

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD  
DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

**Diagnóstico sobre Violencia,  
Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral  
en la Administración Pública Estatal**

Coahuila 2010



**MÉXICO  
2010**  
Bicentenario  
Independencia  
Centenario  
Revolución



# ÍNDICE

Introducción	3
Marco Conceptual	6
Marco Jurídico	12
Metodología	17
Resultados	20
Conclusiones	37
Recomendaciones	41



**MÉXICO**  
**2010**  
Bicentenario  
Independencia  
Centenario  
Revolución



# PRESENTACIÓN



**MÉXICO**  
**2010**  
Bicentenario  
Independencia Centenario  
Revolución



# INTRODUCCIÓN

El acoso sexual, conocido también como mobbing, es un fenómeno social de múltiples y diferentes dimensiones, es un tema que actualmente ha llamado la atención y denunciado por distintas organizaciones e instituciones que han evidenciado la existencia, extensión y gravedad de este fenómeno en el ámbito laboral. Dicho fenómeno social se manifiesta con lesiones físicas, emocionales o psicológicas que pueden dañar severamente la integridad de una persona y su entorno laboral este puede ser sufrido tanto por hombres como por mujeres. Sin embargo las mujeres se convierten en la principal víctima del mismo porque su situación en la parte laboral es inferior respecto a los hombres.

Para poder tratar éste fenómeno laboral es necesario conocerlo a profundidad, pero sobre todo reconocerlo como una problemática que obstaculiza el desarrollo profesional y organizacional. Esto afecta la comunicación, trabajo en equipo, relaciones interpersonales, índices de ausentismo, desempeño del empleado y en la productividad general de la organización.

El tema acoso sexual en las organizaciones ha permanecido a menudo oculto en el ámbito de las conversaciones y discusión laboral, principalmente por su carácter de ambigüedad para ser evaluado y considerado, las consecuencias psíquicas, emocionales y morales para la víctima y el victimario. Esto restringe el derecho de toda persona al acceso al empleo en igualdad de oportunidades y una vulneración de los derechos humanos de las mujeres y hombres.



**MÉXICO**  
**2010**  
Bicentenario  
Independencia  
Centenario  
Revolución



En 1985, la Conferencia Internacional del Trabajo reconoció que el acoso sexual en el lugar de trabajo deteriora las condiciones de trabajo de los empleados y sus perspectivas de empleo y promoción, y abogaba por la incorporación de medidas para combatirlo y evitarlo en las políticas para progresar en la igualdad. Desde entonces, la OIT ha señalado el acoso sexual como una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores, declarando que constituye un problema de seguridad y salud, un problema de discriminación, una inaceptable situación laboral y una forma de violencia (primariamente contra las mujeres).

En el nivel internacional, no existe ningún Convenio internacional vinculante acerca del acoso sexual. Sin embargo, los órganos supervisores relevantes de la OIT y de las Naciones Unidas han concluido que hay que entenderlo como una forma de discriminación por razón del sexo.

Así, una Comisión de Expertos de la OIT ha condenado el acoso sexual en virtud del Convenio núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación, 1958. Y la Comisión de las Naciones Unidas para la Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres lo considera incursión en el Convenio de las Naciones Unidas sobre la erradicación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, y ha adoptado la recomendación general núm. 19 sobre la violencia contra las mujeres, que define expresamente contra este fenómeno. La Organización de Estados Americanos ha adoptado un Convenio sobre la violencia contra las mujeres que contiene medidas similares. Pero la única norma legal adoptada hasta ahora que prohíbe directamente esta práctica es el artículo 20 del Convenio de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales, 1989.



# MARCO CONCEPTUAL



**MÉXICO**  
**2010**  
Bicentenario  
Independencia Centenario  
Revolución



## MARCO CONCEPTUAL

El Hostigamiento o Acoso Sexual Laboral es una conducta que se da preferentemente desde una posición de poder enfocada a provocar miedo en la víctima. Es un tipo de violencia injustificada que se ejerce a través de actos negativos y hostiles en el trabajo, ya sea por parte de sus compañeros, de sus subalternos o de sus superiores.

Al Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral también se le conoce como *mobbing*, (término inglés que significa: acosar, asediar) violencia psicológica que se produce de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, que algunas veces incluye accidentes fortuitos y hasta agresiones físicas en los casos más graves.

Heinz Leymann, científico de origen sueco fue el primero que utilizó el término *mobbing* en los años 80's, quien lo aplicó basándose en comportamientos de la naturaleza, específicamente de las aves, las cuales emigran o huyen de sus grupos al ser acosados por otras aves.

Las tácticas utilizadas en el *mobbing* suelen ser demasiado sutiles, incluso pueden llegar a caer en el claudestinidad por no dejar huellas externas en la víctima, sin embargo, para su evaluación debe ser algo prioritario y objetivo.



**MÉXICO**  
**2010**  
Bicentenario  
Independencia  
Centenario  
Revolución



En base al estudio realizado por el profesor Iñaki Piñuel y Zavala, algunas de las estrategias utilizadas frecuentemente en el acoso sexual y hostigamiento laboral son:

- a. Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.
- b. Asignarle objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- c. Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- d. Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
- e. Quitarle áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar («hasta que se aburra y se vaya»).
- f. Modificar sin decir nada al trabajador las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo.
- g. Tratarle de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él, con vistas a estigmatizarlo ante otros compañeros o jefes (excluirle, discriminarle, tratar su caso de forma diferente).
- h. Ignorarlo o excluirle, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia o su no presencia física en la oficina, o en las reuniones a las que asiste.
- i. Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- j. Infravalorar o no valorar en absoluto el esfuerzo realizado por la víctima, negándose a evaluar periódicamente su trabajo.



**MÉXICO**  
**2010**  
Bicentenario  
Independencia  
Centenario  
Revolución





- k. Bloquear el desarrollo o la carrera profesional, limitando retrasando o entorpeciendo el acceso a promociones, cursos o seminarios de capacitación.
- l. Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- m. Difamar a la víctima, extendiendo por la empresa u organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- n. Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.
- o. Monitorizar o controlar malintencionadamente su trabajo con vistas a atacarle o a encontrarle faltas o formas de acusarle de algo.
- p. Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisión o iniciativa personal en el marco de sus responsabilidades y atribuciones.
- q. Bloquear administrativamente a la persona, no dándole traslado, extraviando, retrasando, alterando o manipulando documentos o resoluciones que le afectan.
- r. Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiándolo.



**MÉXICO**  
**2010**  
Bicentenario  
Independencia  
Centenario  
Revolución



Generalmente, una situación de acoso sexual y hostigamiento o mobbing puede finalizar con la salida de la víctima de su trabajo de manera voluntaria o forzada, pueden solicitar su traslado o incluso solicitan su incapacidad permanente.

Entre otras consecuencias del acoso laboral y hostigamiento se destacan:

- a. Lento deterioro de la confianza en sí misma y en sus capacidades profesionales por parte de la víctima.
- b. Proceso de desvaloración personal.
- c. Desarrollo de la culpabilidad en la víctima (la propia familia suele cuestionarla sobre su comportamiento).
- d. Creencia de haber cometido verdaderamente errores, fallos o incumplimientos.
- e. Somatización del conflicto: enfermedades físicas.
- f. Insomnio, ansiedad, estrés, irritabilidad, hipervigilancia, fatiga, cambios de personalidad, problemas de relación con la pareja, depresión.
- g. Inseguridad, torpeza, indecisión, conflictos con otras personas e incluso familiares.
- h. Bajas laborales que el acosador suele aprovechar contra el trabajador.
- i. Agresividad con la familia.
- j. Aumento de conflictos con la familia.

La víctima habitual del mobbing suele presentar el siguiente perfil o características:

- a. Personas que tienen mayor probabilidad de ser envidiadas por sus características personales, sociales o familiares (por su éxito social, su buena fama, inteligencia, apariencia física).
- b. El *mobbing* suele afectar a trabajadores perfectamente válidos y capaces, bien valorados y creativos. Muy frecuentemente se trata de adultos superdotados, de forma que suelen ser, paradójicamente, los mejores de la organización.
- c. Otro perfil es el de aquellos que presentan un exceso de ingenuidad y buena fe y que no saben hacer frente desde el principio a aquellos que pretenden manipularlos o perjudicarlos.
- d. También se elige a la víctima debido a su juventud orientación sexual, ideología política, religión, procedencia geográfica, etc.

Es común que se seleccione a las víctimas entre personas que presenten un factor de mayor vulnerabilidad personal, familiar o social (inmigrantes, discapacitados, enfermos, víctimas de violencia doméstica, mujeres). En estos casos la posibilidad de hacer frente a los acosadores disminuye, viéndose facilitada la impunidad de éstos.

Es frecuente también que las víctimas del mobbing se reprochen el no haber enfrentado a tiempo el problema y la negación es su principal obstáculo para identificar, evaluar y erradicar la situación de acoso, y sobre todo facilita el camino al acosador a aplicar nuevas agresiones o buscar nuevas víctimas.

El acosador(a) busca, con mayor o menor insistencia debilitar la resistencia psicológica de la víctima con miras específicas de anularla, someterla y en último caso eliminarla de la organización de trabajo.



# MARCO JURÍDICO



**MÉXICO**  
**2010**  
Bicentenario  
Independencia Centenario  
Revolución



## MARCO JURÍDICO

El Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo aborda la cuestión del acoso sexual en el lugar de trabajo, que para las mujeres trabajadoras es una forma importante de discriminación. En 2003, el Consejo de Administración de la OIT adoptó un Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla, ofreciendo orientación y consejos, y donde se trata también sobre el acoso sexual. La campaña de la OIT para el 'Trabajo Decente' incluye el tema del acoso sexual como un aspecto de salud y seguridad, discriminación, y lo califica como una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores/as.

La Conferencia de Naciones Unidas sobre la Mujer que tuvo lugar en Beijing en 1995 Estableció una Plataforma de Acción definiendo objetivos y acciones para avanzar los derechos de las mujeres, incluyendo la eliminación del acoso sexual en el trabajo. Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979 Artículo 41. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.



**MÉXICO**  
**2010**  
Bicentenario  
Independencia  
Centenario  
Revolución



Artículo 111. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano.
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo.
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico.
- d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo.
- e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas.
- f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción .



En Materia del Código Penal Federal.

Artículo 259 Bis. Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o de cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días de multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizara los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le sustituirá de su cargo. Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause perjuicio o daño. Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida.

En Materia del Código Penal del Distrito Federal.

Artículo 179. Al que acose sexualmente con la amenaza de causarle a la víctima un mal relacionado respecto a la actividad que los vincule, se le impondrá de seis meses a tres años de prisión.

Si el hostigador, fuese servidor público y se aprovechare de esa circunstancia, además de la pena prevista en el párrafo anterior, se le Impondrá destitución por un lapso igual al de la pena de prisión impuesta. Este delito se perseguirá por querrela.



**MÉXICO**  
**2010**  
Bicentenario  
Independencia  
Centenario  
Revolución



## ACUERDOS INTERNACIONALES SOBRE LA VIOLENCIA SEXUAL

-En 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la cual a menudo es descrita como una declaración internacional de derechos de las mujeres. La Convención define lo que constituye discriminación contra las mujeres y esboza un programa de acción para eliminar la discriminación.

-En 1993, la Asamblea General de la ONU aprobó la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, el primer documento internacional de derechos humanos en abordar exclusivamente el problema de la violencia contra las mujeres. En ella se afirma que la violencia contra las mujeres viola, perjudica o anula los derechos humanos de las mujeres y su ejercicio de las libertades fundamentales.

- En 1995, la Plataforma de Acción de Beijing (procedente de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer) instó a los gobiernos a "condenar la violencia contra la mujer y no invocar ninguna costumbre, tradición o consideración religiosa para eludir su obligación de procurar eliminarla, según se establece en la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer.



**MÉXICO**  
**2010**  
Bicentenario  
Independencia  
Centenario  
Revolución





# METODOLOGÍA



**MÉXICO**  
**2010**  
Bicentenario  
Independencia Centenario  
Revolución



# METODOLOGÍA

## Universo del estudio

Emanado de la propias Dependencias Gubernamentales del Estado de Coahuila por ende cuenta con un alto grado de confiabilidad, ya que la actualización permanente de los datos es una valiosa fuente de información para la determinación de la propia muestra (arrojada de la fórmula a continuación mencionada) así mismo para la aplicación del cuestionario el cual fue aplicado de manera conjunta, pero independiente a personal que labora en el Gobierno Estatal de Coahuila.

## Técnica de muestreo

Los criterios de inclusión de los entrevistados fue determinada mediante la base de datos entregada por cada dependencia (con sus áreas) con el número total de trabajadores, se seleccionó una muestra aleatoria simple, de tal manera que cada muestra posible del mismo tamaño tuviera igual probabilidad de ser seleccionada del universo. Se utilizó la siguiente fórmula para determinar el tamaño de la muestra.

$$n = \frac{k^2 * p * q * N}{(e^2 * (N - 1)) + k^2 * p * q}$$

Donde:

**N:** Tamaño de la población (número total de posibles encuestados).

**k:** Constante que depende del nivel de confianza que asignemos. El nivel de confianza indica la probabilidad de que los resultados de nuestra investigación sean ciertos: 95 %

**e:** Error muestral deseado; viene siendo la diferencia que puede haber entre el resultado que obtenemos preguntando a una muestra de la población y el que obtendríamos si preguntáramos al total de ella: 3.65%

**p:** Proporción de individuos que poseen en la población la característica de estudio. Este dato es generalmente desconocido y se suele suponer que  $p=q=0.5$  que es la opción más segura: 0.5

**q:** Proporción de individuos que no poseen esa característica,  $1-p$ : 0.5

**n:** Tamaño de la muestra o número de encuestas: **985**

### Técnica de la encuesta

Para la recolección de la información se empleó un cuestionario compuesto por 82 reactivos el cual fue aplicado y contestado directamente de manera individual, lo anterior con el fin de sistematizar de manera confidencial y automática la información. Se destinó personal capacitado en cada módulo para asesorar y orientar a los encuestados sobre el propio instrumento y los reactivos que lo constituyen, así mismo para asegurar el llenado correcto del mismo.



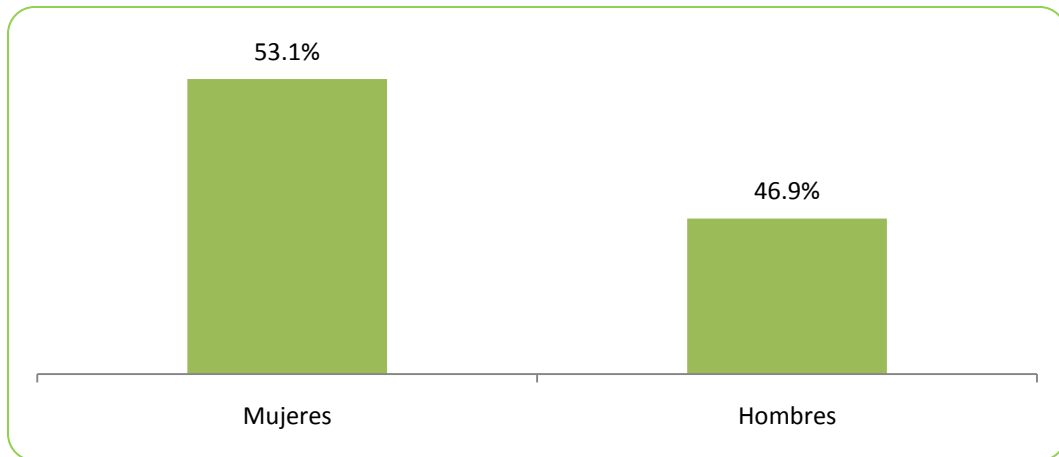
# RESULTADOS



# CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA

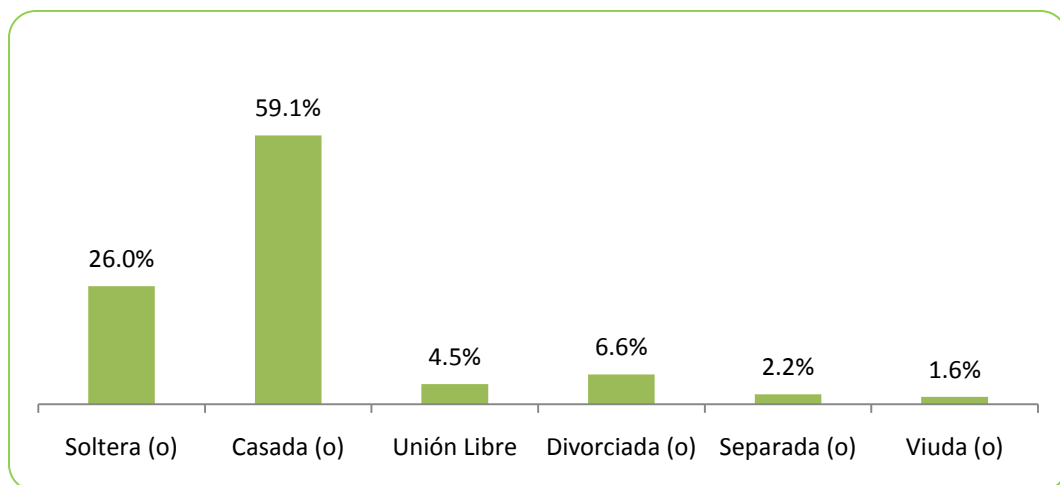
## Género

La participación en cuanto a mujeres y hombres fue muy similar; cabe destacar que la muestra fue de manera proporcional a las diferentes dependencias de Gobierno.



## Estado Civil

El 59.1% del personal está actualmente casado y el 26.0% esta soltero.



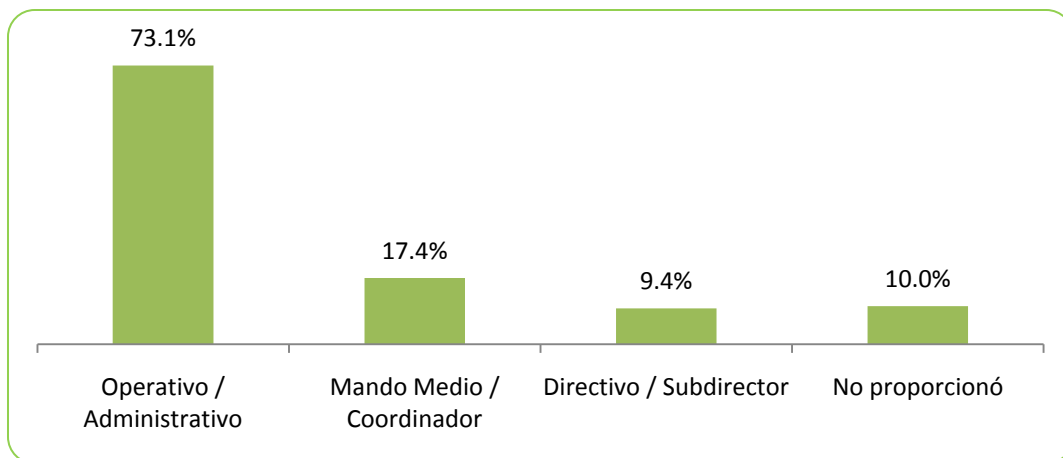
## Nivel Escolar

El nivel escolar que predomina es profesional completa 45.1%, seguido de carrera comercial 10.9%.

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Primaria Incompleta	0.5%	0.9%	0.2%
Primaria completa	0.3%	0.4%	0.2%
Secundaria incompleta	0.5%	0.9%	0.2%
Secundaria completa	2.6%	3.0%	2.3%
Carrera comercial incompleta	1.4%	0.6%	2.1%
Carrera comercial completa	10.9%	3.0%	17.8%
Carrera técnica incompleta	1.1%	1.3%	1.0%
Carrera técnica completa	6.4%	6.7%	6.1%
Preparatoria incompleta	3.4%	3.2%	3.4%
Preparatoria completa	7.3%	6.1%	8.4%
Profesional incompleta	9.4%	11.9%	7.3%
Profesional completa	45.1%	49.1%	41.5%
Maestría Incompleta	4.0%	5.0%	3.1%
Maestría completa	6.5%	6.9%	6.1%
Doctorado Incompleto	0.3%	0.2%	0.4%
Doctorado completo	0.1%	0.2%	-
No estudió	0.2%	0.4%	-

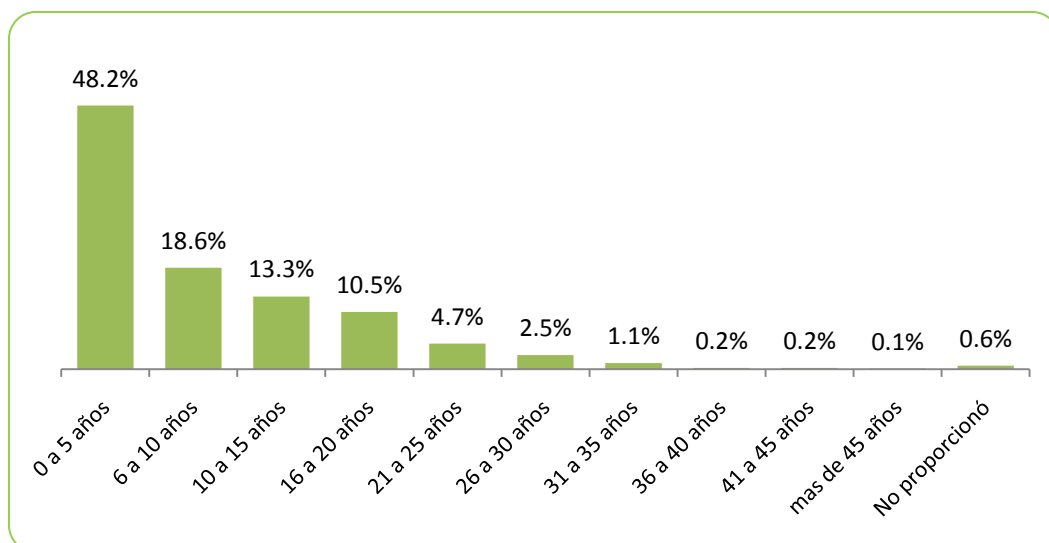
## Nivel de Puesto

El 73.1% de los entrevistados son personal operativo / administrativo.



## Años en la Institución

El 48.2% tiene menos de 5 años colaborando para la institución.



# PRINCIPALES RESULTADOS

## Difusión de Hostigamiento y Acoso Sexual en las instituciones

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Se realizan campañas sobre temas relacionados al hostigamiento y acoso sexual.	2.26	2.48	2.06
Se con quien acudir en caso de tener alguna duda sobre el hostigamiento y acoso sexual.	3.13	3.20	3.07
Se trata el tema de hostigamiento y acoso sexual de una manera abierta y natural.	2.71	2.95	2.50
Existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento y acoso sexual.	2.75	2.98	2.55
Informa al personal todo sobre el hostigamiento y acoso sexual.	2.13	2.36	1.92
Se preocupa para que en ella no haya hostigamiento ni acoso sexual.	2.82	3.07	2.60
Considero necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento y acoso sexual.	5.37	5.4	5.34
Se previene y sanciona las prácticas de hostigamiento y acoso sexual.	3.07	3.41	2.77
Se respeta por igual a mujeres y hombres.	4.73	5.16	4.35
Los jefes (as) intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres.	2.52	2.33	2.68
Las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres.	4.47	4.60	4.35
Se respetan las diferentes preferencias sexuales de las personas.	5.20	5.31	5.11
Hace falta más información sobre el tema de hostigamiento y acoso sexual.	5.22	5.17	5.26

A continuación se muestran los rangos de promedios que se utilizarán en las tablas (de promedios), donde:

- 1.0 - 1.9 = Totalmente en desacuerdo
- 2.0 - 2.9 = Algo en desacuerdo
- 3.0 - 3.9 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4.0 - 4.9 = Algo de acuerdo
- 5.0 - 6.0 = Totalmente de acuerdo





## Difusión de Hostigamiento y Acoso Sexual en las instituciones

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
No se han denunciado los casos de hostigamiento y acoso sexual que se han dado.	2.50	2.26	2.72
Se respeta el horario de trabajo.	4.58	4.66	4.51
Se considera negativo solicitar permisos para atender asuntos familiares o personales.	2.66	2.56	2.76
Acceder a ascensos o puestos más altos dependen del compadrazgo o amistades con personas de más alto nivel.	3.76	3.62	3.89
Mi jefe (a) directo respeta a mujeres y hombres por igual.	5.36	5.33	5.39
En lo personal considero que en mi trabajo se me trata dignamente.	5.22	5.24	5.20
Se que hacer en caso de sufrir hostigamiento y acoso sexual.	4.06	4.22	3.92
Mis compañeros (as) me han hecho sentir hostigado (a), acosado (a) sexualmente con comentarios, represalias, etc..	1.84	1.70	1.97
Mi jefe (a) me ha hecho sentir hostigado (a), acosado (a) sexualmente con comentarios, represalias.	1.68	1.62	1.73
Me interesaría saber más del tema de hostigamiento y acoso sexual.	5.40	5.34	5.45
Tengo plena confianza en que si pusiera una denuncia por hostigamiento o acoso sexual, se le daría el seguimiento adecuado por parte de las autoridades	3.94	4.31	3.62
Tengo plena confianza en que si pusiera una denuncia por hostigamiento o acoso sexual, mi institución me respaldaría en todo.	3.98	4.37	3.63

A continuación se muestran los rangos de promedios que se utilizarán en las tablas (de promedios), donde:

- 1.0 - 1.9 = Totalmente en desacuerdo
- 2.0 - 2.9 = Algo en desacuerdo
- 3.0 - 3.9 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4.0 - 4.9 = Algo de acuerdo
- 5.0 - 6.0 = Totalmente de acuerdo



## Situaciones Laborales y Equidad de Género en las Instituciones

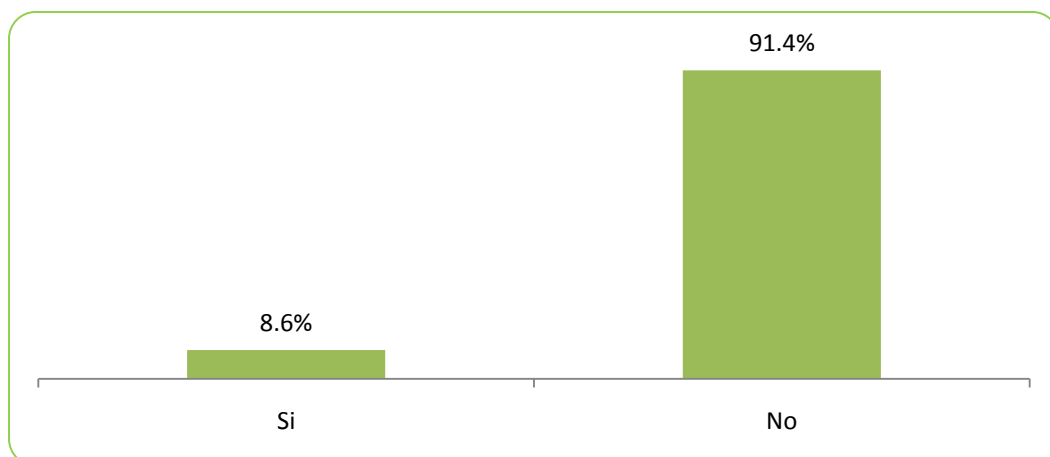
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Le pidieron prueba de embarazo como requisito para entrar a trabajar.	5.9%	-	5.9%
Le despidieron, no le renovaron contrato o le bajaron el sueldo por embarazarse.	0.6%	-	0.6%
Le pagaron menos que a alguien del sexo opuesto que hace lo mismo que usted.	17.2%	14.3%	19.7%
Tuvo menos oportunidades que alguien del sexo opuesto.	18.1%	16.5%	19.5%
Recibió menos prestaciones que alguien del sexo opuesto.	11.7%	9.7%	13.4%
Debido a su edad o a su estado civil, lo (a) despidieron, le bajaron el sueldo o no lo (a) contrataron.	2.1%	1.7%	2.5%



**MÉXICO 2010**  
Bicentenario  
Independencia  
Centenario  
Revolución



## Existe algún protocolo que atienda el Hostigamiento y Acoso Sexual en la Institución

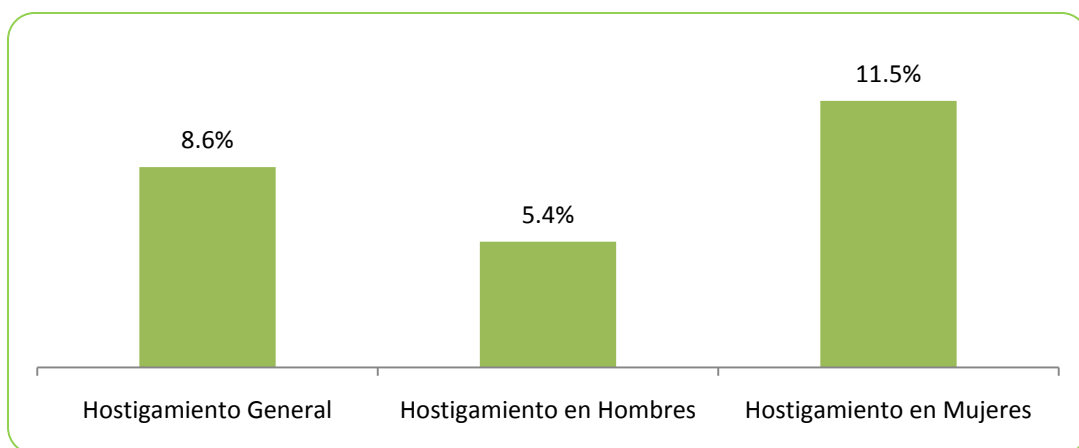


## Protocolo existente en la institución

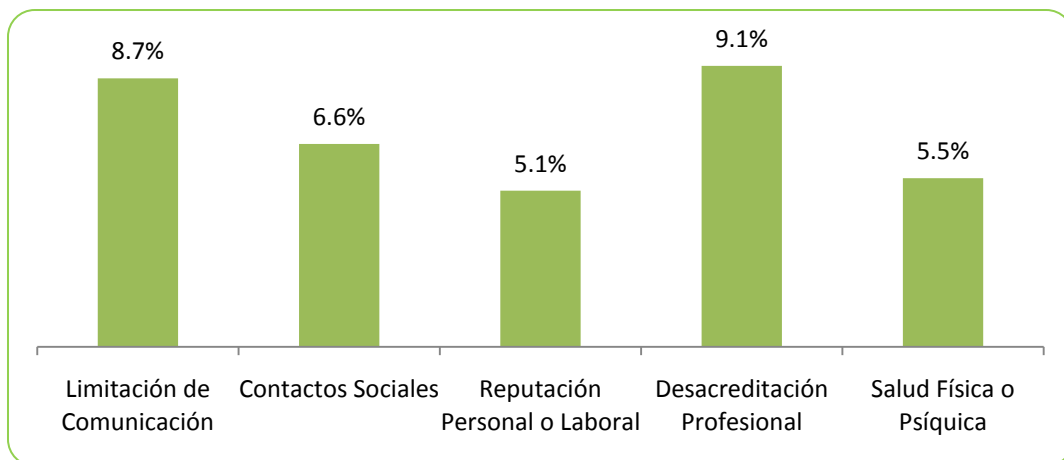
Dirección Jurídica	27.7%
Dirección General de Responsabilidades	16.9%
Acta Administrativa	10.8%
Intituto Coahuilense de la Mujer	10.8%
Atención a Víctimas	6.0%
Departamento de Asuntos Familiares	4.8%
Comisión Nacional de los Derechos Humanos	3.6%
Recursos Humanos	3.6%
Procuraduría	2.4%
Educatel	2.4%
Delegación sindical	2.4%
Agencia 7° Grupo	1.2%
Comisión Estatal de los Derechos Humanos	1.2%
Asuntos Internos	1.2%
Ministerio Público	1.2%
Fiscalía General del Estado	1.2%
Dirección del Trabajo	1.2%
Acoso Sexual 5° Grupo, Delitos Varios	1.2%

## Indicador de Hostigamiento y Acoso

A pregunta expresa el 3.4% manifiesta haber sido víctima de hostigamiento o acoso sexual en su centro de trabajo, Sin embargo al desarrollar el modelo de la propia investigación, el estudio indica que el 8.6% fue víctima de hostigamiento y acoso sexual dentro de la institución para la cual labora.



## Indicador por tipo de Hostigamiento y Acoso



## Indicador de Hostigamiento y Acoso

La Desacreditación Profesional es el factor más alto con 26.1% que se manifiesta dentro del Hostigamiento y Acoso sexual, seguido de la Limitación de comunicación con 24.9%.

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Desacreditación Profesional.	26.1%	34.5%	21.7%
Limitación de Comunicación.	24.9%	20.2%	27.4%
Contactos Sociales.	18.8%	15.1%	20.8%
Salud Física o Psíquica.	15.7%	14.3%	16.4%
Reputación Personal o Laboral.	14.5%	16.0%	13.7%



Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional.

INDICADOR 9.1%	TOTAL	Jefe (a)	Compañeros (as)	Director	Coordinador	Encargado de Departamento	No proporcionó
Se le han asignado tareas muy inferiores a su capacidad o competencia profesional.	11.0%	61.1%	10.2%	7.4%	1.9%	0.9%	20.4%
Se le han asignado tareas totalmente inútiles o absurdas.	10.3%	65.3%	11.9%	5.0%	-	-	17.8%
Se le ha dejado de asignar trabajo por represalias, envidias, etc.	7.7%	64.5%	18.4%	7.9%	1.3%	-	9.2%
Se le han asignado tareas que exigen una competencia, experiencia superior a sus competencias profesionales.	3.4%	57.6%	12.1%	-	3.0%	-	27.3%

Actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador.

INDICADOR 8.7%	TOTAL	Jefe (a)	Compañeros (as)	Director	Coordinador	Encargado de Departamento	No proporcionó
Le han atacado verbalmente, criticado sus trabajos realizados.	11.0%	55.6%	23.1%	3.7%	1.9%	2.8%	14.8%
Le han impedido expresarse.	9.3%	60.9%	14.1%	7.6%	-	1.1%	17.4%
Le gritan, le injurian en voz alta.	9.1%	57.8%	25.6%	6.7%	1.1%	2.2%	12.2%
Le han criticado su vida privada.	8.4%	41.0%	48.2%	-	1.2%	1.2%	15.7%
Le han impedido comunicarse.	6.9%	57.4%	13.2%	11.8%	1.5%	1.5%	17.6%
Le han amenazado verbalmente.	4.8%	46.8%	23.4%	8.5%	2.1%	2.1%	19.1%



Actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales.

INDICADOR 6.6%	TOTAL	Jefe (a)	Compañeros (as)	Director	Coordinador	Encargado de Departamento	No proporcionó
Le han dejado de hablar.	11.7%	33.9%	51.3%	3.5%	0.9%	-	13.9%
No han dejado que se dirija a ellos.	5.7%	53.6%	16.1%	8.9%	1.8%	-	19.6%
Le han prohibido hablar con sus compañeros.	5.5%	53.7%	22.2%	1.9%	1.9%	-	18.5%
Le han asignado un puesto de trabajo que lo aísla de sus compañeros.	4.0%	51.3%	15.4%	5.1%	2.6%	2.6%	20.5%





## Actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima.

INDICADOR 5.5%	TOTAL	Jefe (a)	Compañeros (as)	Director	Coordinador	Encargado de Departamento	No proporcionó
Le han negado más de una vez permisos para atender asuntos familiares o personales.	6.6%	69.2%	6.2%	6.2%	1.5%	-	15.4%
Le han ocasionado desperfectos, robos en su puesto de trabajo.	5.8%	1.8%	35.1%	-	1.8%	-	10.5%
Se le ha obligado a hacer trabajos peligrosos o nocivos para la salud.	4.9%	62.5%	4.2%	4.2%	2.1%	2.1%	22.9%
Le han ocasionado voluntariamente gastos con intención de perjudicarlo (a).	3.5%	44.1%	23.5%	2.9%	2.9%	-	20.6%

Actividades de acoso dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral.

INDICADOR 5.1%	TOTAL	Jefe (a)	Compañeros (as)	Director	Coordinador	Encargado de Departamento	No proporcionó
Se le ha registrado, anotado, monitoreado inequitativamente.	9.4%	58.1%	23.7%	10.8%	2.2%	-	8.6%
Lo (a) han ridiculizado.	7.3%	56.9%	29.2%	2.8%	2.8%	-	12.5%
Se le ha cuestionado o contestado sus decisiones.	7.0%	60.9%	23.2%	4.3%	-	-	15.9%
Lo (a) han maldecido o calumniado.	5.6%	34.5%	47.3%	5.5%	3.6%	-	12.7%
Se han burlado de su vida privada.	5.2%	39.2%	49%	-	2.0%	2.0	19.6%
Han atacado sus creencias políticas o religiosas.	2.5%	24.0%	48.0%	8.0%	-	-	16.0%
Se le ha obligado a realizar un trabajo humillante.	2.2%	68.2%	4.5%	4.5%	4.5%	-	13.6%

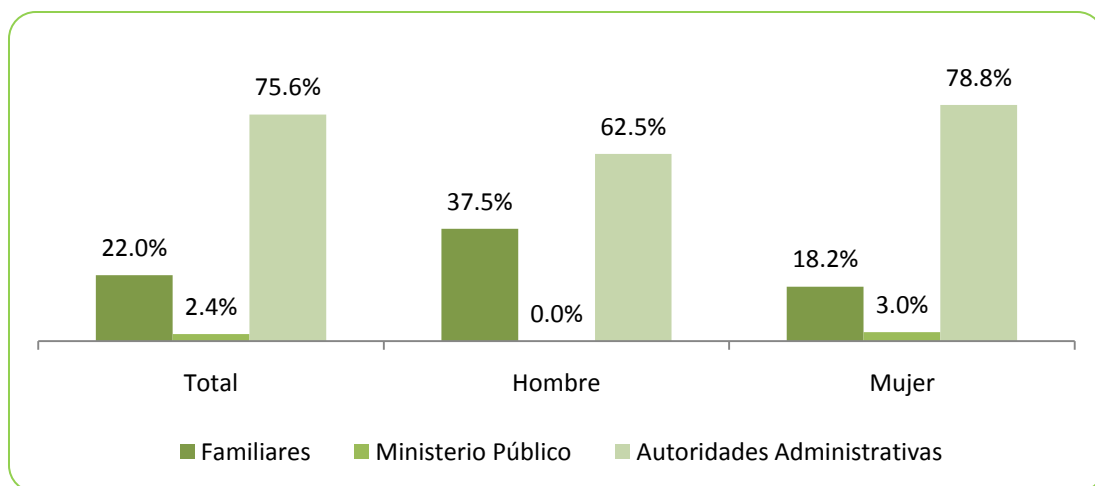
## Denunció el Hostigamiento y Acoso

El 12.4% denunció ante diferentes estancias el haber sido víctima de hostigamiento y acoso sexual, el 27% siente miedo a ser despedido (a) por ello no realizaron ningún tipo de denuncia así mismo el 26% no le tomó importancia.

PORQUE NO DENUNCIÓ	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Miedo a ser despedido.	27.0%	31.0%	24.4%
No le tomó importancia.	26.0%	27.4%	25.0%
No le harían caso.	13.1%	9.7%	15.3%
No sabía a donde acudir.	5.9%	7.1%	5.1%
Para evitar tener problemas.	3.5%	0.9%	5.1%
No supo quien fue.	1.7%	0.9%	2.3%
Falta de tiempo.	0.7%	0.9%	0.6%
Porque ya no trabaja aquí.	0.3%	-	0.6%
Enfrentó a la persona.	0.3%	-	0.6%
No especificó.	2.1%	3.5%	1.1%

## Ante quién denunció el Hostigamiento y Acoso

El 78.8% de las mujeres que sufrieron hostigamiento o abuso sexual pusieron la denuncia antes las Autoridades Administrativas así como el 62.5% de los hombres ante la misma instancia así mismo ellos mencionaron el hecho a sus propios familiares.



# CONCLUSIONES



## Conclusiones

Según se desprende de este estudio, un 8.6 por ciento de los colaboradores consideran haber sido víctimas de conductas de hostigamiento y acoso, aunque también hay que decir que ese porcentaje baja hasta el 3.4 por ciento a pregunta expresa en cuanto al tema. Los principales factores manifestados en el hostigamiento y acoso son las actividades de acoso dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral así como actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador, mientras en el género femenino un 11.5 por ciento manifiesta haber sido víctima de hostigamiento y acoso en la propia institución de trabajo, este porcentaje baja al 5.4 por ciento en el género masculino.

Los resultados del estudio invitan a pensar que el hostigamiento y acoso sexual así como sus líneas de intervención entre las instituciones parecen no ser significativos en cuanto al problema del hostigamiento y acoso sexual laboral e incluso parecen tener ciertos éxitos parciales al lograr porcentajes mínimos significativas en algunas conductas de abuso. Bienvenidos sean, por tanto, estos logros, que no son en absoluto desdeñables. Pero también hay que decir que tales logros son absolutamente insuficientes en la medida en que están muy lejos de erradicar el problema, sigue estando presente en todas y cada una de las instituciones públicas. Y lo que es peor: según se deduce de lo que informan los colaboradores encuestados, todas las formas de hostigamiento y acoso sexual laboral estudiadas se encuentran representadas, aunque en porcentajes inversamente proporcionales a su gravedad.



**MÉXICO**  
**2010**  
Bicentenario  
Independencia  
Centenario  
Revolución



## Conclusiones

En cuanto a las reacciones de las víctimas ante el hostigamiento y acoso, las líneas de actuación varían en función del tipo de acoso, pero se puede afirmar que a medida que se eleva la gravedad de la situación, se incrementa la búsqueda de soluciones.

En los casos de hostigamiento y acoso prevalece la táctica de la inacción, especialmente en el caso de no tomarle importancia, mientras que en las situaciones se empiezan a articular medidas más amplias, entre las que destaca sobre el resto el miedo a ser despedido (a). Las relaciones in equitativas entre hombres y mujeres se basan en mitos que fortalecen la creencia de que ciertos comportamientos son comunes y esperados para los miembros de ambos sexos. Al ser consideradas estas actuaciones como normales, algunas personas involucradas en casos de hostigamiento y acoso no son conscientes de que están siendo víctimas (perjudicadas) y que tienen derecho a no ser molestadas. Un dato a destacar es la baja confianza que se tiene en la estructura institucional como elemento de protección ante el acoso ya que sólo un 12.4 por ciento que han vivido alguna situación de acoso sexual en el trabajo, reconocen haber denunciado esta situación con alguien de su entorno.

La importancia de estudiar este problema desde una perspectiva de género se encuentra precisamente en la existencia de esa inequidad, dado que es ella la que permite se sigan perpetuando ideas y prácticas que favorecen y fortalecen la vulnerabilidad y victimación, al mismo tiempo que continúa facilitando que el asunto se ignore o se omita por parte de los encargados de elaborar las leyes, interpretarlas y aplicarlas, o que, aún cuando se incluya, no sea abordado en sus reales dimensiones.



**MÉXICO**  
**2010**  
Bicentenario  
Independencia  
Centenario  
Revolución



## Conclusiones

Todo esto es inadmisibile y hay que atajarlo. Es cierto que el porcentaje a pregunta expresa puede ser mínimo en cuanto al problema y que algunos aspectos parciales presentan a simple vista la inexistencia de problema en cuestión. También es de celebrar que la realidad de la convivencia en las instituciones públicas del Estado estén lejos de algunas visiones apocalípticas que, a la sombra de hechos tan graves como puntuales, presentan a las propias como una a selva espesa en la que es muy arriesgado penetrar. Así mismo es cierto que en estos últimos años ha aumentado notablemente la sensibilidad social hacia este problema –oculto hasta hace no mucho tiempo– y que las autoridades y administraciones gubernamentales han realizado un notable esfuerzo para diseñar y aplicar políticas e intervenciones preventivas y paliativas con las que dar solución a las demandas de la comunidad laboral.

Todo eso es verdad, pero todo es insuficiente. Las instituciones tienen y deben de ser un ámbito ajeno al hostigamiento y acoso laboral. Ni un solo acto de hostigamiento y acoso laboral debe ser admisible. Sabemos que vivimos en un mundo violento y que posiblemente sea ingenuo esperar que alguna vez deje de serlo. Pero aspirar a un mundo sin hostigamiento o menos acoso que el que hoy tenemos será posible únicamente si conseguimos excluirlo de las instituciones y fomentar realmente el conocimiento del propio concepto



**MÉXICO**  
**2010**  
Bicentenario  
Independencia  
Centenario  
Revolución





# RECOMENDACIONES



## Recomendaciones

No podemos en este caso sino recapitular en los aspectos anteriores y reafirmarnos en algunos aspectos relacionados con nuestro estudio.

En primer lugar, repetirnos en la necesidad de valorar los procesos de formación desde la perspectiva y valorar la adecuación de cada uno de las subdimensiones del modelo con relación al papel de las instituciones como mediador. Las relaciones de comunicación, el apoyo cognitivo o apoyo emocional, etc., son objetos de análisis.

A su vez, este aspecto requiere de mejorar al colaborador con relación a las habilidades y dominio del entendimiento temático, formarlo en el uso y aplicación de nuevas estrategias de instrucción y ‘culturarlos’ en un nuevo paradigma donde no sirve la aplicación de modelos propios de la enseñanza presencial. Somos conscientes que éstos sólo cambiarán si pueden ver claramente los beneficios del cambio y las desventajas de no cambiar.

Respecto a la institución, Es necesario prepararlas para el aprendizaje autónomo, y dotarlo de estrategias centradas. Pero para ello, el uso de los protocolos para la enseñanza debe ir acompañado de cambios en los sistemas de formación (como por ejemplo los cursos facilitados por el Instituto Coahuilense de las Mujeres) e incentivos al colaborador. El desarrollo de los colaboradores funciona mejor cuando la cultura de la institución está dominada por el uso de la tecnología y apoyada por estrategias definidas y seguimiento a las mismas.



**MÉXICO**  
**2010**  
Bicentenario  
Independencia  
Centenario  
Revolución

