
- 5) Otra

6.16 ¿A consecuencia de la denuncia, usted ha experimentado las siguientes cosas...? (Indique todas las opciones que apliquen)

Sí las ha experimentado

- A Apoyo de los compañeros/as o jefa/e
- B Presiones para retirar la denuncia
- C Exclusión por parte de los compañeros/as de trabajo
- D Burlas
- E Discriminación
- F Amenazas
- G Otra
- H No ha experimentado ninguna

6.17 Al presentar su queja o denuncia, ¿qué es lo que más quería? (Puede marcar hasta 3)

Quería

- A Que la persona fuera sancionada
- B Que la persona detuviera la conducta contra mí
- C Que la persona no volviera a cometer la conducta contra nadie
- D Que la persona aceptara su responsabilidad y se disculpara
- E Que sólo me alejaran de la persona
- F Que alguien reparara las afectaciones que tuve
- G Otra

7. ACOSO LABORAL (MOBBING)

De acuerdo con la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el acoso laboral o mobbing se refiere a los actos o comportamientos tales como provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos en el entorno de trabajo que atentan contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo.

7.1 ¿En el último año ha padecido usted acoso laboral en su lugar de trabajo?

- 1) Sí
- 2) No

¿Usted ha experimentado alguna de las siguientes situaciones en el último año?

	<p>7.2 ¿Con que frecuencia le ha sucedido en los últimos 12 meses?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Muchas veces 2. Alguna vez 3. No, nunca (PASE AL SIGUIENTE INCISO) 	<p>7.3. ¿Qué hizo al respecto?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Nada (ignoró el comportamiento) 2) Platicó con la persona 3) Buscó respaldo de compañeras/os 4) Le comentó a un familiar o amistad 5) Le comentó a su pareja 6) Se quejó con alguien de mayor jerarquía 7) Presentó una queja ante el órgano interno de control
--	--	---

			<p>8) Puso una denuncia o demanda en otra instancia</p> <p>9) Otra</p>
A	Le asignan trabajos que no se pueden completar para la fecha solicitada.	<p>1) Muchas veces (PASE A LA 7.3 A)</p> <p>2) Alguna vez (PASE A LA 7.3 A)</p> <p>3) No, nunca (PASE AL SIGUIENTE INCISO)</p>	
B	Evitan asignarle tareas o ignoran sus opiniones.	<p>1) Muchas veces (PASE A LA 7.3 B)</p> <p>2) Alguna vez (PASE A LA 7.3 B)</p> <p>3) No, nunca (PASE AL SIGUIENTE INCISO)</p>	
C	Le excluyen de reuniones laborales y no le informan oportunamente de sus deberes.	<p>1) Muchas veces (PASE A LA 7.3 C)</p> <p>2) Alguna vez (PASE A LA 7.3 C)</p> <p>3) No, nunca (PASE AL SIGUIENTE INCISO)</p>	
D	Le ocultan información necesaria para la realización de su trabajo	<p>1) Muchas veces (PASE A LA 7.3 D)</p> <p>2) Alguna vez (PASE A LA 7.3 D)</p> <p>3) No, nunca (PASE AL SIGUIENTE INCISO)</p>	
E	Le restringen la posibilidad de hablar con sus compañeras (os) en su lugar de trabajo.	<p>1) Muchas veces (PASE A LA 7.3 E)</p> <p>2) Alguna vez (PASE A LA 7.3 E)</p> <p>3) No, nunca (PASE AL SIGUIENTE INCISO)</p>	
F	Le limitan la posibilidad de hablar con sus superiores.	<p>1) Muchas veces (PASE A LA 7.3 F)</p> <p>2) Alguna vez (PASE A LA 7.3 F)</p> <p>3) No, nunca (PASE AL SIGUIENTE INCISO)</p>	
G	Le asignan tareas que usted considera degradantes.	<p>1) Muchas veces (PASE A LA 7.3 G)</p> <p>2) Alguna vez (PASE A LA 7.3 G)</p> <p>3) No, nunca (PASE AL SIGUIENTE INCISO)</p>	
H	Juzgan su desempeño de manera ofensiva.	<p>1) Muchas veces (PASE A LA 7.3 H)</p> <p>2) Alguna vez (PASE A LA 7.3 H)</p> <p>3) No, nunca (PASE AL SIGUIENTE INCISO)</p>	

I	Ha recibido agresiones verbales de parte de compañeros/as o jefes/as, en su puesto o encargo actual.	1) Muchas veces (PASE A LA 7.3 I) 2) Alguna vez (PASE A LA 7.3 I) 3) No, nunca (PASE AL SIGUIENTE INCISO)	
J	Ha sufrido alguna agresión física por parte de alguien del trabajo.	1) Muchas veces (PASE A LA 7.3 J) 2) Alguna vez (PASE A LA 7.3 J) 3) No, nunca (PASE AL SIGUIENTE INCISO)	
K	Ha recibido instrucciones mediante gritos e insultos, en su puesto o encargo actual.	1) Muchas veces (PASE A LA 7.3 K) 2) Alguna vez (PASE A LA 7.3 K) 3) No, nunca (PASE AL SIGUIENTE INCISO)	
L	Criticán sin motivo ni razón su forma de hacer el trabajo.	1) Muchas veces (PASE A LA 7.3 L) 2) Alguna vez (PASE A LA 7.3 L) 3) No, nunca (PASE AL SIGUIENTE INCISO)	
M	Difunden rumores y comentarios injuriosos sobre usted.	1) Muchas veces (PASE A LA 7.3 M) 2) Alguna vez (PASE A LA 7.3 M) 3) No, nunca (HAGA EL PASE SEGÚN CORRESPONDA)	

PREGUNTAR 7.4 SOLO A QUIENES RESPONDIERON LA OPCIONES 1 ("muchas veces") O 2 (algunas veces) EN ALGUNO DE LOS INCISOS DE LA PREGUNTA 7.2 DE LO CONTRARIO PASAR A LA SECCIÓN 8.

7.4 Respecto a las conductas de moobing que ha sufrido en su trabajo diría que éstas...?

- 1) Empezaron antes de la pandemia por Covid y empeoraron durante ésta.
- 2) Empezaron antes de la pandemia por Covid y disminuyeron durante ésta.
- 3) Iniciaron después de la pandemia, es decir, en el último año.

8. VIOLENCIA

De acuerdo con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la violencia contra las mujeres es 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.

8.1 En el último año, ¿usted ha sido víctima de violencia...?

		Nunca	Sólo una vez	Algunas veces	Muchas veces
A	De parte de su pareja	1	2	3	4
B	De parte de alguna persona que vive con usted, pero que no es su pareja.	1	2	3	4
C	En su lugar de trabajo	1	2	3	4
D	En la escuela	1	2	3	4
E	En los espacios comunitarios (por ejemplo: la calle, el transporte público, los parques, mercados, eventos públicos, etc.)	1	2	3	4

PREGUNTAR de la 8.2 A LA 8.5 SOLO A QUIENES RESPONDIERON LA OPCIONES 2 ("SÓLO UNA VEZ") O 3 (algunas veces) O 4 (MUCHAS VECES) EN ALGUNO DE LOS INCISOS DE LA PREGUNTA 8.1 DE LO CONTRARIO PASAR A LA SECCIÓN 9.

8.2 ¿Qué tipo de violencia ha sufrido..? (Mencione todas las que apliquen)

		Psicológica	Física	Sexual	Económica/ patrimonial
A	De parte de su pareja	1	2	3	4
B	De parte de alguna persona que vive con usted, pero que no es su pareja.	1	2	3	4
C	En su lugar de trabajo	1	2	3	4
D	En la escuela	1	2	3	4
E	En los espacios comunitarios (por ejemplo en la calle, transporte público, parques, mercados, eventos públicos, etc.)	1	2	3	4

8.3 Para usted en lo personal, ¿qué tan graves son las situaciones de violencia que ha sufrido..?

		Muy grave	Algo grave	Poco grave	Nada grave
A	De parte de su pareja	1	2	3	4
B	De parte de alguna persona que vive con usted, pero que no es su pareja.	1	2	3	4
C	En su lugar de trabajo	1	2	3	4
D	En la escuela	1	2	3	4
E	En los espacios comunitarios (por ejemplo en la calle, transporte público, parques, mercados, eventos públicos, etc.)	1	2	3	4

8.4 ¿Estas situaciones de violencia han provocado que en el trabajo..

		Varias veces	Pocas veces	Nunca
A	Le sea más difícil concentrarse	1	2	3
B	Le lleve más tiempo terminar sus tareas o tenga un menor rendimiento	1	2	3
C	Evite socializar con sus compañeras(os) de trabajo	1	2	3
D	Tenga problemas con sus compañeras(os) de trabajo	1	2	3
E	Tenga que ausentarse del trabajo	1	2	3
F	Se siente desmotivada(o) hacia su trabajo	1	2	3

8.5 Como consecuencia de la violencia que ha experimentado, ¿usted padece alguna(s) de las siguientes cosas? (Indique todas las que aplique)

A	Dificultad para conciliar y/o mantener el sueño	
B	Dolores de cabeza o mareos	
C	Ataques de ansiedad (hiperventilación)	
D	Sudoración excesiva	
E	Sequedad en la boca	
F	Problemas intestinales (ej. colon irritable)	
G	Alteraciones en sus hábitos alimenticios	
H	Depresión	

9. BURNOUT

9.1 ¿Su trabajo en la FGR implica tratar con personas víctimas, personas ofendidas o personas imputadas por delitos violentos y/o violaciones de derechos humanos?

1) Sí 2) No

9.2 ¿Usted trabaja, o ha trabajado, en asuntos relacionados con delitos violentos y/o violaciones de derechos humanos que hayan puesto en riesgo la vida o salud, física o emocional, de otras personas o que incluso tuvieron como consecuencia la muerte de algunas ellas?

- 1) Sí 2) No

9.3 ¿En el tiempo que tiene trabajando en la FGR, usted ha sufrido, con motivo de sus funciones, algún acontecimiento que haya puesto en riesgo su vida o salud física o emocional?

- 2) Sí 2) No

PREGUNTAR DE LA 9.4 A 9.8 CUANDO 9.2 O 9.3 SEAN AFIRMATIVAS AMBAS O ALGUNAS DE ELLAS

9.4 ¿Estos acontecimientos traumáticos sucedieron en los últimos tres años, de 2019 a la fecha? (Por evento traumático nos referimos a un acontecimiento negativo intenso que surge de forma inesperada e incontrolable que suele poner en peligro la integridad física o psicológica de una persona).

- 1) Sí 2) No

9.5 ¿Usted cree que ha sido afectado(a) negativamente por los acontecimientos traumáticos que ha experimentado o atestiguado por motivos de sus funciones en el trabajo?

- 1) Sí, bastante
2) Sí, poco
3) No ha sido afectado(a)

9.6 ¿Usted recuerda de manera recurrente algún o algunos de los acontecimientos traumáticos que ha experimentado o atestiguado?

- 1) Sí los recuerda, pero NO de manera recurrente
2) Sí los recuerda recurrentemente
3) No los recuerda

9.7 Cuando usted recuerda estos acontecimientos, ¿siente algún malestar emocional o físico?

- 1) Sí 2) No

9.8 ¿Usted suele tener algún trastorno de sueño o alimenticio a causa de estos acontecimientos traumáticos?

- 1) Sí 2) No

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de cómo se siente respecto a él actualmente. Recuerde que no existen respuestas mejores o peores. Le recordamos que sus respuestas son anónimas y que el único objetivo es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo.

A cada una de las frases responda, ¿Con qué frecuencia tiene ese sentimiento?

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
9.9						
A	Siento que tengo exceso de trabajo	1	2	3	4	5
B	Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo	1	2	3	4	5
C	He perdido el entusiasmo por mi trabajo	1	2	3	4	5
D	Creo que mi trabajo me da muchas cosas valiosas	1	2	3	4	5
E	Cuando tenemos que realizar trabajo de equipo los(as) compañeros(as) colaboran	1	2	3	4	5
F	En mi trabajo me dan órdenes contradictorias	1	2	3	4	5

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
9.10						

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
A	Mi trabajo en la Fiscalía es mi principal fuente de estrés	1	2	3	4	5
B	Me preocupa el hecho de volverme poco empático(a) con el dolor ajeno a causa de mi trabajo	1	2	3	4	5
C	Considero que las actividades que realizo me ponen en peligro	1	2	3	4	5
D	Me preocupa no corresponder a las expectativas que otras personas tienen de mi	1	2	3	4	5
E	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	1	2	3	4	5
F	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar y/o mantener un ritmo acelerado	1	2	3	4	5

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
9.11						
A	En general, puedo confiar en mis compañeros/as de trabajo	1	2	3	4	5
B	Me preocupa sufrir un accidente o atentado en mi trabajo	1	2	3	4	5
C	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico	1	2	3	4	5
D	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos	1	2	3	4	5
E	Me explican claramente los resultados que debo obtener en mi trabajo	1	2	3	4	5
F	Me siento satisfecho(a) con el resultado final de mis tareas	1	2	3	4	5

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
9.12						
A	Mi trabajo permite que desarrolle nuevas habilidades	1	2	3	4	5
B	Pienso en los problemas del trabajo cuando estoy fuera de mi horario laboral, incluso cuando estoy en actividades familiares o personales	1	2	3	4	5
C	Mis compañeros(as) de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
D	Me informan con claridad cuáles son mis funciones y tareas	1	2	3	4	5
E	Siento que en cualquier momento puedo perder mi trabajo	1	2	3	4	5
F	Me angustio cuando cometo algún error o ante la posibilidad de equivocarme					

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
9.13						
A	En mi trabajo debo atender personas muy necesitadas de ayuda o muy enojadas	1	2	3	4	5
B	Creo que me he hecho más duro(a) en el trato con la gente desde que entré a trabajar a la FGR	1	2	3	4	5

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
C	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional a mi turno	1	2	3	4	5
D	Mi superior(a) me informa con quién puedo resolver problemas o asuntos de trabajo	1	2	3	4	5
E	Considero que en mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias	1	2	3	4	5
F	En mi trabajo puedo expresar libremente mis opiniones sin interrupciones	1	2	3	4	5

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
9.14						
A	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades en mi trabajo	1	2	3	4	5
B	Creo que estoy tratando a algunas personas como si fueran objetos	1	2	3	4	5
C	Siento que mis jefes esperan demasiado de mí	1	2	3	4	5
D	En mi trabajo me reconocen cuando hago las cosas bien	1	2	3	4	5
E	Considero que el tiempo en el trabajo es mucho y perjudica mis actividades familiares o personales	1	2	3	4	5
F	Recibo críticas constantes a mi persona y/o trabajo	1	2	3	4	5
G	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	1	2	3	4	5

9.15 ¿Considera que su trabajo en la Fiscalía ha deteriorado su salud física?

- 1) Sí, la ha deteriorado bastante
- 2) Sí, la ha deteriorado poco
- 3) No, no la ha deteriorado

9.16 ¿Considera que su trabajo en la Fiscalía ha deteriorado su salud emocional?

- 1) Sí, la ha deteriorado bastante
- 2) Sí, la ha deteriorado poco
- 3) No, no la ha deteriorado

9.17 ¿En el último año, usted ha experimentado alguna de las siguientes situaciones a causa del ritmo y tipo de trabajo que realiza en la Fiscalía?

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
A	¿Ha sentido falta de energía y menor rendimiento en el trabajo?	1	2	3	4	5
B	¿Ha tenido dificultad para concentrarse o recordar información?	1	2	3	4	5
C	¿Ha sentido dificultad para tomar decisiones en asuntos relacionados con su trabajo?	1	2	3	4	5
D	¿Se ha sentido alejado(a) o distante de sus colegas o compañeros(as) de trabajo?	1	2	3	4	5

E	¿Se ha sentido desmotivado(a) o insatisfecho(a) con su trabajo en la Fiscalía?	1	2	3	4	5
F	¿Ha estado particularmente irritable o de mal humor?	1	2	3	4	5
G	¿Ha estado nervioso(a) o con una sensación de alerta o ansiedad?	1	2	3	4	5
H	¿Ha estado particularmente pesimista o con miedo e inseguridad sobre el futuro?	1	2	3	4	5
I	¿Ha tenido dificultad para conciliar y mantener el sueño?	1	2	3	4	5
J	¿Se sobresalta fácilmente por cualquier cosa?	1	2	3	4	5
K	¿Ha disminuido su interés en sus actividades cotidianas?	1	2	3	4	5
L	¿Ha disminuido su interés en las actividades que antes le parecían gratificantes?	1	2	3	4	5
M	¿Ha notado que tiene dificultad para expresar sus sentimientos?	1	2	3	4	5
N	¿Ha tenido la impresión de que su vida se va a acortar, que va a morir antes que otras personas o que tiene un futuro limitado?	1	2	3	4	5
P	¿Ha tenido problemas con el abuso de alcohol o fármacos?	1	2	3	4	5
Q	¿Se siente deprimido(a) o con bajo estado de ánimo como resultado de su trabajo?					
R	¿Ha tenido alguna alteración psicósomática a causa de su trabajo? (Por ejemplo, dolor de cabeza, mareos, taquicardia, problemas intestinales, caída del cabello, afectaciones en la piel, etc.)	1 PREGUNTA AR LA 9.18)	2 PREGUNTAR LA 9.18)	3 PREGUNTA R LA 9.18)	4 (PASAR A SIGUIENTE SECCIÓN)	5 (PASAR A SIGUIENTE SECCIÓN)

9.18 ¿Qué tipo de alteraciones psicósomáticas ha padecido a consecuencia de su trabajo en el último año? (Indique todas las que aplique)

		Sí mencionó
A	Dolor de cabeza	
B	Taquicardia	
C	Sudoración excesiva	
D	Hiperventilación	
E	Mareos y náuseas	
F	Temblores	
G	Dolor muscular o contracturas	
H	Sequedad en la boca	
I	Afectaciones en la piel	
J	Problemas intestinales (gastritis, colitis)	
K	Caída de cabello	
L	Rechino los dientes cuando duerme	

10. PROGRAMA DE APOYO Y CONTENCIÓN PSICOEMOCIONAL

La Organización Mundial de la Salud define la salud psicoemocional como un estado de bienestar físico, mental y social en el que la persona realiza sus capacidades y es capaz de hacer frente al estrés normal de la vida, de trabajar de forma productiva y de contribuir a su comunidad.

10.2 ¿Qué tan necesario es que la FGR cuente con un programa de apoyo psicoemocional para sus empleados(as)?

- 1) Muy necesario
- 2) Algo necesario
- 3) Poco necesario
- 4) Nada necesario

10.3 ¿En general, cree que las personas que trabajan en la FGR utilizarían el servicio gratuito de apoyo psicoemocional?

- 1) Sí, lo utilizarían bastante
- 2) Sí, pero lo utilizarían poco
- 3) No, no lo utilizarían

10.4 ¿Usted utilizaría el servicio gratuito de apoyo psicoemocional?

- 4) Sí (PASE A 10.6)
- 2) No
- 3) Depende (PASE A 10.6)

10.5 ¿Por qué no utilizaría el servicio de apoyo psicoemocional? (Indique todas las que apliquen)

		Sí mencionó
A	No necesita el servicio	
B	Prefiere tomar el apoyo psicoemocional por su propia cuenta afuera de la FGR	
C	No cree en la utilidad o eficacia del apoyo psicoemocional	
D	Le cuesta trabajo hablar sobre sí mismo(a) y sus sentimientos	
E	No confía en que el servicio de apoyo psicoemocional brindado por la Fiscalía sea de calidad	
F	Por temor a chismes o a que se divulguen su información personal	
G	No tiene tiempo	
H	Actualmente ya asiste o toma apoyo psicoemocional externo a la institución	

10.6 ¿En su opinión, qué actividades serían más útiles que llevara a cabo el programa de apoyo psicoemocional? (Indique todas las que apliquen)

Sí mencionó

- A Video cápsulas de consejos de autocuidado
- B Sesiones individuales
- C Sesiones grupales
- D Talleres de relajación
- E Talleres de autocuidado
- F Pláticas con personas expertas en atención psicoemocional
- H Ninguna (PASAR A 10.8)

10.7 ¿En qué modalidad preferiría que se lleven a cabo cada una de las posibles actividades de apoyo psicoemocional?

		¿En qué modalidad? 1) Presencial 2) En línea 3) Le es indistinto 4) En ninguna /que la actividad no se lleve a cabo
A	Sesiones individuales	
B	Sesiones grupales	
C	Talleres de relajación	
D	Talleres de autocuidado	
E	Pláticas con personas expertas en atención psicoemocional	

10.8 En caso de realizarse sesiones grupales, ¿Usted qué preferiría?

- 1) Sesiones grupales con personas de la misma área o áreas afines
- 2) Sesiones grupales con personas de diferentes áreas
- 3) Le es indistinto
- 4) Ninguna de las dos

10.9 En caso de realizarse sesiones grupales, ¿Usted qué preferiría?

- 1) Sesiones grupales mixtas (hombres y mujeres)
- 2) Sesiones exclusivamente de mujeres u hombres
- 3) Le es indistinto
- 4) Ninguna de las dos

10.10 En caso de realizarse sesiones o actividades presenciales, ¿Usted qué preferiría?

- 1) Que las sesiones o actividades se realizaran en las instalaciones de la Fiscalía
- 2) Que las sesiones o actividades se realizaran en un lugar externo a la Fiscalía
- 3) Le es indistinto
- 4) Ninguna de las dos

10.11 ¿En qué horario prefiere que se brinde la atención psicoemocional?

- 1) A la hora de la comida.
- 2) Antes o después del horario laboral
- 3) En fines de semana o días no laborables
- 4) No acudiría en ningún horario

10.12 ¿Con qué frecuencia le gustaría y/o podría participar en sesiones de apoyo psicoemocional?

- 1) Una vez a la semana
- 2) Dos o hasta 3 veces al mes
- 3) Una vez al mes
- 4) Con menor frecuencia
- 5) No me gustaría participar

10.13 ¿A usted en lo personal, qué tipo de temas le sería útil que tratara el servicio de apoyo psicoemocional? (Indique todas las que apliquen)

- A Control y gestión del estrés
- B Procesamiento del malestar emocional
- C Abordaje del duelo
- D Técnicas de autorregulación corporal
- E Estilos de afrontamiento en crisis
- F Recursos ante la ansiedad y depresión
- G Técnicas para la liberación del agotamiento
- H Fortalecimiento de autonomías (cómo mejorar la autoestima)
- I Estrategias de autocuidado

10.14 ¿Qué tanto cree que el programa de apoyo psicoemocional de la FGR le ayudaría a ...?

		Mucho	Algo	Poco	Nada
A	Desahogarse emocionalmente				
B	Reconocer, expresar y manejar sus emociones				
C	Implementar o seguir mecanismos de autocuidado				
D	Saber manejar el estrés ocasionado por su trabajo				
E	Identificar los factores de riesgo o las cosas que puedan afectar su salud emocional y física				
F	Mejorar sus relaciones interpersonales dentro y afuera de la Fiscalía				
G	Mejorar su rendimiento o productividad laboral				
H	Aumentar su satisfacción por su empleo				
J	Aumentar su bienestar personal				

10.15. ¿Usted conoce a algún compañero o compañera de trabajo que necesite apoyo psicoemocional?

- 1) Sí
- 2) No

10.19 ¿Usted utilizaría el servicio gratuito de apoyo psicoemocional?

- 1) Sí
- 2) No
- 3) Depende

10.20 ¿Con cuál frase está más de acuerdo?

- 1) Siento que los beneficios, tangibles e intangibles, que recibo de mi trabajo en la Fiscalía son mayores a los costos emocionales y/o físicos de trabajar ahí.
- 2) Siento que hay un equilibrio entre los beneficios y los costos de trabajar en la Fiscalía
- 3) Siento que el costo emocional y físico de trabajar en la Fiscalía es mayor a los beneficios, tangibles e intangibles, que recibo de mi trabajo.

10.21 En el último año, ¿Usted ha recibido o sido acreedor de alguno de los siguientes estímulos o recompensas? (Indique todas las que apliquen)

		Sí mencionó
A	Diploma de reconocimiento a su labor	
B	Días de vacaciones adicionales	
C	Recompensa o bono económico	
D	Felicitaciones públicas Felicitaciones en privado	
E	Condecoraciones o distintivos	
F	Turnos de descanso	
G	Reconocimiento al empleado(a) del mes, año u otro creado por la unidad	
	No ha recibido ni sido acreedor de ningún estímulo o recompensa	

10.22 En su opinión, ¿qué tanto la FGR reconoce y recompensa a sus empleados(as) por su trabajo y buen desempeño?

- | | |
|----------|---------|
| 1) Mucho | 3) Poco |
| 2) Algo | 4) Nada |