

ENCUESTA DE VIOLENCIA
LABORAL (EVL)
HONORABLE CÁMARA
DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN.

Informe de Resultados Preliminares
DICIEMBRE 2017

ÍNDICE

Palabras Iniciales.....	ii
Equipo de Trabajo.....	iii
1. Antecedentes y justificación.....	1
2. Objetivo de la Encuesta.....	2
3. Resultados.....	3
3.1. Perfil de las personas que respondieron.....	3
3.2. Análisis del fenómeno.....	5
3.3. Características de las personas que agreden.....	9
3.4. Denuncias.....	10
3.5. Función HCDN.....	11
4. Conclusiones.....	13
5. Anexo (Formulario).....	14

PALABRAS INICIALES

"En mi gestión como Vicepresidenta de la HCDN, entendí que es central trabajar para lograr una legislación que respete la dignidad de las personas.

Tengo la convicción de que el trabajo de las diputadas y diputados es muy difícil sin el apoyo de las y los trabajadores legislativos/as.

Por ello, para lograr cumplir con nuestra responsabilidad, emanada de la voluntad popular, es preciso que las y los trabajadores de esta casa puedan desempeñarse en un ambiente armonioso sin violencia laboral.

Con este propósito, realizamos la Encuesta sobre Violencia Laboral que aquí presento junto con un proyecto de protocolo para el abordaje de caso de violencia que los dejo como herramientas producto de mi gestión y espero que sirvan a que cada día tengamos una sociedad más pacífica y equitativa."



Diputada Nacional Patricia Giménez | Vicepresidenta 2da. HCDN | 2013-2017

EQUIPO DE TRABAJO

EQUIPO DE TRABAJO

Para la instrumentación de la primera Encuesta de Violencia Laboral en la Honorable Cámara de Diputados de la Nación, se contó con el apoyo de distintos actores. A partir de este trabajo conjunto fue posible llevarla a cabo.

VICEPRESIDENCIA 2º HCDN

Metodología y Análisis

Jimena Boland y Castilla

Mauricio Grotz

SECRETARÍA ADMINISTRATIVA

DISEÑO Y COMUNICACIÓN INTERNA

Clara Sporleder

Martina Ferraro

Priscila Raban

Ignacio Rodriguez Acosta

Se agradece especialmente la colaboración brindada por Andrea Balzano, responsable del área de género del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, y por los distintos gremios con representación en la HCDN en la difusión de la encuesta.

1. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN

En el camino de trabajo conjunto entre distintas áreas de la Honorable Cámara de Diputados, nos propusimos desde la Vicepresidencia 2°, avanzar en un proyecto de protocolo para casos de violencia laboral con perspectiva de género. Para ello fue central el armado de una mesa de trabajo interna con la Secretaría Administrativa, el Programa de Modernización Parlamentaria, y el Instituto de Capacitación Parlamentaria.

Para la realización de la presente encuesta tuvimos en cuenta el informe de OIT “Violence at work” que planteaba que la Argentina se encontraba entre los países con mayor violencia laboral. Los números mostraban que este fenómeno se duplicaba cuando se trataba de mujeres siendo particularmente afectadas por incidentes de carácter sexual.

Entendemos que es necesario avanzar en conocer las formas que toma la violencia laboral al interior de nuestro ámbito de trabajo, puesto que cada actividad está constituida de lógicas particulares que es preciso tener en cuenta a la hora de diseñar una política.

En este sentido, en el marco del Convenio de Cooperación entre la HCDN y el Instituto Nacional de las Mujeres (INAM) y con el apoyo técnico de PNUD, desde el equipo técnico de la Vicepresidencia se diseñó la encuesta autoadministrada sobre violencia laboral, que pudimos poner en línea y difundir gracias al trabajo de la Secretaría Administrativa.

Previamente a la realización de la encuesta fue sustantivo el aporte de las experiencias de los gremios con representación en esta HCDN. Desde las secretarías de las mujeres e igualdad de género y diversidad de APL, APES, ATE y UPCN se cuenta con un amplio conocimiento de esta temática y experiencias diversas en la gestión de los conflictos; algunos cuentan con pautas internas de trabajo y proyectos de protocolos que han sido presentados en la Comisión paritaria permanente.

La Encuesta sobre Violencia Laboral (EVL-2017) estuvo disponible en el “portal del trabajador”- intranet de la HCDN - entre el 15 de noviembre y el 7 de diciembre de 2017, enviándose adicionalmente desde el mailing de la Cámara y difundido además por otros mecanismos de comunicación interna.

La realización de la presente encuesta constituye un aporte en distintos sentidos. En primer lugar, para realizar un sondeo inicial sobre las situaciones de violencia de las cuales los trabajadores/as de esta Cámara han sido víctimas. En segundo lugar, conocer las percepciones sobre la violencia laboral en relación a otros trabajadores/as, y de forma complementaria, dar visibilidad a este fenómeno.

Patricia V. Giménez
Diputada Nacional
Vicepresidenta 2da. HCDN
2013-2017

2. OBJETIVO DE LA ENCUESTA

El objetivo de la EVL-2017 fue conocer las características de las relaciones laborales al interior de la HCDN, específicamente vinculadas a la violencia laboral y, adicionalmente, indagar sobre la posible existencia de un sesgo de género en estas manifestaciones.

Para estos fines se utilizaron las siguientes definiciones:

› **Violencia laboral:** toda acción u omisión (o comportamiento) sistemática o recurrente destinada a provocar (directa o indirectamente) daño (físico, psicológico, sexual, moral, social) a una trabajadora o trabajador. Se considerará tanto la acción consumada como la amenaza de la misma.

› Tipos de Violencia laboral

a) Acoso sexual: todo comentario reiterado o conducta de connotación sexual que implique hostigamiento, acoso, que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos.

b) Hechos de connotación sexista: toda conducta, acción, comentario, etc. cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su género, orientación sexual que provoque daño, sufrimiento, miedo, afecte la vida, la libertad, la dignidad, integridad psicológica o seguridad.

c) Agresión física: toda conducta que, directa o indirectamente, este dirigida a ocasionar un daño físico sobre el trabajador o la trabajadora.

d) Acoso moral o psicológico: situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre un trabajador o trabajadora buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para poder degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa.

3. RESULTADOS

La encuesta se realizó mediante un mecanismo de respuesta voluntario, razón por la cual la muestra no tiene un diseño probabilístico y por tanto los resultados no son generalizables.

Las encuestas de respuesta voluntaria, además de la limitación antes mencionada, incorporan un sesgo adicional, ya que en general responden los casos “extremos”. Es decir, aquellos trabajadores/as que hayan tenido eventos de violencia laboral serios y hayan decidido exponerlos, y aquellos que, por el contrario, no hayan sufrido estos hechos.

El sesgo en las respuestas se intentó compensar mediante un mecanismo de ponderación de los resultados siguiendo un esquema similar a la post-estratificación, basado en las variables de género, edad y tipo de contratación. Por su parte, se procuró reducir los problemas de sesgo de selección mediante sucesivas difusiones de la encuesta, de forma de aumentar el tamaño de la muestra.

A pesar de estas limitaciones, que redundan en un error de medición del fenómeno, la encuesta sirve para hacer una exploración inicial de la problemática de violencia laboral, que puede dar cuenta de su existencia y dar paso a estudios más profundos.

3.1. Perfil de las personas que respondieron

En general, el mayor porcentaje de respuesta provino de personas jóvenes (18-35 años) que representan el 44% de las personas que respondieron. Este dato resulta interesante ya que la proporción de este rango de edad en términos del personal permanente y temporario, llega solo al 26%. Esto podría ser un indicio de que en las personas de más jóvenes hay mayor conciencia sobre la temática.

En cuanto al género, hubo una mayor cantidad de respuesta por parte de las mujeres (60%), lo cual también brinda un indicio a favor de las mujeres podrían verse más afectadas por la problemática y por tanto, con mayor incentivo a responder la encuesta de forma voluntaria. En la Cámara el porcentaje de mujeres en planta temporaria y permanente representa el 40% del total. Esta inversión de la proporción, podría indicar que las mujeres podrían verse más afectadas por la problemática, y por lo tanto, con mayor incentivo a responder la encuesta en forma voluntaria.

Adicionalmente, al observar los rangos de edad dentro de las mujeres que respondieron la encuesta, se observa que no fueron jóvenes solamente, sino también hay una elevada cantidad de repuestas entre mujeres de entre 45 y 60 años.

¹Los resultados de este procedimiento serán publicados en un informe posterior

Tabla 1

**Personas que respondieron la encuesta por rango de edad y género.
Cantidades y porcentajes por columna.**

Edad	Género					
	Femenino	%	Masculino	%	TOTAL	%
Total	196	100%	119	100%	315	100%
18-25	13	6,6%	7	5,9%	20	6,3%
26-35	67	34,2%	47	39,5%	114	36,2%
36-45	43	21,9%	27	22,7%	70	22,2%
46-60	63	32,1%	35	29,4%	98	31,1%
60+	10	5,1%	3	2,5%	13	4,1%

Fuente: Fuente: EVL-2017, HCDN. Datos preliminares.

En cuanto al tipo de contratación, la mayor cantidad de respuestas las aportó el personal en planta permanente (58%). Por su parte casi la mitad de los que respondieron la encuesta son solteros/as (45%) seguido por los casados/as (32%).

Tabla 2

**Personas que respondieron la encuesta por tipo de contratación.
Cantidades y participación relativa (%).**

Tipo de Contratación	Frecuencia Porcentaje	
Total	315	100%
Planta Permanente	185	58,7%
Planta Temporal	11	3,5%
Contratado/a	13	4,1%
Ad-honorem	4	1,3%
Autoridad Superior	2	0,6%

Fuente: Fuente: EVL-2017, HCDN. Datos preliminares.

Finalmente, las personas que responden presentan un elevado nivel de instrucción, principalmente gente instruida con universitario completo (36%) que sumado a universitario incompleto alcanza el 60%.

Tabla 3

**Personas que respondieron la encuesta por nivel de instrucción.
Máximo nivel alcanzado completo. Cantidades y participación relativa**

Tipo de Instrucción	Frecuencia Porcentaje	
	315	100%
Total		
Primaria completa	1	0,3%
Secundaria o bachillerato incompleto	3	0,9%
Técnica/Tecnología incompleta	6	1,9%
Secundaria o bachillerato completo	34	10,8%
Técnica/Tecnología completa	24	7,6%
Universitaria incompleta	787	24,8%
Universitaria completa	116	36,8%
Maestría completa	18	5,7%
Maestría incompleta	23	7,3%
Doctorado incompleto	7	2,2%
Doctorado completo	3	0,9%
No sabe/No contesta	2	0,6%

Fuente: Fuente: EVL-2017, HCDN. Datos preliminares.

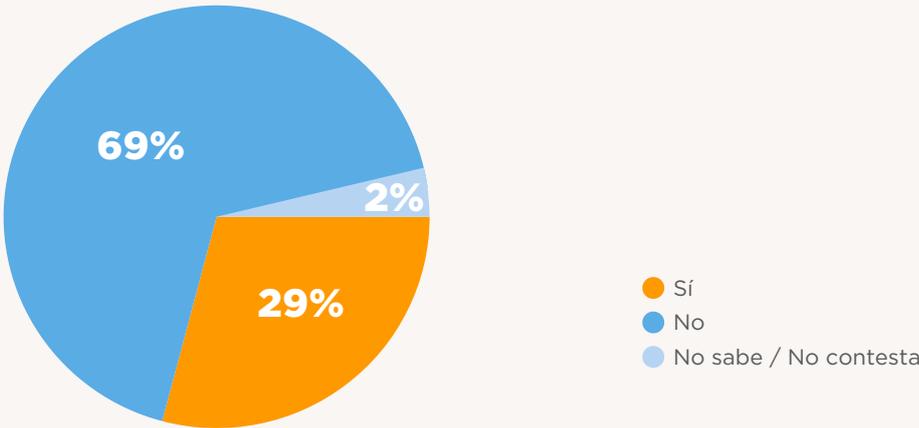
3.2. Análisis del fenómeno

Tal como se especificó en los objetivos, el fenómeno a investigar son las situaciones de violencia laboral. En este sentido el primer paso es detectar la existencia o no de estos eventos. Para ello se preguntó si en los últimos 12 meses sufrió directamente una situación de violencia laboral siguiendo las definiciones establecidas al respecto.

Sobre un total de 315 casos, 92 (29%) respondieron que sí, y de estos, 83 (90%) indicaron que sucedió en el ámbito del trabajo. Esto da cuenta de que la problemática existe y la concentración de respuestas en el ámbito laboral muy posiblemente se debe al objetivo propio de la encuesta que busca capturar específicamente estas situaciones de violencia

Gráfico 1.a

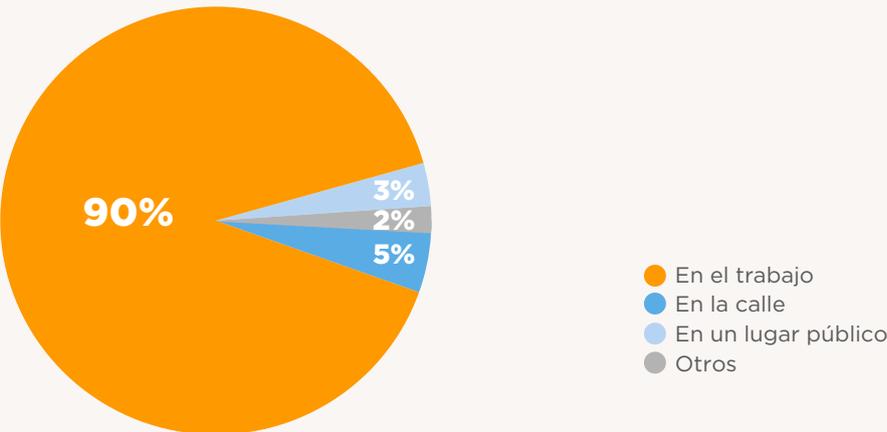
En los últimos 12 meses,
¿Usted sufrió directamente alguna de las siguientes situaciones?*



(*) Acoso sexual; Hechos de connotación sexista; Agresión física; Acoso moral o psicológico
Fuente: EVL-2017, HCDN. Datos preliminares

Gráfico 1.b

¿En qué lugar sucedió la situación?*



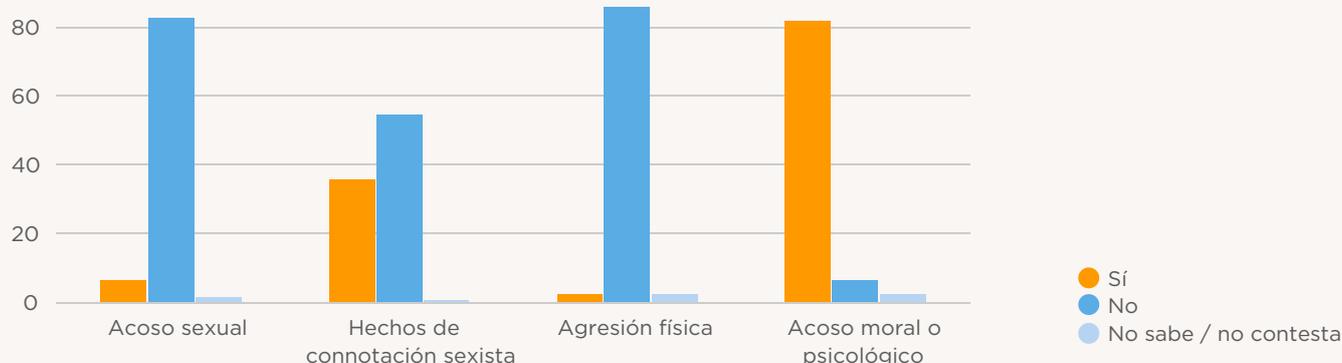
(*) Acoso sexual; Hechos de connotación sexista; Agresión física; Acoso moral o psicológico
Fuente: EVL-2017, HCDN. Datos preliminares

Ahora bien, ¿qué tipo de violencia laboral se está reportando? Al analizar los datos, se observan los siguientes resultados:

- › Acoso sexual: 7 casos (5 en el trabajo)
- › Hechos de connotación sexista: 36 casos (28 en el trabajo)
- › Agresión física: 3 (2 en el trabajo)
- › Acoso moral/psicológico: 82 (79 en el trabajo)

Gráfico 2

Situaciones de violencia laboral según tipo*.



(*) Acoso sexual; Hechos de connotación sexista; Agresión física; Acoso moral o psicológico

Fuente: EVL-2017, HCDN. Datos preliminares

En primer lugar, hay que considerar que la escasez de casos de acoso sexual puede implicar una subestimación del fenómeno. Esto probablemente esté vinculado a un concepto que podría resultar complejo y por tanto conlleve un error de medición debido a la distancia entre el concepto utilizado en la encuesta y lo que las personas que responden entienden por acoso sexual. Es que este tipo de violencia laboral reviste diferentes formas, algunas de ellas no tan evidentes desde las construcciones del sentido común.

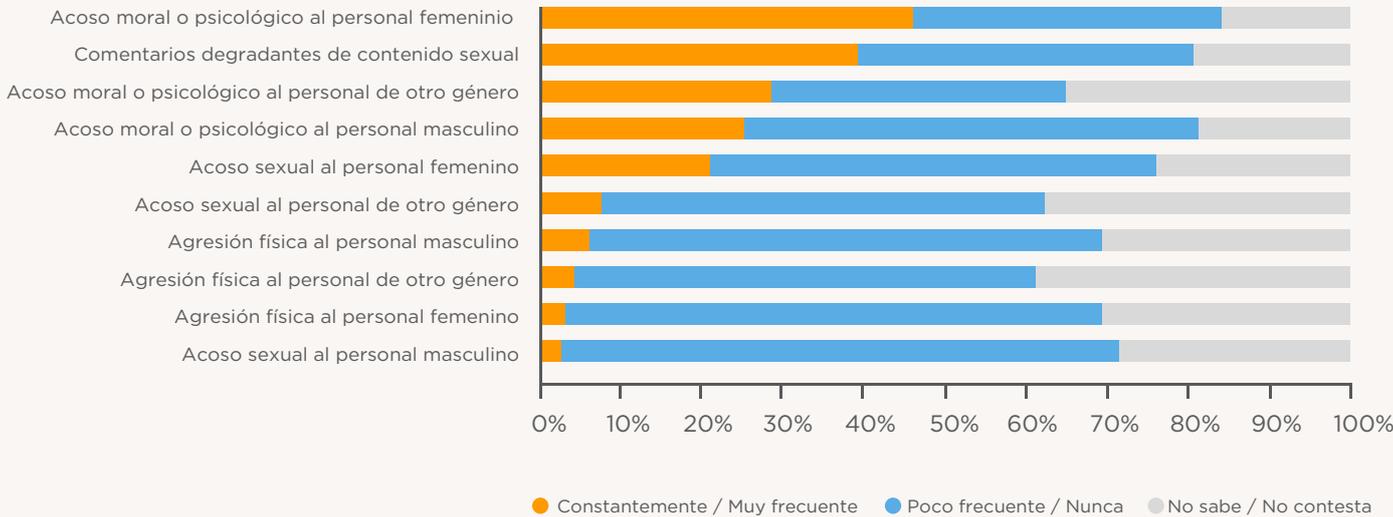
En segundo lugar, en una primera lectura, los casos que a priori parecerían más problemáticos - acoso sexual y agresión física - no son frecuentes en las respuestas. Sin embargo, si bien los posibles errores de medición y problemas en la formulación de la de pregunta pueden haber influido, también darían un indicio que son sucesos poco habituales, que por tal razón son difíciles de captar por vía de una encuesta de respuesta voluntaria.

Una forma de tratar de capturar estos defectos de medición es a través de las percepciones de las personas que trabajan en la HCDN. Es decir, que a pesar de no poder capturar los eventos específicos de acoso sexual o agresión física, se recurre a la vía indirecta de tratar de ver que es lo que opinan al respecto la totalidad de las personas que responden, hayan o no sufrido alguna tipo de violencia laboral.

Al analizar las percepciones se observa que un 20% de las personas que respondieron piensa que las situaciones de acoso sexual son constantes o muy frecuentes hacia las mujeres. Aquí aparece una cuestión de género ya que apenas el 3% percibe lo mismo respecto a los varones. En resumen, si bien son pocos los casos que respondieron haber sufrido acoso sexual, la percepción da cuenta de un fenómeno de que podría ser más frecuente específicamente entre las mujeres.

Gráfico 3

Situaciones de violencia laboral. Percepción ocurrencia en la Honorable Cámara de Diputados de la Nación.



Fuente: EVL-2017, HCDN. Datos preliminares

En cuanto a la agresión física aquí claramente hay una muy baja percepción de que esto ocurra de forma habitual en la Cámara. Apenas el 3% opina que esto ocurre con mucha frecuencia o constantemente, sin distinción de género.

Por el contrario, en concordancia con las respuestas sobre situaciones en que las personas sufrieron directamente agresión moral y psicológica, hay una muy alta percepción de que esto ocurre de manera recurrente. Aquí el fenómeno aparece feminizado. El 46% piensa que estas situaciones son constantes y muy frecuentes hacia mujeres, pero el porcentaje baja a la mitad en el caso de varones. También se observa que la categoría “otro género” se vuelve relevante con un 28%.

Finalmente, respecto a los comentarios de connotación sexista, la percepción es moderada. El 38% de las personas que respondieron opinó que ocurría en forma constante o muy frecuentemente.

Cuando se indagó sobre el daño provocado, el 83% de las personas que sufrieron un evento de violencia en su ámbito de trabajo (67 casos de sobre un total de 81 respuestas), reportó “daño moral o psicológico”, en concordancia con el evento que como se mencionó, fue el más frecuente: “acoso moral o psicológico”. En segundo lugar se ubicó “daño en el trabajo” (38 casos sobre un total de 81 respuestas).

3.3. Características de las personas que agreden

El perfil promedio del agresor, de acuerdo a las personas que respondieron la encuesta son varones (62%) de alrededor 50 años (mediana), generalmente jefes (58%) o pares (32%) de las víctimas.

Un dato relevante es que los eventos en general se produjeron en presencia de otras personas (70%). Estos resultados tienen relación con el tipo más frecuente de violencia laboral. Así, el acoso moral o psicológico aparece como una forma de “castigo ejemplificador”.

Cuando se analizan los casos teniendo en cuenta la edad del agresor y la edad de la víctima, el caso más común es de varones de mediana edad agrediendo a mujeres jóvenes.

Otro dato interesante surge al analizar el género del agresor y el género de la víctima. Los datos sugieren que los varones son agredidos principalmente por varones (75%), pero las mujeres fueron agredidas casi en igual proporción por mujeres (51%) y varones (49%).

Tabla 4

**Casos de violencia laboral*.
Género del agresor por género de la víctima.
Cantidades y porcentajes por columna.**

Género Agresor	Género Víctima					
	Femenino	%	Masculino	%	TOTAL	%
Total	53	100%	24	100%	77	100%
Femenino	26	51%	6	25%	33	43%
Masculino	27	49%	18	75%	34	57%

(*) Solo se toman en cuenta los casos de violencia en el lugar de trabajo.

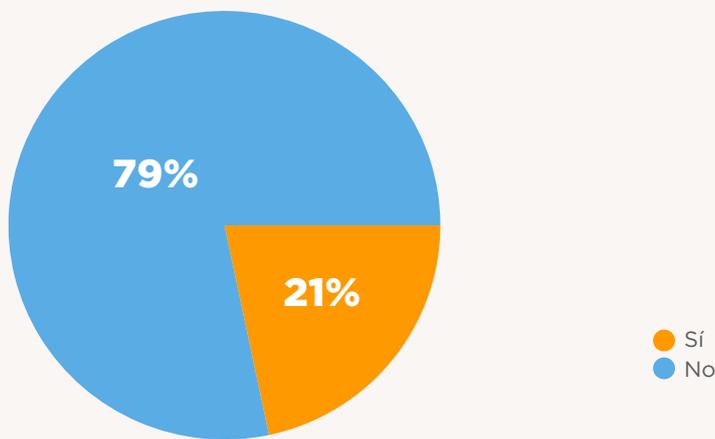
Fuente: EVL-2017, HCDN. Datos preliminares.

3.4. Denuncias

Con el propósito de indagar sobre los mecanismos de resolución que actualmente utilizan las personas que se han visto afectadas por situaciones de violencia laboral, se preguntó si existió algún tipo de denuncia. Los datos indican que prácticamente no se denuncian estos eventos (79%), siendo la principal razón, el “miedo” o “desconfianza”.

Gráfico 4.a

¿Acudió a alguna autoridad u organismo estatal para denunciar el incidente*?

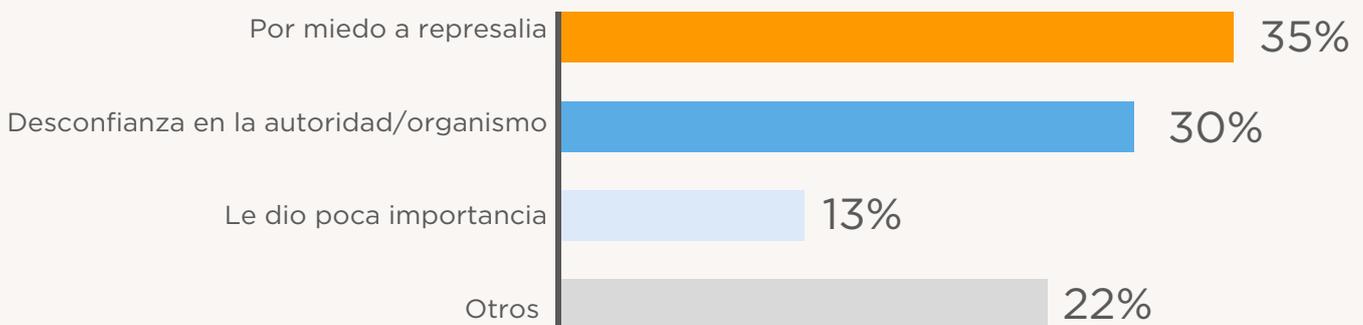


(*) Acoso sexual; Hechos de connotación sexista; Agresión física; Acoso moral o psicológico. Solo se toman en cuenta los casos de violencia en el lugar de trabajo.

Fuente: EVL-2017, HCDN. Datos preliminares

Gráfico 4.b

¿Cuál fue la principal razón por la que no denunció el incidente*?



(*) Acoso sexual; Hechos de connotación sexista; Agresión física; Acoso moral o psicológico. Solo se toman en cuenta los casos de violencia en el lugar de trabajo.

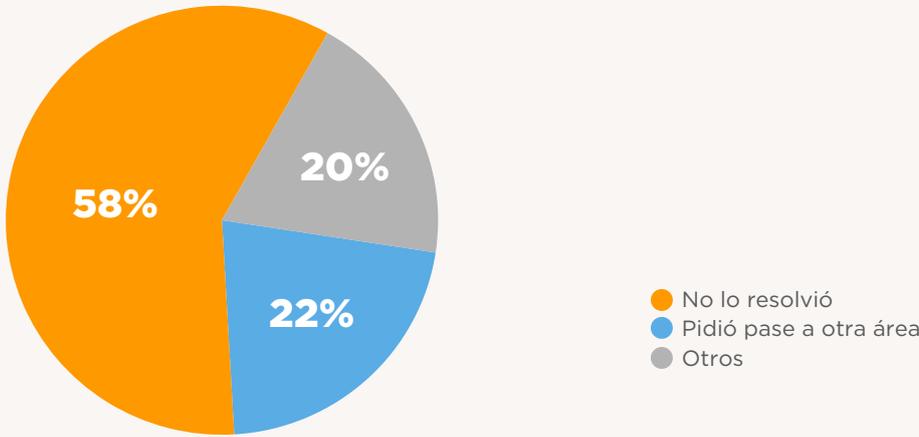
Fuente: EVL-2017, HCDN. Datos preliminares

Por su parte, de los casos que sí denunciaron, el principal motivo fue para “resolver la situación laboral”. La vía de denuncia más habitual es a Superiores (siendo este un mecanismo informal). La segunda opción es a través del sindicato.

Sin embargo, de entre las víctimas de hechos de violencia laboral, el 58% no pudo resolver el problema (47 casos), mientras que el 22% (18 casos) optó por pedir el pase a otra área como mecanismo de resolución.

Gráfico 5

¿Podría indicar de qué modo resolvió el incidente*?



(*) Acoso sexual; Hechos de connotación sexista; Agresión física; Acoso moral o psicológico. Solo se toman en cuenta los casos de violencia en el lugar de trabajo.

Fuente: EVL-2017, HCDN. Datos preliminares

3.5. Función HCDN

En cuanto a las opiniones respecto a los servicios que debería brindar la Cámara por hechos de violencia laboral, aparece como la principal “vías de denuncia anónimas” (81%), seguido por atención psicológica (61%) y asesoría jurídica (61%).

El Protocolo de Violencia Laboral también aparece como una opción viable (56%), aunque posiblemente haya algún tipo de error de medición por desconocimiento de lo que significa un protocolo, el cual podría funcionar con un mecanismo de denuncia confidencial (aunque no anónima) a la vez que también puede prever mecanismos de asesoramiento acerca de las opciones legales y los derechos como víctima.

Gráfico 6

¿Qué servicios considera que la Cámara de Diputados debería proporcionarle a usted si fuera víctima de situaciones de violencia laboral*?



(*) Acoso sexual; Hechos de connotación sexista; Agresión física; Acoso moral o psicológico
Toma en cuenta la totalidad de los casos.

Fuente: EVL-2017, HCDN. Datos preliminares.

4. CONCLUSIONES

Uno de los principales hallazgos de esta encuesta es que las y los trabajadores/as de la HCDN reconocen a las agresiones psicológicas como una forma grave de violencia laboral, considerándola la más frecuente.

Los datos arrojan indicios de un sesgo de género en las situaciones de violencia laboral, siendo las mujeres las más afectadas. Sin embargo, si bien los varones son casi exclusivamente agredidos por varones, en el caso de las víctimas mujeres, la agresión parece llevarse a cabo tanto por varones como por mujeres.

Los costos de estas situaciones son principalmente psicológicos y laborales. La mayoría de las situaciones aparecen sin resolver y la forma más frecuente de aparente solución, son los traslados de área. Esta configuración podría derivar en pérdida de productividad en el trabajo y de inversión en capital humano.

Aparecen algunas recurrencias en relación a la violencia de género: la violencia laboral, al menos con la información inicial que brinda la encuesta, no se trataría de un fenómeno donde la variable de grado de instrucción resulta significativa. Esto es acorde con estudios previos de la OIT que señalan que la violencia laboral afecta a los y las trabajadores/as independientemente de su categoría profesional.

A partir de los datos obtenidos se concluye que es preciso avanzar en el diseño e implementación de un mecanismo que contribuya a lograr relaciones laborales dignas donde la violencia laboral no esté naturalizada. Para ello entendemos que es necesario avanzar en estudios más sistemáticos en paralelo a la implementación de un protocolo de violencia laboral con perspectiva de género

5. ANEXO

Formulario

Encuesta de Violencia Laboral (EVL) en la Honorable Cámara de Diputados de la Nación

CONFIDENCIALIDAD: Las informaciones que se suministren serán estrictamente secretas y solo se utilizarán con fines estadísticos. Los datos serán publicados, exclusivamente, en compilaciones de conjunto.

*Obligatorio

1. Edad *

- 18 - 25
- 26 - 35
- 36 - 45
- 46 - 60
- + 60

2. Género *

- Femenino
- Masculino
- Otro: _____

3. Estado civil*

- Casado/a
- Unión convivencial
- Soltero/a
- Divorciado/a
- Viudo/a
- Separado/a
- Otro:

4.¿Cuál es el máximo nivel de instrucción alcanzada? *

- Ninguno
- Primaria incompleta
- Primaria completa
- Secundaria o bachillerato incompleto
- Secundaria o bachillerato completo
- Técnica/Tecnología incompleta
- Técnica/Tecnología completa
- Universitaria incompleta
- Universitaria completa
- Maestría incompleta
- Maestría completa
- Doctorado incompleto
- Doctorado completo
- No sabe / No contesta

5.Tipo de contratación *

- Planta permanente
- Planta temporaria
- Contratado/a
- Ad - honorem
- Otro: _____

6. Lugar de trabajo *

- Despacho de un diputado/a
- Comisiones
- Otro: _____

7. En los últimos 12 meses, ¿usted sufrió directamente alguna de las siguientes situaciones? 1. Acoso sexual. 2. Hechos de connotación sexista. 3. Agresión física. 4. Acoso moral o psicológico *

DEFINICIONES A TENER EN CUENTA:

ACOSO SEXUAL: todo comentario reiterado o conducta de connotación sexual que implique hostigamiento, asedio, que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos.

HECHOS DE CONNOTACIÓN SEXISTA: toda conducta, acción, comentario, etc. cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su género, orientación sexual, provocando daño, sufrimiento, miedo, afecte la vida, la libertad, la dignidad, integridad psicológica o seguridad.

AGRESIÓN FÍSICA: toda conducta que, directa o indirectamente, esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre el trabajador o la trabajadora.

ACOSO MORAL O PSICOLÓGICO: situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre un trabajador o trabajadora buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para poder degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa..

Marcar solo un círculo

- Sí *Pasa a la pregunta 8.*
- No *Pasa a la pregunta 9.*
- No sabe / No contesta *Pasa a la pregunta 19.*

8. En los últimos 12 meses, ¿usted sufrió directamente la situación...? *

DEFINICIONES A TENER EN CUENTA:

ACOSO SEXUAL: todo comentario reiterado o conducta de connotación sexual que implique hostigamiento, acoso, que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos.

HECHOS DE CONNOTACIÓN SEXISTA: toda conducta, acción, comentario, etc. cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su género, orientación sexual, provocando daño, sufrimiento, miedo, afecte la vida, la libertad, la dignidad, integridad psicológica o seguridad.

AGRESIÓN FÍSICA: toda conducta que, directa o indirectamente, esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre el trabajador o la trabajadora.

ACOSO MORAL O PSICOLÓGICO: situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre un trabajador o trabajadora buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para poder degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa..

Marcar solo un círculo por fila

	Sí	No	No sabe / no contesta
<i>Acoso sexual</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<i>Hechos de connotación sexista</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<i>Agresión física</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<i>Acoso moral o psicológico</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Con respecto a la situación especificada (en caso de haber sufrido más de un tipo de situación o múltiples eventos, responder respecto a la que considere de mayor gravedad). ¿En qué lugar sucedió la situación? *

- En la calle *Pasa a la pregunta 19.*
- En su casa *Pasa a la pregunta 19.*
- En el trabajo *Pasa a la pregunta 10.*
- En su negocio *Pasa a la pregunta 19.*
- En un lugar público *Pasa a la pregunta 19.*
- En el transporte público *Pasa a la pregunta 19.*
- Otro: _____ *Pasa a la pregunta 19.*

10. En el momento en que ocurrió la situación, ¿lo/a acompañaba otra persona? *

Marcar solo un círculo

- Sí
- No, estaba solo/a

11. Aproximadamente, ¿cuál era la edad del agresor/a? *

12. ¿Cuál era el género de la persona que lo/la agredió? *

Marcar solo un círculo

- Femenino
- Masculino
- Otro _____

13. ¿Podría indicar cuál es/era el vínculo laboral del agresor/a con usted? *

Marcar solo un círculo

- Ninguno
- Jefe/a
- Par
- Subalterno/a
- Other: _____

14. ¿Acudió a alguna autoridad u organismo estatal para denunciar el incidente?

Marcar solo un círculo

- Sí *Pasa a la pregunta 15.*
- No *Pasa a la pregunta 21.*

15. ¿Con cuál autoridad u organismo estatal reportó el incidente? *

16. ¿Cuál fue la principal razón por la que denunció el incidente? *

Marcar solo un círculo

- Para que el agresor/a reciba el castigo que se merece
- Para obtener la reparación del daño
- Para deslindar responsabilidades
- Para resolver la situación laboral
- No sabe / no contesta
- Other: _____

17. ¿Cuál fue el daño principal que sufrió por la situación? *

- Económico
- Físico
- Emocional o psicológico
- Laboral
- Ninguno
- No sabe / no contesta

18. ¿Podría indicar de qué modo resolvió el incidente? *

Marcar solo un círculo

- Pidió licencia
- Pidió pase a otra área
- No lo resolvió
- Other: _____

19. En su opinión, ¿con qué frecuencia tienen lugar las siguientes situaciones en la Cámara de Diputados? (1: Nunca, 2: Poco Frecuente, 3: Muy Frecuente, 4: Constantemente) *

Marcar solo un círculo por fila

	1: Nunca	2: Poco Frecuente	3: Muy Frecuente	4: Constantemente	5: No sabe / no contesta
Acoso sexual al personal femenino	<input type="radio"/>				
Acoso sexual al personal masculino	<input type="radio"/>				
Acoso sexual al personal de otro género	<input type="radio"/>				
Agresión física al personal femenino	<input type="radio"/>				
Agresión física al personal masculino	<input type="radio"/>				
Agresión física al personal de otro género	<input type="radio"/>				
Acoso moral o psicológico al personal femenino	<input type="radio"/>				
Acoso moral o psicológico al personal masculino	<input type="radio"/>				
Acoso moral o psicológico al personal de otro género	<input type="radio"/>				
Comentarios degradantes de contenido sexual	<input type="radio"/>				

20. ¿Qué servicios considera que la Cámara de Diputados debería proporcionarle a usted si fuera víctima de estas situaciones? *

Seleccionar todos los que corresponda

- Vías de denuncia confidenciales
- Información sobre mis derechos como víctima
- Asesoría jurídica
- Atención psicológica
- Protocolo para resolución de conflictos
- Ninguno
- No sabe / no contesta
- Otro: _____

21. ¿Cuál fue la principal razón por la que no denunció el incidente? *

Marcar solo un círculo

- Por miedo al agresor/a *Pasa a la pregunta 17.*
- Por miedo a la represalia *Pasa a la pregunta 17.*
- Le dio poca importancia *Pasa a la pregunta 17.*
- Pérdida de tiempo *Pasa a la pregunta 17.*
- Trámites largos y difíciles *Pasa a la pregunta 17.*
- Desconfianza en la autoridad/organismo *Pasa a la pregunta 17.*
- No tenía pruebas *Pasa a la pregunta 17.*
- No sabe / no contesta *Pasa a la pregunta 17.*
- Other: _____ *Pasa a la pregunta 17.*