

Instituto de la Mujer Guanajuatense



**REPORTE DE LA INVESTIGACIÓN  
DE CAMPO SOBRE  
ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL  
DESDE LA PERSPECTIVA FEMENINA  
DEL PODER EJECUTIVO DEL  
ESTADO DE GUANAJUATO**

# **Reporte de la Investigación de Campo sobre el Acoso y Hostigamiento sexual desde la perspectiva femenina en el ámbito laboral del Poder Ejecutivo del Estado de Guanajuato.**

FEBRERO

## **CRÉDITOS**

Instituto de la Mujer Guanajuatense  
Gestión e Innovación Consultores  
Instituto Panamericano de Alta Dirección Empresarial

Coordinación de investigación  
Diseño y ejecución de la investigación de campo  
Validación del trabajo de campo

## INDICE DEL CONTENIDO

### 1. INTRODUCCIÓN

### 2. MARCO DE REFERENCIA

- 2.1. Estado de la Cuestión
  - 2.1.1. Enfoques
  - 2.1.2. Considerandos
  - 2.1.3. Conceptualización
  - 2.1.4. Normatividad
  - 2.1.5. Dimensión del Fenómeno

### 3. OBJETIVOS

### 4. METODOLOGÍA

- 4.1. Consideraciones para el Diseño de la Investigación de Campo
- 4.2. Análisis de los datos obtenidos
  - 4.2.1. Cálculo Muestral

### 5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO

- 5.1. Distribución del fenómeno por secretaría y Dependencia
- 5.2. Alcance del fenómeno
- 5.3. Perfil de las mujeres hostigadas/acosadas
  - 5.3.1. Circunstancias
  - 5.3.2. ¿Cómo se ha presentado la agresión?
  - 5.3.3. Consecuencias
  - 5.3.4. Perfil del Agresor
  - 5.3.5. ¿Qué acciones de defensa o denuncia han tomado?
  - 5.3.6. Ambiente de Trabajo
- 5.4. Perfil de las mujeres no agredidas
  - 5.4.1. Ambiente de Trabajo

### 6. DISCUSIÓN

### 7. CONCLUSIONES

### 8. GLOSARIO DE TÉRMINOS

### 9. BIBLIOGRAFÍA CITADA Y CONSULTADA

### 10. ANEXOS

## I. INTRODUCCIÓN

En la misma línea de investigación del diagnóstico de campo aquí presentado no existe un estudio a nivel nacional. La Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2006 (ENDIREH) obtuvo datos en campo acerca de la violencia laboral especificando situaciones de acoso en el apartado "Mujeres de 15 años y más acosadas en el ámbito laboral, por clase de acoso y estado conyugal según posición del agresor".<sup>1</sup>

Sin embargo, datos y hechos evidenciados a través de foros multidisciplinarios, mesas de análisis, medios de comunicación entre otros, a nivel regional o nacional reflejan una sintomatología que nos brinda un panorama sobre el tema del Acoso y hostigamiento sexual en México.

Hay quienes afirman que la mayoría de los casos se dan en las oficinas de gobierno, otros que en las empresas privadas nacionales o extranjeras, y otros más que en las instituciones educativas.

Organismos como el Grupo de Trabajo contra el Hostigamiento Sexual en el Ámbito Laboral en octubre de 2005 (conformado por diversos organismos, tanto oficiales como no gubernamentales, sindicatos e instancias académicas) denunciaron que "tres de cada cuatro trabajadoras son hostigadas sexualmente, una de cada cuatro víctimas es despedida y cuatro de cada diez renuncia a su empleo" por esa causa en países desarrollados. Este grupo de trabajo afirma que el 75% de las trabajadoras sufren hostigamiento sexual y que solo en 10 estados este fenómeno es un delito.

Por otra parte en el mundo del espectáculo una estrella que se hizo famosa en los años ochenta desde la poderosa empresa TELEVISAS fue Ga-Bi quien plasmó en su libro "como carne de cañón" una serie de atropellos y acontecimientos que sucedía con los aspirantes a la carrera artística.

En la esfera de gobierno cima noticias da a conocer en enero del 2002 a través de internet que al entonces secretario de gobierno Carlos Abascal Carranza una integrante del grupo de mujeres sindicalistas había solicitado investigara y sancionara los casos de acoso sexual ocurridos en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Dicha mujer manifestó "que en lugar de pedir pruebas de lo denunciado confiara en la palabra de la secretaria general del sindicato. Un ejemplo que apoya su petición era precisamente la copia de la denuncia que una trabajadora había realizado y que a raíz de este hecho había obtenido su transferencia a otra área de trabajo independientemente de otras cinco mujeres que habían sufrido acoso pero no habían tenido la fortaleza de presentar sus denuncias por escrito. Esta circunstancia fue tachada en su momento de discriminación en contra de las mujeres al no prestar atención a la solicitud de investigar los casos de acoso sexual y al no existir cambios en su política al interior de la dependencia a su cargo."

<sup>1</sup> Véase Anexo I. Tabla: Mujeres de 15 años y más acosadas en el dominio laboral, por clase de acoso y estado conyugal según posición del agresor, de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares, 2006 (ENDIREH).

El 17 de julio de 2003 en el estado de Jalisco la misma agencia cimamnoticias.com la nota periodística refiere que el secretario general del gobierno en esta entidad debería notificar si acepta o no la recomendación que había emitido una comisión de derechos humanos en materia de acoso sexual y que sería la primera en su tipo, según información de una empleada que fuera hostigada sexualmente por el director general del instituto Jalisciense de la Juventud. En recomendación emitida se solicita un castigo administrativo y la indemnización del funcionario. Las notas posteriores reportan que él inició un proceso penal lento e infructuoso.

En el mes de mayo de los corrientes se registró en Chalco estado de México el caso de una mujer policía que habiendo participado en la detención de jóvenes que se dedicaban a robar automóviles fue eliminada de la lista de policías que recibirían una recompensa pues había presentado con otra de sus compañeras una denuncia de acoso sexual en la subprocuraduría de Amecameca.

#### Casos de acoso sexual en el estado de Guanajuato<sup>2</sup>

En el estado de Guanajuato como en cualquier otro de México, las conductas relacionadas con los aspectos de carácter sexual están a la orden del día, encontramos inmersos en dichas acciones a hombres, mujeres, menores, adultos mayores, tanto en la posición de sujeto activo como pasivo, es decir, ningún individuo de la sociedad está exento de que en algún momento pueda ser sujeto receptor o emisor de acciones de contexto sexual.

No existe una sola causa ni estrato social para que un sujeto lleve a cabo alguna conducta de tipo sexual, pues ciudadanos hasta con niveles culturales, educativos y económicos, tanto elevados como bajos, han llegado a cometer este tipo de acciones y asumidos comportamientos de acoso sexual que hemos mencionado.

En el periodo de enero a junio de 2005. En el estado de Guanajuato, se han denunciado y dado a conocer algunos casos, a través de diversos medios de comunicación sobre la ejecución de conductas de carácter sexual, etiquetándose la mayoría de ellas como comportamientos de acoso sexual, aun y cuando en el código penal para el estado de Guanajuato dicho delito no se encuentra tipificado. Por ejemplo:

En la ciudad de Irapuato una empleada de presidencia municipal, denunció al secretario particular del alcalde por hostigarla sexualmente, en algunas ocasiones, a finales del año 2004. A raíz de tales acciones, y ante los cambios de actitud en su contra por no responder satisfactoriamente a las peticiones -según lo declarado por la empleada del secretario-, primeramente en el mes de enero de 2005 presentó su queja en la propia contraloría municipal de Irapuato; un mes después de lo sucedido, en febrero, fue separada de su cargo, por lo que dejó de trabajar para el ayuntamiento, por lo que la trabajadora acudió ante el ministerio público y presentó su formal denuncia para mayo de 2005 y en atención a la queja presentada en la contraloría, se llegó a la resolución, decretando la no responsabilidad

por acoso sexual del denunciado, ya que no se acreditaron los hechos manifestados en principio por la denunciante.

Por su parte el denunciado presentó a su vez una denuncia por difamación en contra de la empleada municipal. Este suceso fue difundido en el diario correo los días 14 y 17 de febrero al igual, que el 27 de mayo, así mismo la revista verdad en su número 12 de fecha 1 de marzo de 2005 presentó un artículo relacionado con el asunto en particular.

Otro hecho similar ocurrió en la ciudad de Acámbaro donde fue denunciado el director de la Comisión Municipal del Deporte y de la Juventud, por una empleada que al final de su contrato decidió no renovarlo debido a los problemas de acoso que manifestó se efectuaban en su contra. La mujer afectada, además de presentar su denuncia ante el ministerio público en enero del año pasado, pero al final el ministerio público que tuvo conocimiento, no ejercitó acción penal ya que no se pudo acreditar el cuerpo del delito, ya que el acoso sexual no está tipificado como delito. Estos acontecimientos se dieron a conocer en diversas publicaciones del periódico correo los días 16, 17, 18, 19 y 21 de febrero de 2005, así como en las noticias de Acámbaro por medio de internet.

Al respecto el procurador de Derechos Humanos en Guanajuato, señaló que el asunto de acoso sexual no es una figura delictiva, pero si una falta a la dignidad de la persona. Asimismo afirmó que se han brindado diversas asesorías e incluso iniciado averiguaciones sobre el acoso y hostigamiento sexual; sin embargo, las denunciantes de los hechos no se han presentado a ratificar sus denuncias.

Otro de los casos se presentó en el municipio de Salvatierra a través del periódico correo publicado el 16 de febrero de 2005, se dio a conocer que el presidente municipal había sido denunciado por acoso sexual por dos empleadas de la administración pública municipal. Una de ellas, que ante el ministerio público denunció los hechos, a su parecer de acoso sexual, se desistió afirmando que esta querella le hacia por cuestiones familiares y que esta situación fue aprovechada políticamente por otras personas. Sin embargo, esta denuncia aleató a otra empleada municipal para que presentara ante el ministerio público una denuncia similar contra el alcalde, tres días después de haber sido despedida de su trabajo. En el municipio de Purísima del Rincón fue denunciado el subdirector de la policía preventiva por una mujer policía que no resistió ni consentió las proporciones de este funcionario que se encontraba bajo los efectos del alcohol, procediendo a denunciarlo ante la contraloría municipal por el intento de abuso sexual. Después de lo sucedido el entonces director renunció a su cargo que venía desempeñando; otras versiones señalan que el director de Seguridad Pública solicitó su baja voluntaria por haber portado el uniforme al encontrarse e, ejerciendo sus labores bajo el influjo del alcohol, dejando de trabajar el primero de abril de ese año, en la corporación policiaca. No obstante ese mismo día el director, el director anotó la baja de su subordinado por causas personales y, en consecuencia, el alcalde informó al pleno del ayuntamiento que se había retirado voluntariamente. Por su parte el contralor municipal presentó una grabación como evidencia en la que había sostenido una entrevista con la denunciante y en la cual se narraba como sucedieron los hechos.

<sup>2</sup> Tercer de Aportes Legislativos – Apreciaciones y Consideraciones Jurídicas del Acoso Sexual - elaborado por el Instituto de Investigaciones Legislativas del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato, LIX Legislatura.

Es importante destacar, que aunque hubieran existido elementos para denunciar y sancionar penalmente al entonces empleado municipal, la mujer policía no presentó denuncia alguna, a pesar de afirmar que tenía conocimiento de otros dos casos en que el ex subdirector pretendió abusar sexualmente.

Durante el mes de abril del año próximo pasado, en la ciudad de León sucedió un hecho de presunto acoso sexual por parte de un director de secundaria hacia una alumna del tercer grado difundidos el 26 de mayo de 2005 por el periódico correo, mismo que fue denunciado ante el ministerio público. El conocimiento de tales conductas se dio en principio como un rumor en los pasillos de la propia institución educativa, trasladándose a los salones de clase hasta llegar a los hogares de los propios alumnos de la secundaria, decidiendo los padres de la menor afectada denunciar los hechos cuando fue comentado de manera directa por su hija. Sin embargo, la probabilidad de sancionar al director de la secundaria se diluyó, en virtud de que el delito de acoso u hostigamiento sexual no se encuentran tipificados en el Código Penal del Estado de Guanajuato, además de no encuadrar las declaraciones de alguna de las conductas tipificadas en el ordenamiento legal vigente como delito de carácter sexual. De tal forma que la averiguación previa fue archivada. Finalmente, el asunto se dio a conocer a la Secretaría de Educación de Guanajuato, para que esta institución valorara si el director incurrió en alguna falta administrativa y de ser así lo sancionara administrativamente.

Estos casos nos ejemplifican y muestran como han sido reiteradas las conductas de carácter sexual que llegan a incomodar tanto a los hombres como a mujeres; revelan que no existe algún nivel socioeconómico, cultural, social o de alguna otra índole que determine la constante del sujeto o sujetos que lleven a cabo este tipo de comportamientos. Así mismo, estas situaciones nos invitan a reflexionar sobre los planteamientos y las soluciones jurídicas a la ejecución de dichas acciones de carácter sexual que se viven en otros países, a través del análisis en perspectiva del derecho comparado con el propósito de tener un amplio panorama de los elementos que se consideran para determinar el acoso sexual como delito, así como las sanciones que se le atribuyen.

Situación de este fenómeno en la esfera femenina en el poder ejecutivo...

Desde la esfera femenina del poder ejecutivo del Gobierno del Estado de Guanajuato se carece de antecedentes de investigación de aquí la importancia de la investigación de campo presentada en este documento.

El objetivo de la investigación es dimensionar el fenómeno del hostigamiento y acoso sexual en el ámbito ya mencionado, identificando la proporción de casos de hostigamiento y acoso sexual que se presentan y determinar el conocimiento que la población femenina tiene de los organismos gubernamentales para su defensa en caso de sufrir hostigamiento y/o acoso sexual.

Para el logro de este objetivo se definió realizar una investigación de campo dirigida a las mujeres en el segmento del Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado de Guanajuato, mediante una muestra aleatoria abarcando todas las secretarías y una selección de organismos descentralizados.

Como herramienta de campo se utilizó un cuestionario estructurado previamente pilotado aplicado "sin intervención" (las mujeres seleccionadas contestaron el cuestionario sin la participación de una entrevistadora).

Principales resultados obtenidos:

Como resultado de la selección realizada de secretarías y organismos desconcentrados pertenecientes al Poder Ejecutivo del Estado de Guanajuato la investigación arrojó: El 63.02% de un universo de 74,041 servidores son mujeres. De este universo de mujeres servidoras públicas 4.51% considera que sufre de acoso sexual (aclaramiento que acoso es el término utilizado en la encuesta). Sin embargo existe 4.93% que sin afirmarlo de manera expresa admiten que les han ocurrido en los últimos 6 meses alguna(s) situaciones de acoso. La edad preponderante de las mujeres hostigadas/acosadas se encuentra entre los 25 y los 34 años, 51.43% casadas y 31.43% solteras. Los niveles de hostigamiento/acoso que este grupo de mujeres ha experimentado se presentan de la manera siguiente: invitaciones con intenciones sexuales 23.33%, presiones para salir con alguien 21.67%, manoseos 20.00%. El 82.76% no ha puesto su queja ante las autoridades correspondientes. ¿De quién ha provenido la agresión? de su jefe 41.18%, de compañeros de trabajo 47.06%. El 59.26% de los agresores tiene de 35 a 44 años siendo la gran mayoría casados. En el mismo sentido casi todas afirman confiar en la Procuraduría de Justicia y en la Comisión de Derechos Humanos.

## 2. MARCO DE REFERENCIA

### 2.1. Enfoques

Analizar el fenómeno del hostigamiento y acoso sexual puede hacerse desde diferentes enfoques: desde el comportamiento social, desde los efectos psicológicos en la persona agredida, desde la estructura antropológica del ser humano, desde la ética y los aspectos de tipo religioso, desde la biología y los procesos fisiológicos, desde la normatividad e implicaciones jurídicas, entre otros.

Al abordar el tema del hostigamiento y acoso sexual en los centros de trabajo del poder ejecutivo del estado como lo ha decidido el Instituto de la Mujer Guanajuatense, se busca realizar un diagnóstico abarcando en mayor o menor grado los enfoques antes mencionados pero, particularmente el enfoque jurídico-psicológico, pues de esta manera cubre los factores clave para la solución del fenómeno.

El objetivo del presente diagnóstico nace no de la inquietud del mero análisis científico o académico sino de la necesidad de atender un fenómeno que cada día va más en aumento impactando sobre todo en la población femenina, en primer lugar, siguiendo por los centros de trabajo públicos y privados y terminando con el esfuerzo que el estado realiza en la aplicación de la justicia.

### 2.2. Considerandos

El acoso sexual es una de las diversas aristas de una expresión excesiva del deseo sexual y de la autoridad que se detenta. La autoridad correctamente entendida, debería orientarse al servicio de manera que quien la detenta la use sobre todo en beneficio de aquellos a quienes dirige. Malentender y abusar de la autoridad es un exceso que toda organización debe corregir. Cuando se propicia abuso de la autoridad que se detenta entre el proponente y el afectado se hace del sujeto pasivo un mero objeto de placer, atentando así contra su integridad personal. La subordinación laboral es solo eso: laboral, y no debe trascender a otras esferas de la personalidad. La intimidad y la libertad son dones característicos de la persona, sin éstas no cabe hablar de humanidad alguna. Por ello, cuando se mediatisa a un ser humano – cuando alguien lo usa como medio– se realizan acciones contra la misma naturaleza; acción, que resulta, a todas luces perversa.

Los seres humanos en la actualidad pasamos una buena parte de nuestra vida en un ambiente laboral que en ocasiones tenemos la oportunidad de escoger y en ocasiones no. Este ambiente constituye nuestro centro de trabajo donde existen estructuras humanas que generan relaciones formales e informales en medio de conexiones interpersonales.

La conducción apropiada de los centros de trabajo exige atender la dimensión antropológica: el hombre y la mujer se atraen naturalmente, si se abusa de dicha atracción se han de tomar medidas que eviten situaciones delicadas que pongan en peligro la misión propia de dichos centros, y, sobre todo la dignidad de las personas que lo integran.

Precisamente, por las características antropológicas mencionadas, ha de privilegiarse una cultura de respeto mutuo y desarrollo armónico de la personalidad humana, estableciendo medidas que hagan muy difíciles las relaciones sexuales indebidas y, sobre todo, abusivas. El tema resulta especialmente oportuno debido al hecho inclaudicable de la presencia creciente de la mujer en los lugares de trabajo.

### 2.3. Conceptualización

Conceptualizar el tema del Acoso y Hostigamiento sexual es necesario para dejar en claro cualquier disertación que se pretenda confeccionar. De acuerdo con la enciclopedia Encarta, "Acosar", significa: "Perseguir, sin darle tregua ni reposo, a un animal o a una persona. Perseguir, apremiar, importunar a alguien con molestias o requerimientos". Desde el punto de vista sexual, la misma enciclopedia refiere que el acoso sexual es: "El que tiene por objeto obtener los favores sexuales de una persona cuando quien lo realiza se halla en posición de superioridad respecto de quien lo sufre".

Otro de los términos – similar al acoso sexual – es el de hostigamiento, inclusive se utilizan como sinónimo de "acoso sexual". Al respecto, conviene anotar que estos términos no significan exactamente lo mismo aunque sean utilizados como sinónimos en diversas ocasiones. Hecha esta observación, incluimos las definiciones de hostigar y hostigamiento.

La palabra hostigar significa: "Molestar a alguien o burlarse de él insistentemente". "Inciitar con insistencia a alguien para que haga algo". Por su parte, el hostigamiento se concibe como la "acción y efecto de hostigar". De ambas conductas se deduce que una de ellas está incluida en la ejecución de la otra, es decir, el hostigamiento – como se concibe – está incluido en el acoso.

Tomando una acepción que enfoca el concepto encontramos la utilizada por María Eugenia Solís García en el documento *Acciones para eliminar el acoso sexual en el trabajo*, publicado a través de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en donde refiere: "Acoso u hostigamiento sexual a toda acción que va dirigida a exigir, manipular, coaccionar o chantajear sexualmente a persona del sexo opuesto o del mismo sexo".

Ahora bien, el glosario de términos de la obra *Acoso Sexual y Discriminación en el trabajo*, Patricia Kurczyn Villalobos define de manera específica el acoso sexual como una "discriminación basada en la condición del sexo, acción persecutoria en contra de una persona para que acceda a intimidades o relaciones de naturaleza sexual. Para esta autora, el hostigamiento sexual es sinónimo de acoso sexual pues así lo denomina el código penal (del Estado de México).

La palabra discriminación – utilizada por la autora como principal conducta en el acoso sexual – es definida como "cualquier alteración a los derechos de igualdad, manifestada de cualquier manera. Puede ser por sexo, por género, por maternidad, por estado civil, por responsabilidades familiares, por raza, por religión, ideología, edad, estética, etc. Un

trabajador o trabajadora puede demandar a un empleador con motivo de discriminación en el trabajo. El acoso es una manifestación de discriminación".

Ahora bien, el concepto de "Violencia contra la mujer" es el tema toral en la defensa de los derechos humanos femeninos. Lo demuestra la trayectoria de convenciones, declaraciones, comisiones desde mitad del siglo pasado.<sup>3</sup>

Integramos, así mismo, el término "Perspectiva de Familia" planteada desde un enfoque humanista donde el individuo y el grupo se conjugan para lograr la satisfacción de las necesidades, deseos y potencialidades. La familia se asume como una estrategia, entendiéndose por familia papá, mamá, e hijos, esto es, la familia nuclear.

#### 2.4. Normatividad

Si bien es cierto que la presente investigación no es de carácter jurídico, es necesario dimensionarla desde el marco normativo que guarda con respecto al ámbito del poder ejecutivo del estado de Guanajuato, por lo que en párrafos subsecuentes haremos referencia a ello con el propósito de obtener un panorama que nos permita conocer el escenario existente en Guanajuato y contextualizar el objeto de estudio de la presente investigación. La razón estriba en que este tipo de conducta principalmente en el ámbito laboral se percibe en aumento, por lo que ya estando aun en tiempo, es conveniente darle sino un enfoque jurídico – legal si un sustento de seguridad social.

<sup>3</sup> "Las primeras intenciones para evidenciar la violencia hacia las mujeres se dan en la primera mitad del siglo pasado, por la creciente denuncia de las mujeres por obtener derechos iguales a los de los hombres. En 1946 se crea la Comisión de la Condición Jurídica de la Mujer, de la cual han emanado varias declaraciones y convenciones, consagrando su existencia en la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Esta Convención aprobada en 1979 por las Naciones Unidas, entró en vigor en 1981 tras la ratificación de 20 países incluido México; actualmente casi todos los países de América Latina y el Caribe se han comprometido con las obligaciones de esta Convención.

El espíritu de la CEDAW descansa en los objetivos de las Naciones Unidas: "resguardar la fe en los derechos humanos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona y en la igualdad de los derechos de hombres y mujeres".

Los ejes centrales de esta convención son los "derechos civiles y la condición jurídica y social de la mujer; los derechos relacionados con la reproducción humana y con las consecuencias de los factores culturales en las relaciones entre los sexos".

Es importante mencionar otras iniciativas internacionales que también se han destacado en la lucha contra la violencia hacia las mujeres, entre las que se encuentran: la Conferencia Mundial para los Derechos Humanos celebrada en Viena en 1993; la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia contra la mujer en 1991; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer en 1994, mejor conocida como Convención de Belém do Pará; y la Conferencia Mundial de Mujeres en Beijing (1995).

<sup>4</sup> La inserción de América Latina y el Caribe en la lucha contra la violencia hacia las mujeres, impuso a traves fuerza en lo décadas de los años setenta, gracias a la participación de grupos de mujeres comprometidos en hacer valer sus derechos. De hecho esta región ha sido impulsor gracial a la Convención de Belém do Pará, debido a que su visión trascendió la violencia doméstica, resiniendo otras formas de violencia hacia las mujeres, mismas que han servido como base para el diseño de un nuevo marco legal, así como de políticas públicas más eficientes.

Los compromisos adquiridos en nuestro país y en la región con el resultado de estos esfuerzos internacionales, se han concretizado en múltiples programas y acciones, producto de políticas específicas dirigidas al logro de la igualdad entre los sexos y la equidad de género.

Día de las formas de materializar compromisos internacionales, entre otras, en la modificación de la legislación, la creación de nuevos marcos normativos, la generación de datos que permitan la creación de indicadores para la planificación de políticas públicas y la instrumentación de programas a favor de la erradicación de la violencia en contra de las mujeres. (Tomado del marco conceptual ENAREMIS 2009).

Dentro de las definiciones y tipificaciones que hasta el momento existen en el ámbito del acoso y hostigamiento sexual, encontramos una diversidad de conductas que llegan a ser el objeto de delito, pero en todas ellas encontramos una coincidencia respecto del bien jurídico que se pretende tutelar o proteger, aunque la mayoría menciona que es el aspecto de la libertad sexual, la mayoría de las conductas incluidas en los delitos no se relacionan o tienen qué ver con la libertad sexual de las personas.

Dentro del Código Penal para el estado de Guanajuato –vigente desde el primero de enero de 2002-, existen diversos delitos que contienen las conductas de manera concreta y algunos otros que de manera implícita encierran las acciones en los delitos de acoso y hostigamiento sexual como: Amenazas, Violación y Abusos Eróticos Sexuales.

Además de los delitos establecidos en el Código Penal, otras leyes que sancionan conductas relacionadas con el acoso y hostigamiento sexual son la Ley de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos del Estado de Guanajuato y sus Municipios, publicada en el Periódico Oficial 74 segunda parte de 10 de Mayo de 2005 y la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al servicio del Estado.

Esta ley tiene como fin principal regular las responsabilidades administrativas de los servidores públicos, lo que permite encuadrar conductas relacionadas con el acoso y hostigamiento sexual, mismas que pueden llegar a ser sancionadas de diferentes maneras.

La Ley federal del Trabajo no especifica de manera directa en la violencia hacia la mujer, aunque sí define acerca de la agresión dirigida hacia los individuos (de uno u otro sexo) en los centros de trabajo.

#### 2.5. Dimensión del fenómeno

"Muchas mujeres desconocen lo que es el acoso y el hostigamiento sexual. Algunas mujeres lo sufren, pero no lo identifican como tal; y si lo identifican, no lo denuncian, por temor a represalias o porque desconocen sus derechos... Esta conducta tiene efectos graves sobre todas las partes en la relación laboral. En la víctima, tiene efectos psicológicos, de orden laboral, de orden físico y personal, ya que contribuye a crear estereotipos en el trabajo y limita las opciones de empleo en todas las mujeres. En los acosadores, esta conducta puede costarles el empleo o una medida disciplinaria, además de crearles problemas en su hogar, con su esposa y dañarles su reputación. Los efectos en la empresa son mucho mayores de lo que uno se imagina: baja productividad, baja moral, pérdida de buenos empleados y pérdida de mucho dinero, si se le obliga a pagar salarios caídos, indemnizaciones y costes. "...nadie sale ganando con esta conducta..."

<sup>5</sup> Haydeé Mireles Flores (abogada) coautora del libro "Acoso sexual: un problema laboral".

Salvo el apartado III Ámbitos laboral, escolar y social de la Encuesta nacional sobre la dinámica de los hogares 2006 (ENDIREH) no se había presentado para el estado de Guanajuato un diagnóstico obtenido mediante trabajo de campo.<sup>5</sup>

**Tabla 1**

Condición, tipo y clase de violencia laboral	Total	Estate conyugal de las mujeres	
	Casadas o unidas	Alguna vez violentas	Sistema
Estado Unido Mexicano	10 268 036	4 660 395	1 149 284
Sin violencia laboral	7 140 514	3 173 813	748 166
Con violencia laboral	3 128 211	1 445 084	368 081
Discriminación laboral	2 430 879	1 181 382	267 227
Le pidieron prueba de embarazo al ingreso	1 108 970	526 075	109 471
La despidieron sin lo mencionar al contratar o le bajaron el salario por embarazarse	88 322	87 026	9 035
Recibió menor salario o prestación que un hombre del mismo nivel	2 179 326	584 064	162 187
Tiene menos oportunidades para ascender que un hombre	581 682	478 955	129 012
No la jefearon, la despidieron o le dieron menos el salario por su edad o estado civil	272 529	116 021	41 616
<b>Acoso laboral</b>	<b>1 271 976</b>	<b>538 408</b>	<b>212 112</b>
La humillaron o desprecian	898 307	418 362	155 880
La ignoraron o la jefearon sin dar razón por ser mujer	134 566	83 243	38 817
Le hicieron insinuaciones o proposiciones sexuales	683 702	340 120	115 002
La intimidaron o amenazaron sin su consentimiento	295 567	73 418	41 099
La obligaron a tener relaciones sexuales	162 301	30 854	18 237
Tuve responsabilidades por las acciones de mis compañeras	120 366	45 266	10 434
No respondí a las	38 311	31 458	8 937
Fuente: INEGI. Encuesta nacional sobre la dinámica de las relaciones en los hogares 2006.			
<sup>5</sup> Nota: Violencia laboral se refiere a las mujeres ocupadas que reciben un sueldo, salario o pensión u otro tipo de pago y que sufrieron alguna agresión o acoso por parte de sus jefes, empleadores o compañeros de trabajo, de octubre 2005 a octubre 2006.			
La suma de las clases no coincide con el total de respuestas, pues cada mujer puede pertenecer a más de una clase de violencia.			

**TABLA 1**

### 3. OBJETIVOS

#### Objetivo general:

Dimensionar el hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral público del poder ejecutivo del estado de Guanajuato desde la perspectiva femenina.

#### Objetivos específicos:

1. Dimensionar el fenómeno del hostigamiento y acoso sexual.
2. Conocer los factores que causan el fenómeno.
3. Identificar la proporción de casos de hostigamiento y acoso sexual que se presentan.
4. Identificar y tipificar los niveles de conducta del fenómeno desde lo laboral en el ámbito ya referido.
5. Tipificar al acosador, a la víctima y a las circunstancias del fenómeno.
6. Determinar el conocimiento que la población femenina tiene de los organismos gubernamentales para su defensa en caso de sufrir hostigamiento y/o acoso sexual.
7. Ser un instrumento que permita generar y fortalecer modelos y herramientas de atención orientadas a la equidad de género y la salud laboral.

### 4. METODOLOGÍA

#### 4.1. Consideraciones para el Diseño de la Investigación de Campo

Se realizaron varios análisis comparativos de estudios similares para definir el grado de éxito en localizar un "sujeto de estudio válido" puesto que nos enfrentamos a un tema extremadamente delicado. Para efecto de este análisis se tomaron como referentes los estudios siguientes: *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2006 (ENDIREH)*, en su apartado III Ámbitos laboral, escolar y social; estudio de campo realizado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y aplicada en empresas del Estado de México y Distrito Federal como soporte del documento *Modelo de Reconocimiento Empresa Familiarmente Responsable*; investigación realizada en 1994 por la secretaría de la mujer de la Unión de Personal Civil de la Nación (UPCN) con trabajadoras del sector público en Argentina y el Informe de la OIT de 1996 sobre el acoso en mujeres y hombres.

El objetivo principal de dichos análisis consistió en identificar los diferentes métodos de obtención de la información, pues nuestro cuestionamiento principal era cómo habían obtenido información fidedigna dado lo delicado del tema. Así mismo ¿en qué momento nos encontramos con un caso evidente de hostigamiento y/o acoso? puesto que nos encontramos con el dilema de: "el dicho de ella" contra el "dicho del agresor". De acuerdo a consideraciones jurídicas, para que se dé estrictamente el fenómeno se requiere que no se acceda en ningún momento a las pretensiones, que la conducta sea reiterativa y que utilice la situación de "poder".

Ahora bien la investigación al estar dirigida al segmento específico: mujeres trabajadoras de las diferentes secretarías y dependencias del poder ejecutivo del estado de Guanajuato, requería de circunstancias específicas para la obtención de la información, por lo que se definió realizar las entrevistas con el permiso de las autoridades respectivas en los diferentes centros de trabajo.

El planteamiento central de la presente investigación fue ¿Cuál es la dimensión del fenómeno en el ámbito del poder ejecutivo del estado de Guanajuato?

En virtud de lo anterior se definieron las siguientes características para lograr con éxito la investigación en campo:

- Definición de una primera aproximación al marco teórico con dos vertientes: Jurídica y Psicológica.
- Obtención de la información en los centros de trabajo (y no en los hogares como es el caso de otras investigaciones).
- Herramienta de obtención de información en campo: mediante un cuestionario temático estructurado.
- Técnica de aplicación sin INTERVENCIÓN, esto es, sin entrevista dirigida al sujeto de estudio mediante cuestionario que contestara solo la mujer seleccionada.
- Cuestionario ANÓNIMO.
- Aceptación y permiso previo de las secretarías y dependencias seleccionadas.
- Aplicación aleatoria a los diferentes perfiles de puesto logrando las respuestas de niveles operativos, medios y directivos.
- Diseño maestro *ad hoc* y sembrado de la muestra asertivo.
- Aplicación de las entrevistas por personal calificado aún no requiriéndose la técnica de la entrevista.

La clave en las investigaciones de esta naturaleza se encuentra en el adecuado diseño de la herramienta de campo y el sembrado de la muestra.

Como herramienta de campo se utilizó un cuestionario estructurado que se confeccionó mediante un proceso de piloteo en cinco etapas. Estas fueron desarrolladas buscando resolver tres aspectos:

- Localización del informante adecuado.
- Objetividad en la obtención de la información.
- Técnica de aplicación.

El resultado del piloteo nos arrojó que la manera de obtener información objetiva, que eliminara al máximo el sesgo provocado por la entrevista directa, era realizando la aplicación del cuestionario sin "intervención". Cabe mencionar que las primeras cuatro etapas del piloteo fueron mediante la técnica de la entrevista directa, siendo la conclusión más importante "la entrevista directa irrumpió en la intimidad de la informante adecuado".

La quinta etapa consistió en aplicar el cuestionario sin intervención, obteniendo en un porcentaje muy alto los resultados esperados.

Al terminar la fase de piloteo se definieron:

- Unidad de análisis: El Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado de Guanajuato y las mujeres seleccionadas aleatoriamente (informante adecuado).
- Unidades de observación: Secretarías y dependencias seleccionadas del poder ejecutivo en su universo de mujeres. Se aplicó una muestra de 790 encuestadas (ver anexo) considerando una confianza del 96%, un error máximo del 5%; una tasa de respuesta máxima esperada de 95%, luego entonces, el tamaño de muestra resultante para obtener estimaciones de la población es de 382. Aún siendo suficiente este número de encuestas consideramos en el estudio una muestra de 790, a fin de evitar pérdidas de personas encuestadas con los filtros aplicados en la encuesta.
- El informante adecuado se definió como "Mujer de 18 o más años, que al momento de la aplicación del cuestionario tenga una relación de trabajo con el poder ejecutivo del estado de Guanajuato."
- El diseño de la muestra se caracteriza por ser probabilístico, por lo cual los resultados obtenidos de la encuesta pueden generalizarse a toda la población objeto de estudio. Cabe mencionar que a cada secretaría y organismo descentralizado seleccionado se le pidió mediante formalmente proporcionara la base de datos con el personal femenino, teniendo esta base de datos se realizó una selección aleatoria del personal sin distinción en las características del nivel tabular. La diferencia muestral de 382 a 790 se aplicó proporcionalmente a las dependencias de mayor número de empleadas. (véase anexo 4)
- De acuerdo con el periodo de levantamiento, la referencia temporal a partir de la cual se fijarán los datos corresponde a la mitad del levantamiento de la información, es decir, 10 de diciembre de 2007.

## 4.2. Análisis de los datos obtenidos

Para la definición del tamaño de la muestra se definieron los siguientes criterios: universos finitos, estimación del error muestral, nivel de confianza y probabilidad de pérdidas por los filtros aplicados en la encuesta. (véase anexo 5)

Por lo que consideré utilizar una fórmula para universos finitos. Es conveniente recordar al lector que no existe uniformidad entre los autores al definir los límites de universos finitos e infinitos. El criterio utilizado se fundamentó en los documentos utilizados para los Talleres de Actualización Profesional de la Asociación Mexicana de Agencias Investigación y Opinión Pública (AMAI).

Se definió la siguiente logística para el sembrado de la muestra:

- Mediante oficio el Instituto de la Mujer Guanajuatense solicitó una entrevista en cada dependencia para explicar los objetivos de la Investigación.<sup>6</sup>
- En cada entrevista se solicitó por escrito los listados conteniendo datos mínimos de identificación para realizar la selección aleatoria de las "informantes adecuadas".<sup>7</sup>
- Se solicitó en cada dependencia una sala o cubículo aislado del resto de las oficinas para la aplicación de los cuestionarios. En todos los casos las aplicadoras fueron personal capacitado con perfil de licenciatura en psicología.

El procesamiento de los datos se realizó mediante una interfase en plataforma WEB alojándose en base de datos MYSQL. Los cálculos se aplicaron mediante un formulario a efecto de generar las matrices de resultados.

### 4.2.1. Cálculo Muestral

A fin de determinar el tamaño de la muestra se necesario tener presente que el error muestral describe la función de rendimientos decrecientes, de manera que para un nivel de confianza (probabilidad de acertar al describir la realidad con nuestros resultados) constante, llega un punto que mayores incrementos de la muestra no suponen reducciones sustanciales del error muestral. Se puede observar en el siguiente gráfico:

Tabla-2



El error se reduce de manera importante cada vez que se añaden individuos a la muestra hasta los 384 individuos, donde para una muestra infinita el margen de error es del 5%.

Un margen de error razonable en la investigación social, es el del 5% para un nivel de confianza del 95% y un universo infinito. Como ya se ha dicho, esto supone una muestra de 384 individuos. Sin embargo esto no significa que como estándar, cuando se aborda un universo infinito, sea suficiente con realizar 384 encuestas. Si lo que se quiere es analizar en sí mismo el comportamiento de dichos subgrupos, probablemente sea necesaria una muestra superior.

En conclusión, a la hora de determinar el tamaño de la muestra, hay que prever los análisis que se van a realizar, y las posibles pérdidas de muestra que se producirán en caso de haber filtros en el cuestionario (filtros: preguntas que dan pie a que unos encuestados sigan respondiendo determinadas preguntas y otros no porque no están cualificados para ello).

Las fórmulas para calcular el tamaño de las muestras son diversas, basadas todas ellas en las fórmulas para la estimación del error muestral, ya sea de la proporción, de la media o de la desviación típica.

<sup>6</sup> Anexo II: Fórmulas que proporcionan los bases de datos para el cálculo de la muestra

<sup>7</sup> Anexo 4: Muestra de la muestra por jerarquías y organizaciones descentralizadas

La fórmula para el cálculo de muestras finitas como nuestro caso es:

$$n = \frac{N}{\left(1 + \left(\frac{\epsilon^2}{k^2}\right) * \frac{(N-1)}{N}\right)}$$

$N$  es el número de individuos que forman el universo.

$n$  es el número de individuos de la muestra.

$P$  y  $Q$  son una medida de dispersión de la muestra. Si no existe información suficiente de la muestra a analizar, se presupone la mayor dispersión ( $p=0.5$  y  $q=0.5$ ). Resulta evidente pensar que si la población que se va a estudiar es muy homogénea en la variable de análisis, la muestra necesaria será menor.

$k$  es el nivel de confianza que se pretende conseguir, pero en unidades estandarizadas. Lo habitual es utilizar un 95% de nivel de confianza, lo que significa un  $k$  de 1,96.

$\epsilon$  es el error muestral máximo que se desea cometer. Como norma general, no es recomendable trabajar en el total con errores superiores al 5%.

Sustituyendo estos valores al universo de nuestro estudio tenemos que:

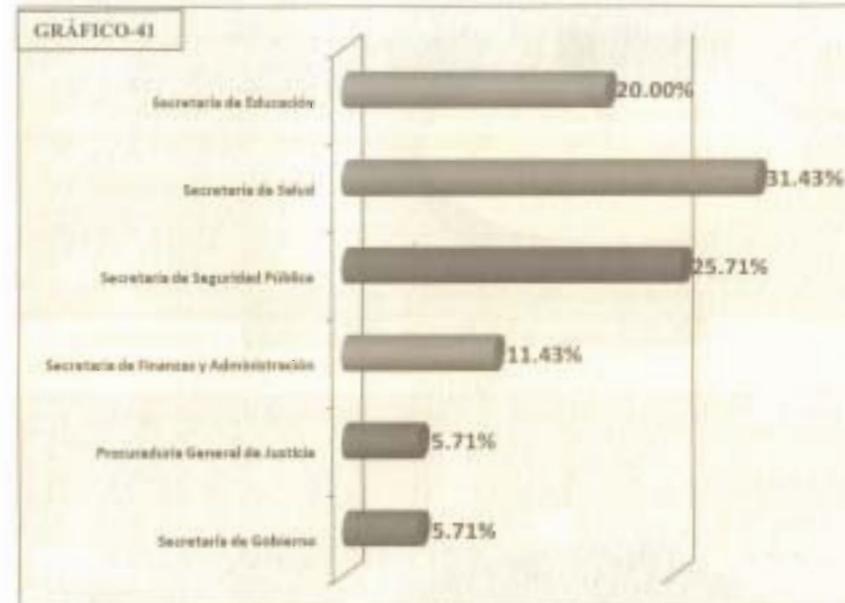
$$n = \frac{(48,095)/((1+(0.05)^2)*(48,095-1))}{((1.96)^2*(0.5)*(0.5))} \\ = 381$$

No obstante que con una muestra de 381 encuestas era suficiente para tener un nivel de confianza del 95%, consideramos en nuestro estudio una muestra de 788, a fin de evitar pérdidas de muestra con los filtros aplicados en la encuesta.

## 5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO

Para la presente investigación se realizó, de acuerdo al diseño metodológico, la aplicación de la muestra en las Secretarías y una selección de los Organismos Descentralizados del Poder Ejecutivo del Estado de Guanajuato, lo que nos arrojó un total de 74, 041 servidores públicos, de este total se diferenció la población femenina 46,664 esto es, el 63.02% (véase tabla de distribución de la muestra).

### 5.1. Distribución del fenómeno por Secretarías y Dependencias.

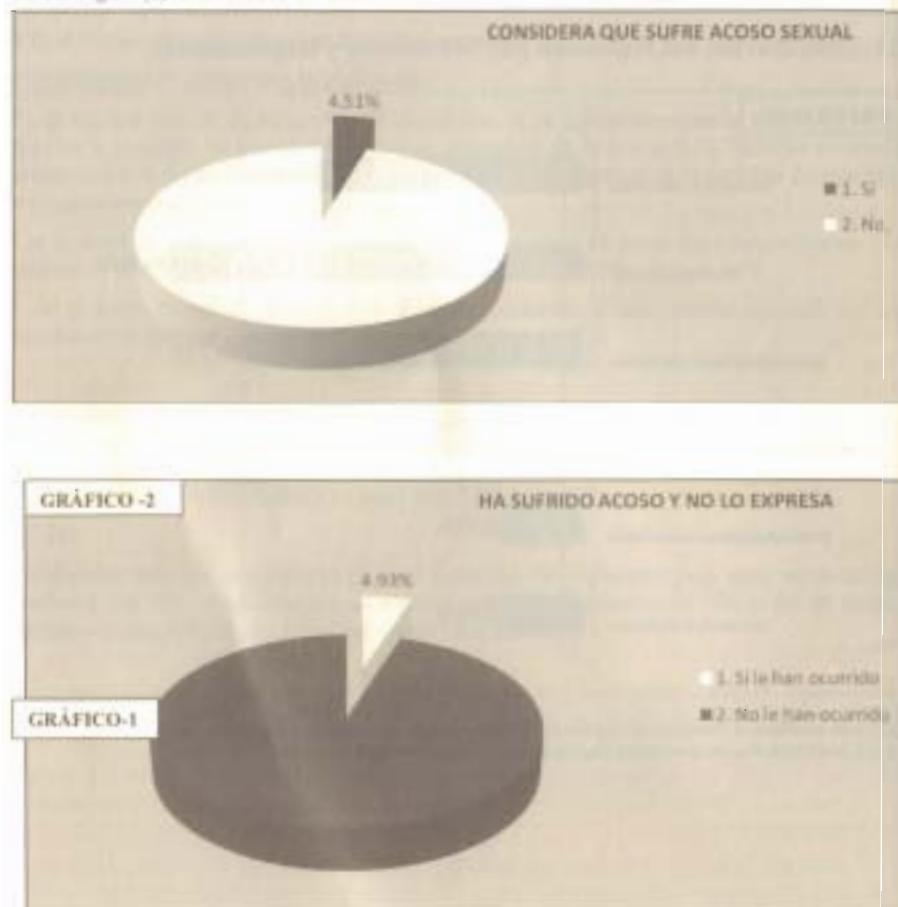


NOTA 1: DE ACUERDO AL PORCENTAJE DE 4.81% DE MUJERES DE DECLARARON HABER SUFRIDO DE ACOSO.

NOTA 2: EN EL RESTO DE SECRETARIAS Y DEPENDENCIAS NO SE REGISTRÓ NINGÚN CASO.

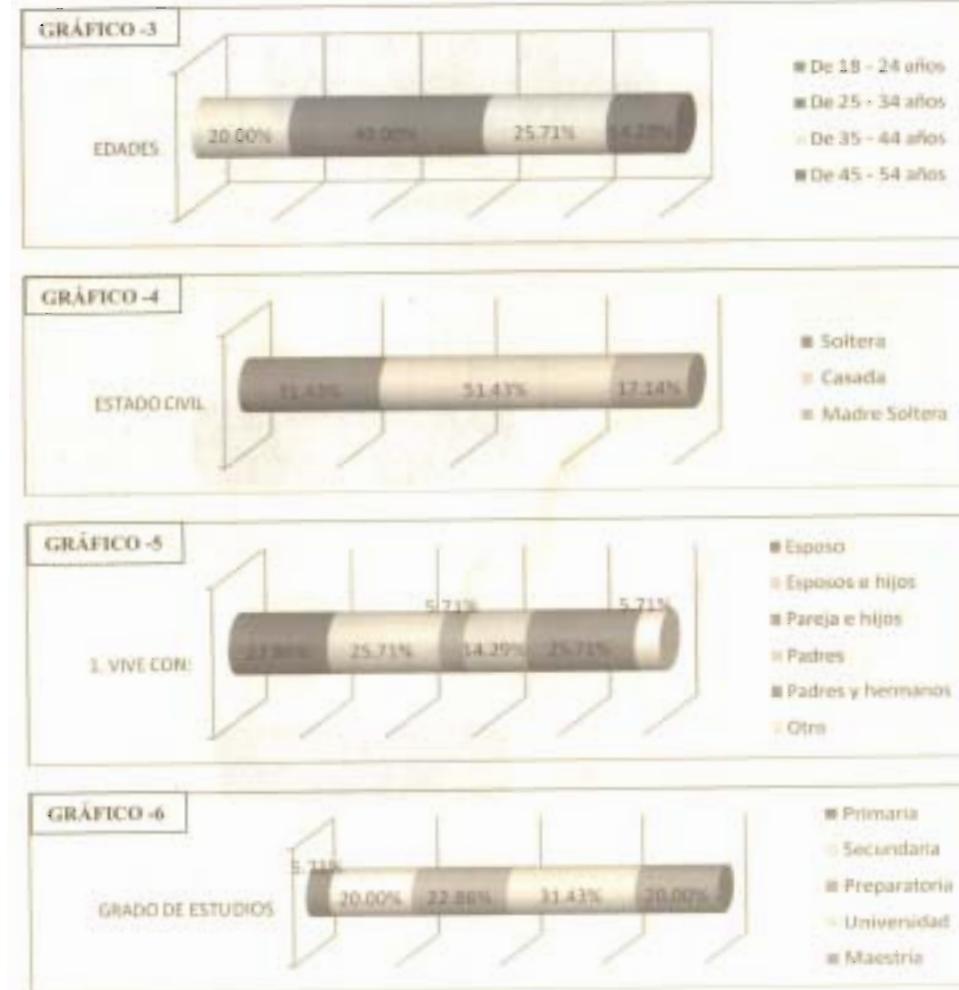
## 5.2. Alcance del fenómeno

De este universo de mujeres servidoras públicas 4.51% considera que sufre de acoso sexual (aclarando que acoso es el término utilizado en la encuesta). Sin embargo existe 4.93% que sin afirmarlo de manera expresa admiten que les han ocurrido en los últimos 6 meses alguna(s) situaciones de acoso.



## 5.3. Perfil de las mujeres Hostigadas/Acosadas

En el perfil de las mujeres que declararon haber sufrido hostigamiento/acoso la investigación arrojó que la edad preponderante se encuentra entre los 25 y los 34 años. La mayor parte de dichas mujeres son casadas y solteras. Viven con su esposo e hijos o con sus padres y hermanos. El porcentaje más alto del grado de estudios que presentan es universidad.



Con respecto a la propiedad de su vivienda el mayor porcentaje declararon que es propiedad familiar. De la misma manera el porcentaje más alto declaran que de su salario dependen de 2 a 3 personas y solo una persona aporta para el sustento del hogar.

GRÁFICO-7

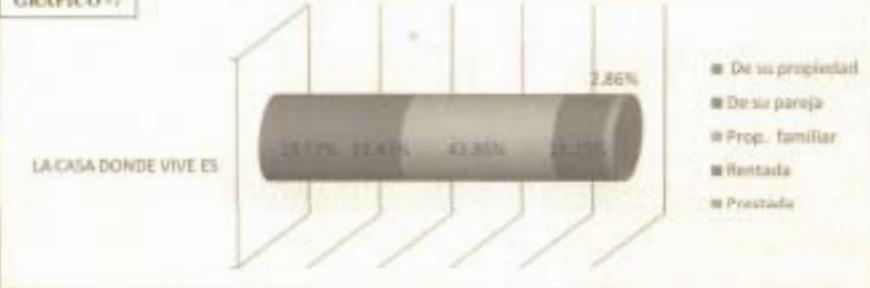


GRÁFICO-8

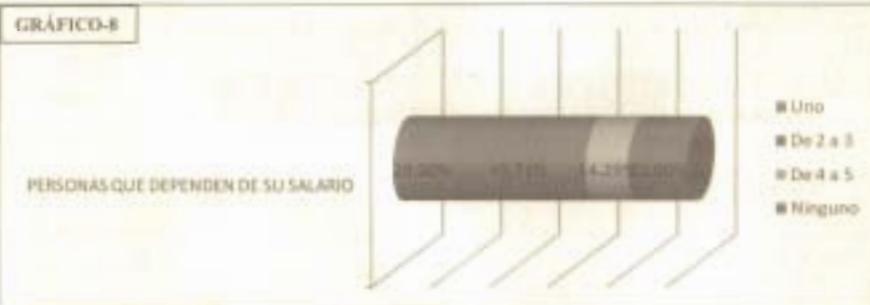
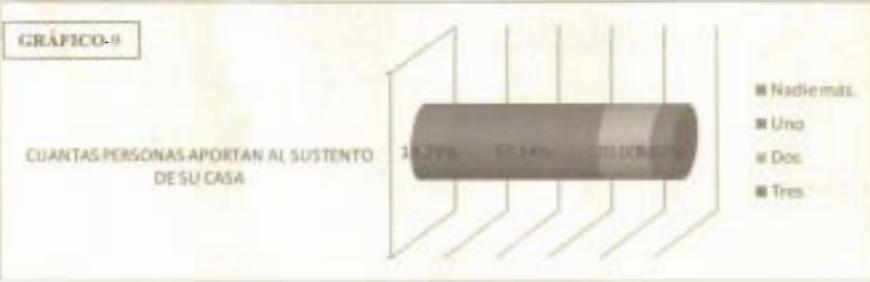


GRÁFICO-9

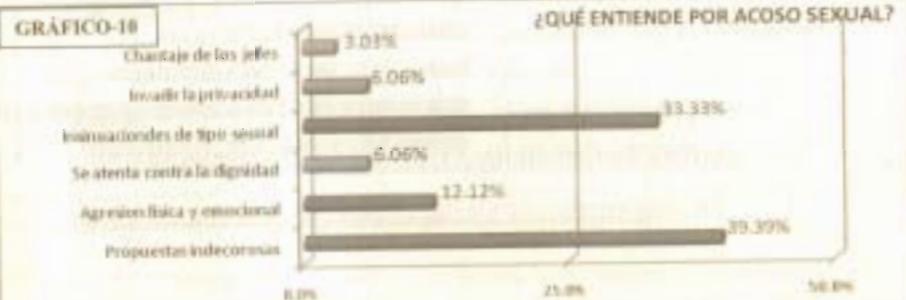


### 5.3.1. Circunstancias

#### Concepto

¿Cuál es el concepto de acoso sexual que tienen las mujeres que declaran haber sufrido el fenómeno? El mayor porcentaje declararon que son propuestas indecorosas y el porcentaje más bajo declaran que es chantaje de los jefes.

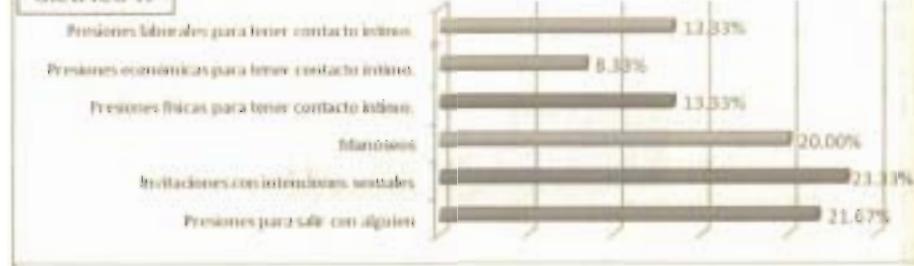
GRÁFICO-10



### 5.3.2. ¿Cómo se ha presentado la agresión?

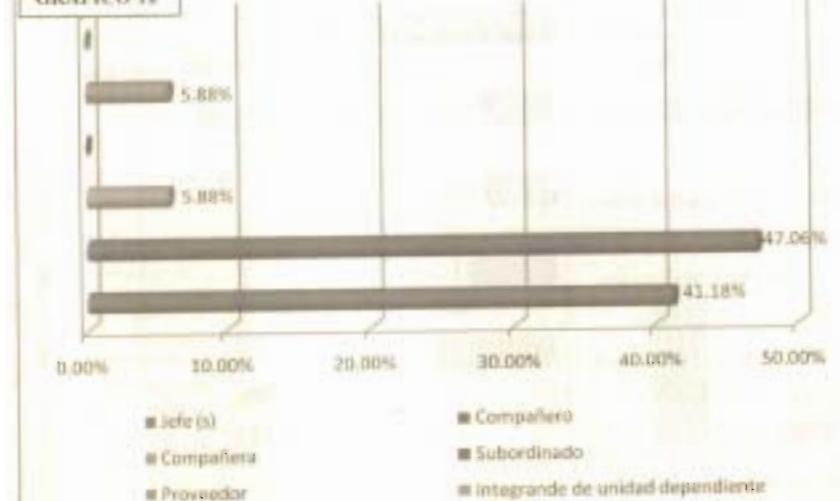
Los niveles de hostigamiento/acoso que este grupo de mujeres ha experimentado en su mayor porcentaje es "Invitaciones con intenciones sexuales".

GRÁFICO-11



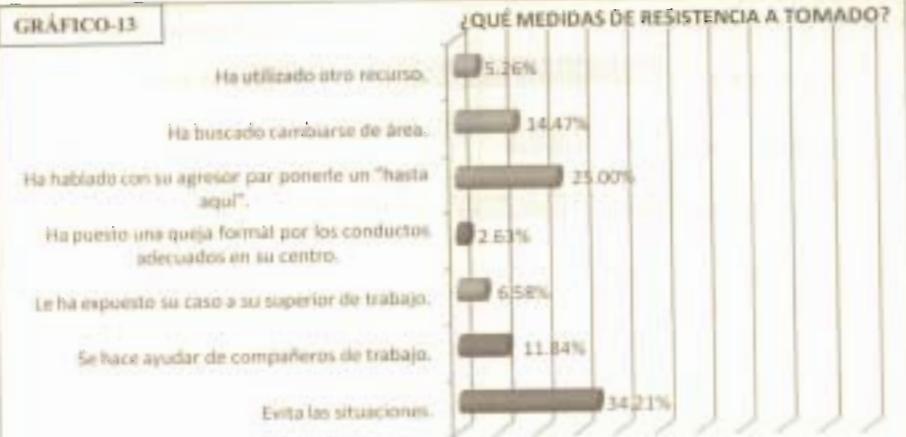
De 4.51% de las mujeres que afirman sufrir de acoso sexual, responden de la siguiente manera a la pregunta ¿de quién ha provenido la agresión? De su jefe 41.18%, de compañeros de trabajo 47.06%, de compañeros de trabajo.

GRÁFICO-12



¿Qué medidas de resistencia han tomado? 34.21% evita las situaciones, 25% ha hablado con su agresor para ponerle un "hasta aquí".

GRÁFICO-13



Según la investigación realizada en 1994 (Argentina) por la secretaría de la mujer de la Unión de Personal Civil de la Nación (UPCN), con trabajadoras del sector público, se determinaron cinco niveles de conductas de acoso sexual, para lo que se tuvo en cuenta el tipo de interacción (verbal - no verbal), en el contenido del mensaje (más o más constructivo) y la implicación en el tipo de contacto físico:

Nivel 1) acoso leve, verbal, clímax, pérpetas conversaciones de contenido sexual.

Nivel 2) acoso moderado, no verbal y/o contacto físico: miradas, gestos lascivos, mirar...

Nivel 3) acoso medio, fuerte verbal: llamadas telefónicas y/o escritas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales.

Nivel 4) acoso fuerte, con contacto físico: Manoseo, agredir o acorralar.

Nivel 5) acoso más fuerte: Presiones verbales fuertes como palizadas para tener contacto íntimo.

El agresor sabe o debería saber que la persona destinataria de un acoso lo considera ofensivo. Es necesario establecer la diferencia entre saber o deberías saber para poder impugnar tanto las situaciones en que la víctima le ha hecho saber su molestia a través del agresor como aquellas en las que éste no ha sido puesto en conocimiento para que resuelva claramente ofensivas y no resultan propias de las relaciones entre trabajadores.

El acoso sexual es una forma de violencia de género, desvalorización de la violencia sexual y la violencia laboral e institucional.

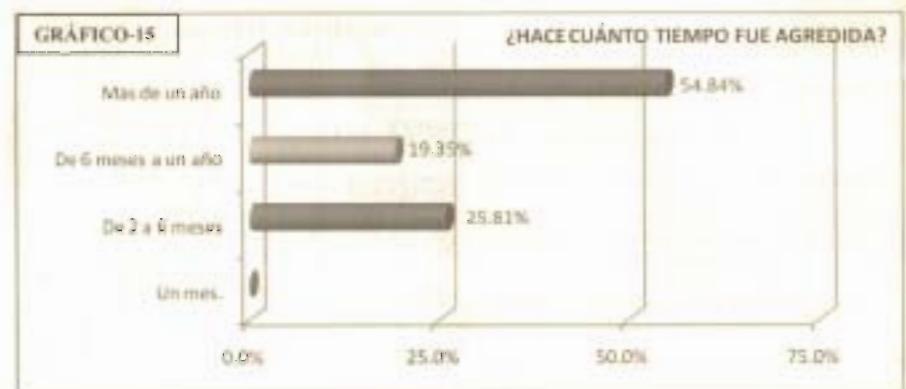
Según María José Lubertha, por un lado, el acoso sexual "fortalece el estereotipo y desequilibrio cultural del 'hombre' productor (dominante) y de la mujer, reproducidora, sumisión, rechazo a la mujer a objeto sexual y negándose el derecho de actuar en espacios considerados masculinos y, al mismo tiempo, aliviando a los hombres de una mayor responsabilidad en cuestiones de reproducción". Para la experta, esto que no sólo responde a diferencia de poder real sino también al poder cultural, la mayoría de los varones de estos son superiores, si bien lo tienen también pueden ser víctimas de acoso sexual por parte de mujeres o gays, igualmente cuando estos son sus superiores jerárquicos.

NOTA: Para efectos de la presente investigación se realizó una prueba piloto mediante una muestra no paramétrica aplicando los cinco niveles de acoso propuestos anteriormente. El resultado era así: que los niveles 3 y 2 son más percibidos propiamente como violencia sexual sexual. En esta respuesta prueba piloto, utilizando preguntas abiertas nos dio por resultado la integración de los niveles señalados en este momento.

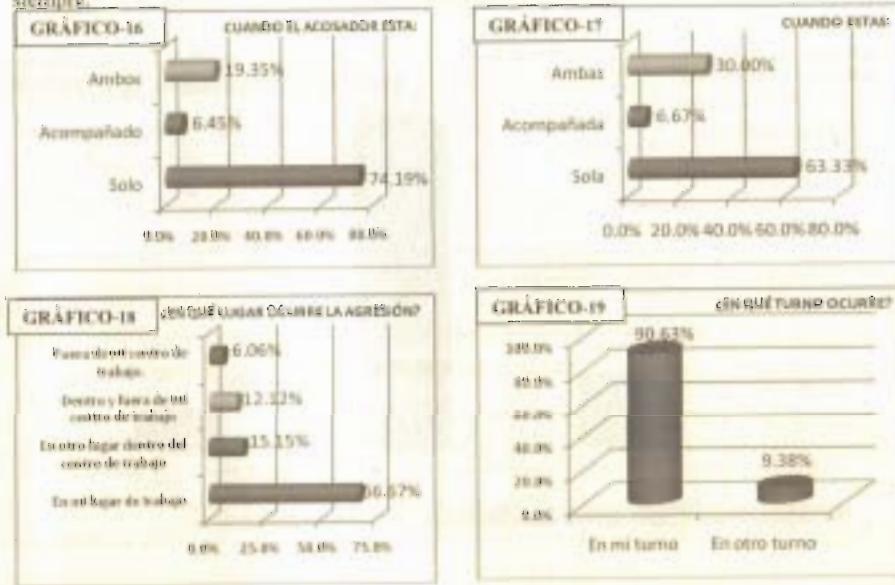
Y si no ha resistido al acoso, ¿por qué? Los porcentajes respectivamente más altos corresponden a "dice que por vergüenza, y "me pueden despedir".



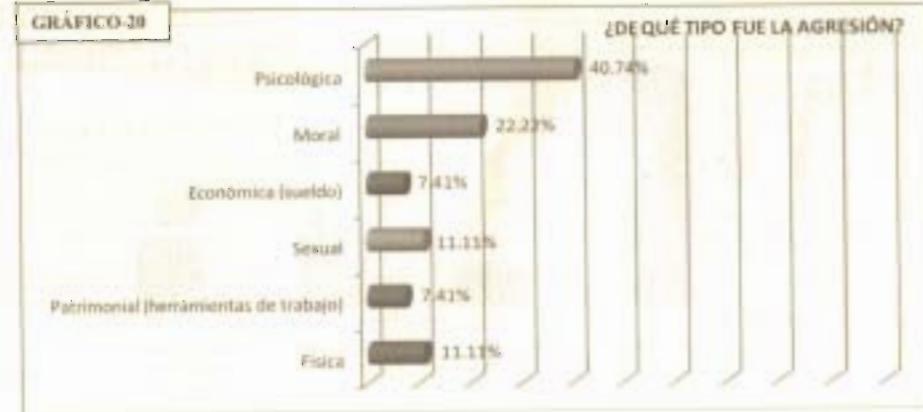
A pesar de que el cuestionario pregunta si le han sucedido situaciones de acoso en los últimos 6 meses nos encontramos que 54.84% dice que más de un año y 19.35% dice que de seis meses a un año.



¿En qué momento ha ocurrido el acoso? Entre 63.33% y 74.19% cuando uno u otro están solos, 66.67% afirman que ocurre en el lugar de trabajo y en el turno de la víctima casi siempre.



¿De qué tipo de violencia se ha valido el acosador? En mayor proporción violencia Psicológica.

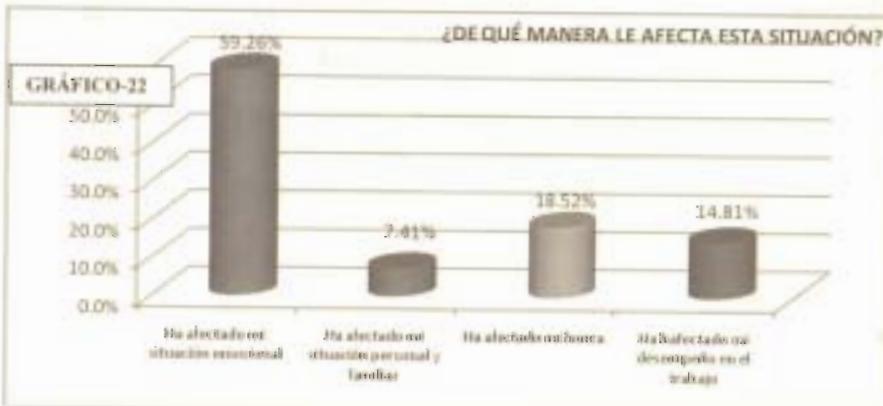


### 5.3.3. Consecuencias

A partir de estos acontecimientos el desempeño en su trabajo sigue siendo el mismo.

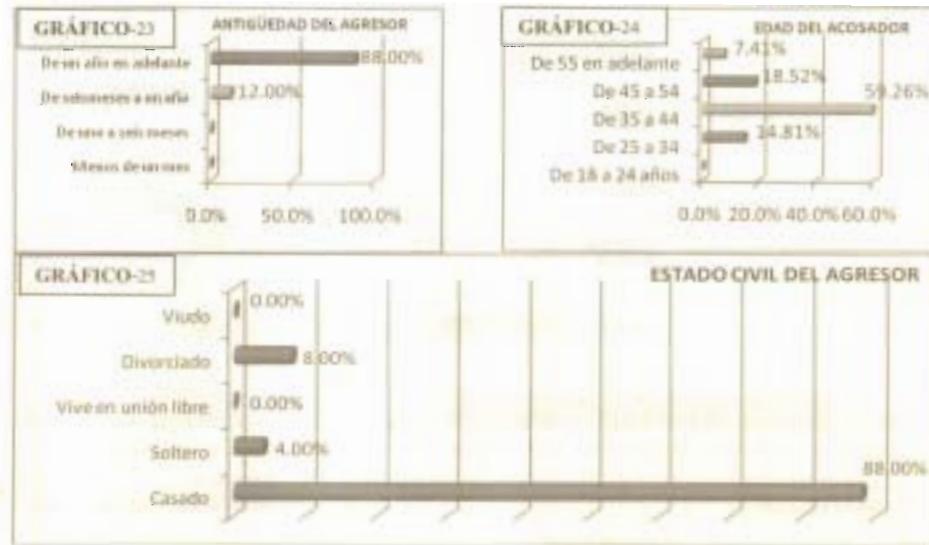


En un 60% les ha afectado al menos en su situación emocional.



### 5.3.4. Perfil del agresor

El 60% de los agresores tiene entre 35 y 45 años de edad.



### 5.3.5. ¿Qué acciones de defensa o denuncia han tomado?

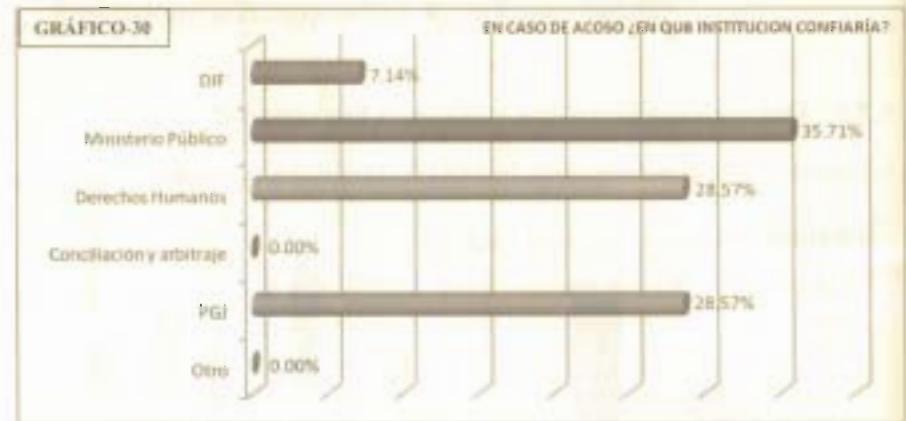
Solamente 17.24% ha puesto su queja formalmente en su centro de trabajo.



Sólo 7.14% acudió con alguna autoridad externa. Estas mismas mujeres al comentar los resultados que obtuvieron de sus gestiones dicen 57.14% que no pasó nada.



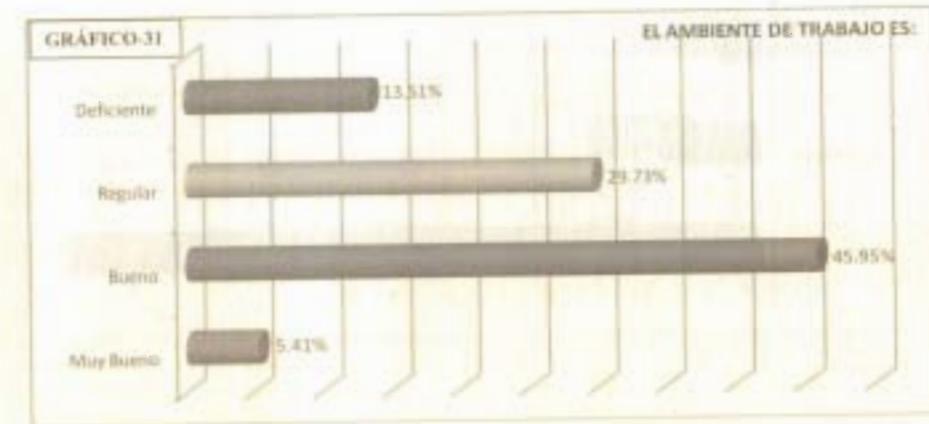
Finalmente las mujeres hostigadas y/o acosadas dicen que en una situación de esta naturaleza confiarían en un 64.28% en la PGJ, en Derechos Humanos 28.57% y 7.14 en el DIF.



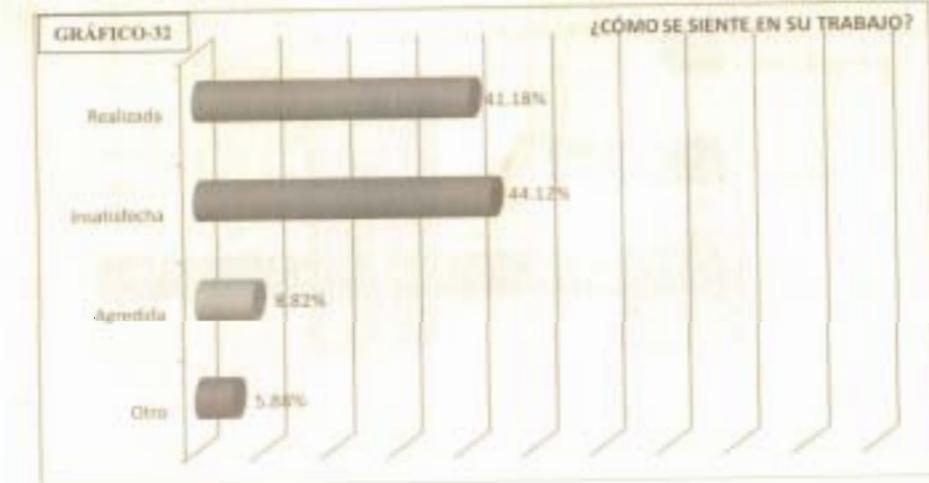
### 5.3.6. Ambiente de trabajo

Se consideró conveniente preguntarles acerca de cómo perciben y cómo se sienten en su ambiente de trabajo, a lo que respondieron:

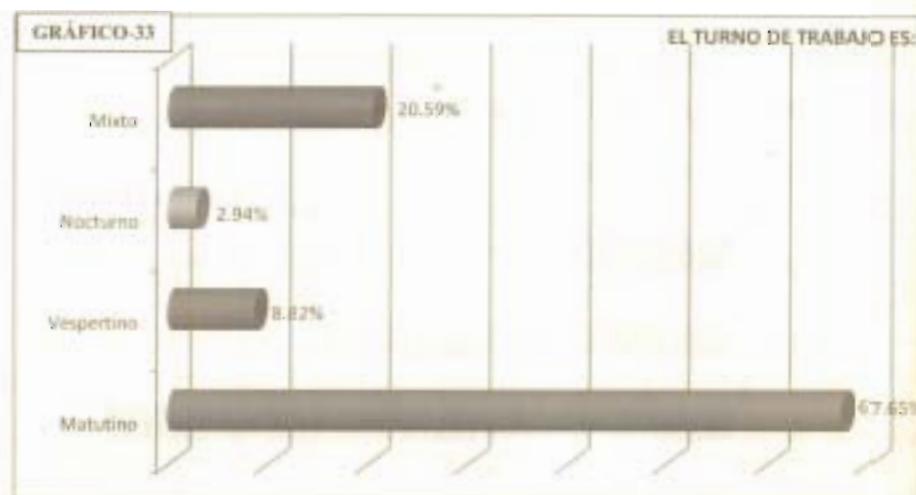
Contradictoriamente 45.95% considera que su ambiente de trabajo es bueno.



44.12% se siente insatisfecha, 41.18% dice sentirse realizada, 8.82% agredida.



Casi un 70% trabajan en turno matutino.



¿Qué actividades de desarrollo recibe de la secretaría? En 28,79% recibe capacitación sobre su puesto anualmente.



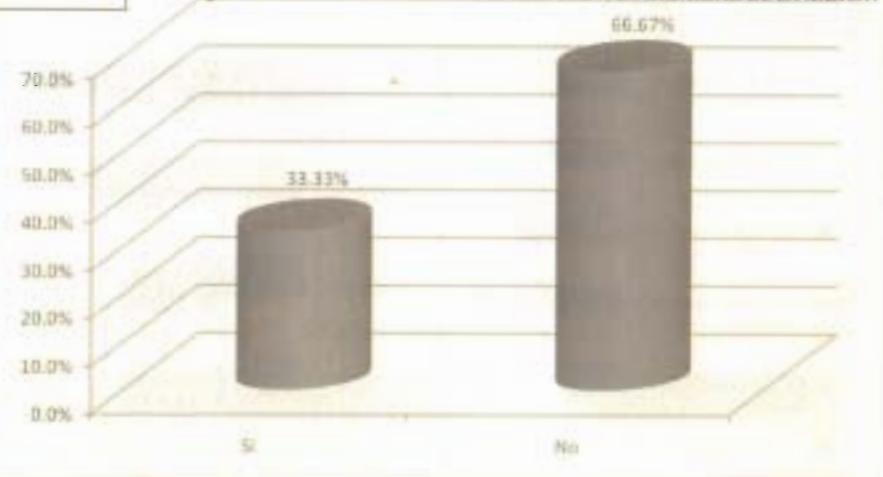
70.59% declaró si conocer los contenidos.



El 66.67% de las mujeres hostigadas y/o acosadas declara que el reglamento no especifica el respeto a la dignidad de la mujer.

GRÁFICO-38

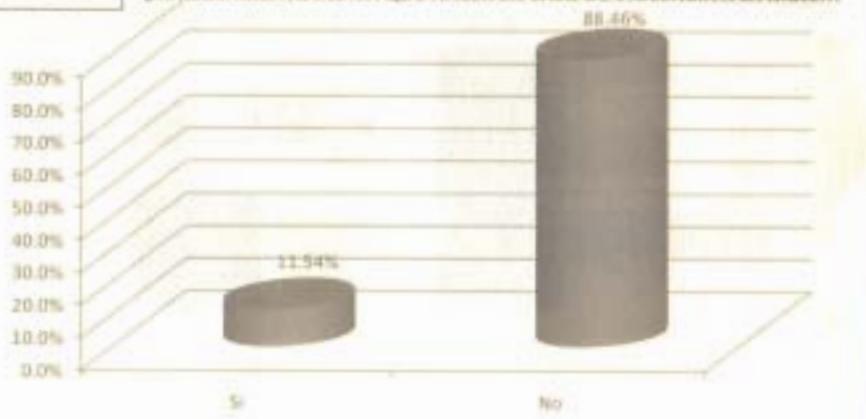
¿EL REGLAMENTO ESPECIFICA EL RESPETO A LA DIGNIDAD DE LA MUJER?



En cuanto a que si en el reglamento especifica lo que se debe hacer en caso de violencia hacia la mujer 88.46% dice que no.

GRÁFICO-39

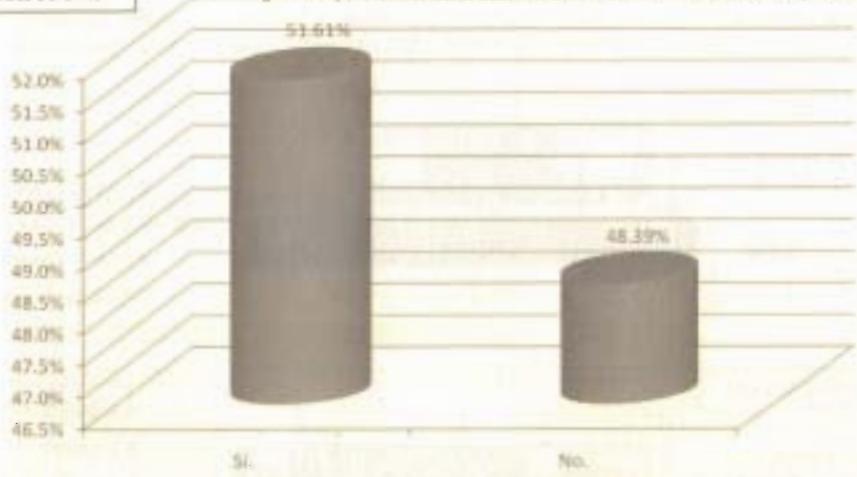
¿EL REGLAMENTO INDICA QUE HACER EN CASO DE VIOLENCIA A LA MUJER?



A la pregunta ¿En su centro de trabajo cree que existe discriminación hacia la mujer? 51.61% contesto que si y 48.39% considera que no.

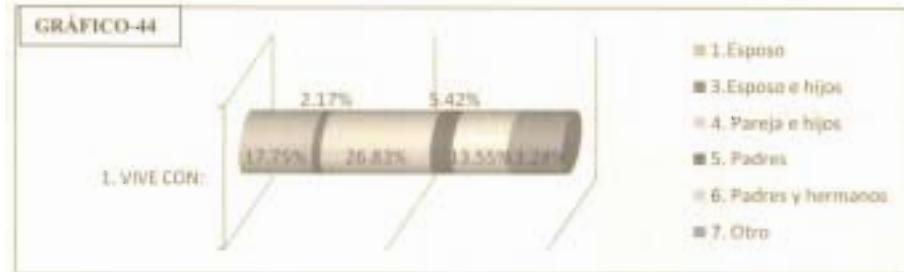
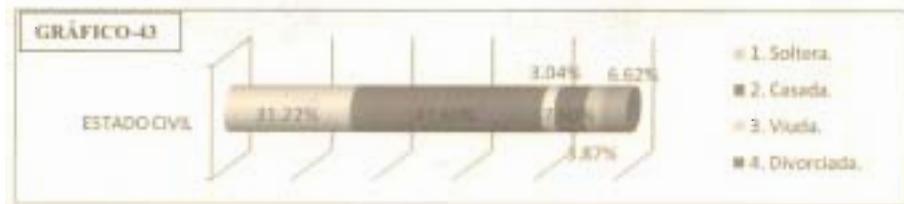
GRÁFICO-40

¿CREE QUE EN SU CENTRO DE TRABAJO EXISTA DISCRIMINACION?

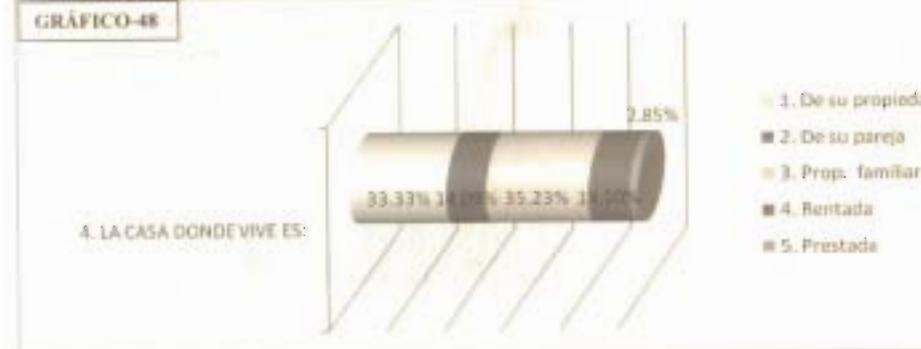
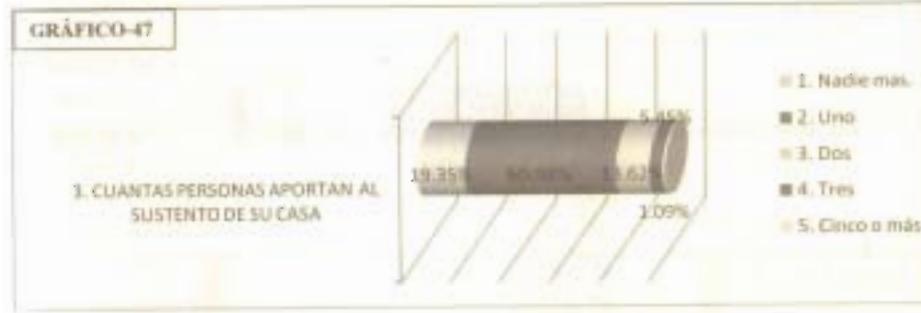
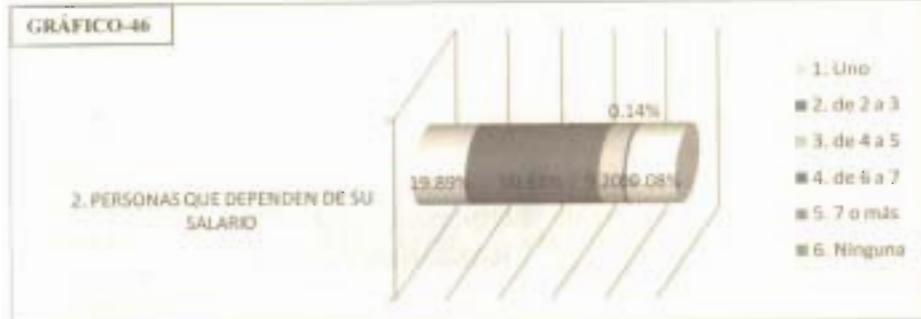


#### 5.4. Perfil de mujeres no agredidas

En el perfil de las mujeres que declararon **no haber sufrido** hostigamiento/acosó la investigación arrojo que la edad preponderante se encuentra entre los 35 y los 44 años. La mayor parte de dichas mujeres son solteras y casadas. Viven con su esposo, con su pareja e hijos, con sus padres y hermanos. La mayor parte tiene nivel universitario y preparatoria.



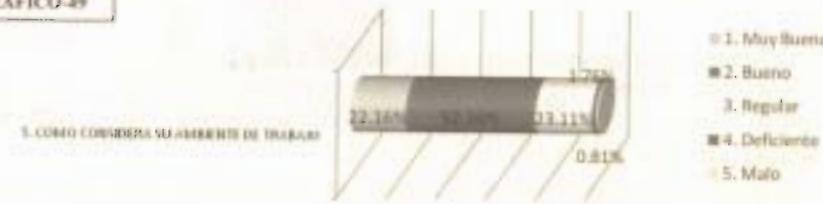
Depende 2-3 personas de su salario, solo una persona más aporta al sustento de su casa, la casa donde viven es de propiedad familiar ó de su propiedad.



#### 5.4.1. Ambiente de trabajo

El mayor porcentaje consideran su ambiente de trabajo entre bueno y muy bueno y se sienten realizadas. La gran mayoría tienen turnos matutinos, labora normalmente de 7 a 8 horas diarias.

GRÁFICO-49



Recibe actividades de desarrollo en su mayoría enfocadas a capacitación sobre su puesto y capacitación para su desarrollo (98.08%), de manera semestral y anual.

GRÁFICO-53

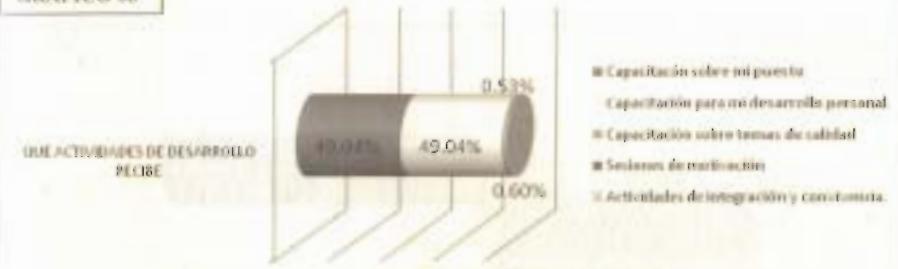


GRÁFICO-50



GRÁFICO-51



GRÁFICO-52



GRÁFICO-54



El porcentaje más alto de las mujeres encuestadas que no sufrieron el fenómeno dice conocer el reglamento interior de trabajo de su dependencia y afirman que el reglamento no especifica el respeto a la dignidad de la mujer además no se define que hacer en situaciones de violencia hacia la mujer.

GRÁFICO-55



GRÁFICO-56



GRÁFICO-57

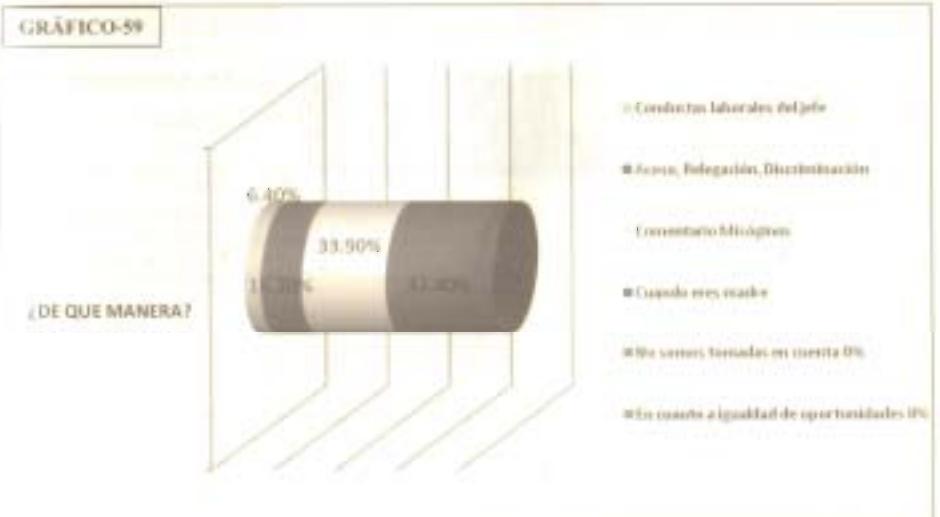


14.04% considera que existe discriminación hacia la mujer, manifestándose en dos expresiones mencionadas por ellas mismas: "cuando eres madre" y "comentarios misóginos".

GRÁFICO-58

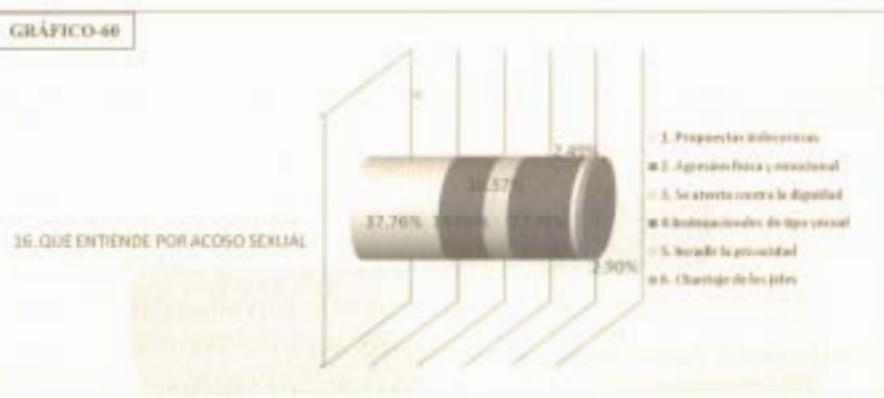


GRÁFICO-59



Los dos conceptos que para este mismo grupo de mujeres son más significativos al hablar de acoso sexual son: propuestas indecorosas en 37.76% e insinuaciones de tipo sexual en 27.39%.

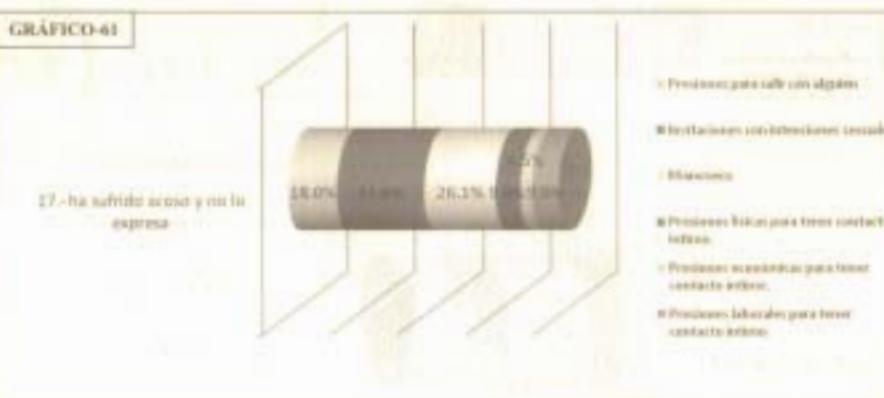
GRÁFICO-40



36. QUE ENTIENDE POR ACOSO SEXUAL

Los niveles de hostigamiento/acoso que este grupo de mujeres ha experimentado se presentan de la manera siguiente: invitaciones con intenciones sexuales, manoseos, presiones para salir con alguien, presiones laborales para tener contacto íntimo, presiones físicas para tener contacto íntimo, presiones económicas para tener contacto íntimo.

GRÁFICO-41



27.-ha sufrido acoso y no lo expresa

- De manera adicional en el cuestionario se integró un apartado de observaciones presentadas en el Anexo 3.
- Dado que cerca del 30% de las mujeres entrevistadas se cuidaron de no poner sus datos para mantener el anonimato sólo se pudieron obtener los datos de la tabla mujeres hostigadas por área, puesto y nivel tabular del Anexo 7.

## 7. DISCUSIÓN

Durante el Seminario Internacional sobre Hostigamiento Sexual en el Trabajo, Yolanda Ramírez León del Grupo de Trabajo contra el Hostigamiento Sexual en el ámbito laboral, señaló (en octubre de 2005) que en México no existen estadísticas ni investigaciones para determinar el grado de incidencia del hostigamiento, además de que sigue siendo una práctica que no se denuncia.<sup>1</sup>

De acuerdo a los documentos analizados para efectos de esta investigación estos son en su gran mayoría estudios de carácter jurídico, otros se refieren a las consecuencias de tipo psicológico y sociológico de las víctimas de hostigamiento/acoso en diferentes segmentos, algunos más son tratados de enfoque antropológico/ético. Los de carácter psicológico-sociológico están basados en estudios de casos específicos o en apreciaciones resultantes de ellos. Cabe mencionar que al hacer estas afirmaciones no se pretende invalidar dichos contenidos, sólo se está comparando para ubicar que la presente investigación es resultante de un proceso de investigación formal soportado en herramientas estadísticas. Existen datos en reportajes emanados de fuentes oficiales del Distrito Federal.

En buena parte de estos estudios o reportajes se hacen afirmaciones que podemos tipificar como sigue:<sup>2</sup>

- El 75% de las mujeres trabajadoras sufren hostigamiento sexual.
- La mayoría de los agresores se encuentra en el rango de 35 a 45 años de edad.
- La agresión se da de jefe de trabajo a subordinada pretendiendo otorgar favores de beneficio laboral.
- Las víctimas son en su mayoría entre 25 y 35 años de edad.
- En su mayoría las víctimas están en una situación de psicológica deplorable.
- La gran mayoría de las víctimas no se quejan ante las autoridades correspondientes y mucho menos denuncian.
- De acuerdo a ENDIREH 2006:
  - Más de 1'360,000 mujeres de 15 años ó más sufre de acoso en su ámbito laboral.
  - De estas 60.12% han sido agredidas por su jefe o superior de trabajo.
  - 20.2% sufrieron la agresión de un compañero de trabajo
  - El 47% son casadas.
  - 36% solteras

De acuerdo a la presente investigación el 9.44% declara haber sido acosada o al menos vivir una situación de acoso aunque no lo considere como tal. Contrastó de manera

1. Grupo de Trabajo contra el Hostigamiento Sexual en el Ámbito Laboral, octubre de 2005.

2. Apuntes Legislativos - Aprendizajes y Consideraciones Jurídicas del Acoso Sexual - elaborados por el Instituto de Investigaciones Legislativas del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato, LXI Legislatura.

3. Encuesta Nacional sobre la Diversidad de las Relaciones en los Hogares 2000 (ENDIREH).

4. Reportaje Tríptico por Alfonso Mendoza, 12 de junio de 2005.

5. Modelos de Ensayos y Exposiciones Familiarmente Responsable.

considerable con el 75% de la fuentre arriba mencionada, considerando que son ámbitos y zonas geográficas diferentes.

Coincide la edad preponderante entre 25 y 35 años por parte de la víctima.

La agresión en el segmento de investigación del presente diagnóstico proviene en equiparables proporciones de Jefes o compañeros de trabajo.

El presente diagnóstico arrojó que efectivamente la situación emocional de las víctimas ha sido dañada, tan sólo el dato del 60% que declara que le ha afectado su situación emocional.

Efectivamente la gran mayoría de las víctimas no se queja y mucho menos denuncia, esto es más crítico si consideramos que en el Poder Ejecutivo del estado de Guanajuato existe la secretaría de la Gestión Pública, reglamentos interiores de trabajo en cada dependencia soportados por la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios y la Ley de Responsabilidades Administrativas de los servidores Públicos del Estado de Guanajuato y sus Municipios. Más del 80% de las victimas del Poder Ejecutivo no ha puesto su queja por las vías formales.

ENDIREH menciona que el 47% son casadas y el presente estudio arrojó 51.43% de la misma manera 36% y 31.43% solteras.

## 8. CONCLUSIONES

El índice obtenido mediante el presente estudio de campo es de 4.51% de mujeres hostigadas/acosadas que de acuerdo al universo de referencia 46,664 servidoras públicas del gobierno del estado de Guanajuato, la dimensión cuantitativa se proyecta a 2,104 casos.

Como apreciamos en el gráfico número 2, 4.93% de las mujeres declaran haber sufrido alguna o varias de las siguientes circunstancias: invitaciones con intenciones sexuales, presiones para salir con alguien, manoseos, presiones físicas para tener contacto íntimo, presiones laborales para tener contacto íntimo o presiones económicas para tener contacto íntimo; sin embargo, ninguna de ellas afirma haber sufrido hostigamiento/acoso. Consideramos que detrás de esta realidad existe alguno de los siguientes aspectos: silencio intencional, temor pretendidamente oculto y admisión de un hecho consentido.

Aun existiendo un marco normativo para la protección de los propios servidores públicos y sus centros de trabajo (Ley Federal del Trabajo, Ley de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos del Estado de Guanajuato y sus Municipios, la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al servicio del Estado y el propio Reglamento Interior de Trabajo de cada secretaría) 44% las mujeres agredidas desconocen dicho marco de seguridad laboral.

Analizando el perfil del agresor y las circunstancias en las que ocurrió el fenómeno de hostigamiento/acoso inferimos que los factores<sup>4</sup> que lo causan:

- Abuso del contenido de autoridad de los puestos de gobierno:
  - Niveles de mando, obligatoriedad de las funciones de cada puesto de trabajo, posición de poder por el expertiz o la antigüedad en el puesto,
  - El abuso de la interacción propia del trabajo.
  - Discriminación hacia la mujer.
  - Elementos culturales subyacentes:
    - Opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión.

La importancia de identificar y tipificar los niveles de conducta del fenómeno radica en dos aspectos: ubicar el nivel de conciencia por parte de las mujeres afectadas acerca de fenómeno, pues no todas están conscientes de la violencia que están ejerciendo sobre ellas (lo confirman los hallazgos de la etapa piloto y la relación entre quienes contestaron las opciones de cómo se ha presentado la agresión y quienes afirman haber sufrido hostigamiento/acoso - 4.51% y 4.93% - )

La mujer agredida en este segmento se perfila de la manera siguiente: casadas y solteras (82%), entre 25 y 34 años, de categoría laboral indistinta (nivel tabular), grado de estudios entre universidad y preparatoria; viven con sus padres y hermanos, esposo e hijos y con su

<sup>4</sup> Ver gráfico 40 ¿Ciel que en su centro de trabajo exista discriminación?

<sup>5</sup> Ver gráfico 15 ¿Dure cuánto tiempo fue agredida?

<sup>6</sup> Ver gráfico 12 ¿De qué lo prevendrá la agresión?

esposo. En sus hogares ellas y sus parejas aportan al gasto de manutención, dependen de 2 a 3 personas de su salario y la casa donde habitan es entre familiar y de su propiedad.

El acosador resultó ser preponderantemente de 35 a 44 años de edad, casado, y de más de un año de antigüedad. Jefe de trabajo (41.18%) y compañeros (47.06%).

Podemos afirmar que el hostigamiento/acoso sufrido por las mujeres agredidas es un mal endémico pues el 54.84% lo ha padecido de un año a más tiempo.

Es notorio que habiendo recursos institucionales para defenderse y poner una queja, las mujeres agredidas siguen manifestando temor a las represalias.

De lo anterior concluimos:

- El fondo de la problemática es estructural pues habiendo un marco jurídico y medios para evitarlo, la dinámica de los centros de trabajo reflejada desde la óptica de las mujeres agredidas no refleja las bondades de aquellos.
- Se requiere generar una cultura laboral proactiva que privilegie el respeto a la integridad y dignidad de la persona humana, que convierta esta cultura laboral en una estrategia, que la transforme en una política pública, que la transforme en una agenda de desarrollo humano para cada uno de los centros de trabajo.
- Consideramos que la estrategia de atención para erradicar este fenómeno de los centros de trabajo del poder ejecutivo del gobierno del estado de Guanajuato ha de ser mediante un modelo adaptable a cada secretaría u organismos descentralizado, con sus herramientas específicas de atención.
- Sería considerablemente más costoso e ineficaz atenderlo sólo por la vía judicial.

## II. GLOSARIO DE TÉRMINOS

**Acosar**, significa: "Perseguir, sin darle tregua ni reposo, a un animal o a una persona. Perseguir, apremiar, importunar a alguien con molestias o requerimientos". Enciclopedia Encarta.

**Acoso sexual**, la Enciclopedia refiere que: "El que tiene por objeto obtener los favores sexuales de una persona cuando quien lo realiza se halla en posición de superioridad respecto de quien lo sufre".

**Hostigar**, significa: "Molestar a alguien o burlarse de él insistentemente". "Incitar con insistencia a alguien para que haga algo", Diccionario Académico.

**Acoso u hostigamiento sexual**, "toda acción que va dirigida a exigir, manipular, coaccionar o chantajear sexualmente a persona del sexo opuesto o del mismo sexo", María Eugenia Solís García.

**Acoso sexual**, Patricia Kurczyn Villalobos define de manera específica como una discriminación basada en la condición del sexo, acción persecutoria en contra de una persona para que acceda a intimidades o relaciones de naturaleza sexual".

**Discriminación**: "cualquier alteración a los derechos de igualdad, manifestada de cualquier manera. Puede ser por sexo, por género, por maternidad, por estado civil, por responsabilidades familiares, por raza, por religión, ideología, edad, estética, etc." ENDIREH.

**Hostigamiento sexual**, de acuerdo a la "Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia" en su artículo 13 dice: "el hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva."

**Acoso sexual**, "el acoso sexual es una forma de violencia en la que si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y riesgo para la víctima independientemente de que se realice en uno o varios eventos". "Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia".

**Violencia Laboral y Docente**, "Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual". "Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia". "Apuntes legislativos, XLIX legislatura del Estado de Guanajuato".

**Violencia laboral:** "la negativa ilegal a contratar a la Victima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género".

**Violencia docente:** "aquellas conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, academia, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros".\*

**Victima:** la mujer de cualquier edad a quien se le infinge cualquier tipo de violencia.\*

**Agresor:** la persona que infinge cualquier tipo de violencia contra las mujeres.\*

**Violencia sexual:** es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física.\*

**Violencia física:** empujones, patadas, golpes, intento de asesinato, agresiones con algún objeto, disparos.\*

**Violencia psicológica:** es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, desamor, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.\*

**Violencia patrimonial:** es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos...\*

**Violencia económica:** es toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.\*

**Perspectiva de Familia** planteada desde un enfoque humanista donde el individuo y el grupo se conjugan para lograr la satisfacción de las necesidades, deseos y potencialidades. La familia se asume como una estrategia. Entendiéndose por familia papá, mamá, e hijos, esto es, la familia nuclear.

Página de gobierno del estado de Guanajuato.

\*\*Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia".

## 10. BIBLIOGRAFIA

- Aeberhard-Hodges, Jane. "Desagradable, no deseado y cada vez más ilegal: el acoso sexual en el lugar de trabajo. [Tema especial]" revista de la OIT. Ginebra: OIT, No. 19 (marzo1997)
- Aeberhard-Hodges, Jane. International Labour Organisation. "Jurisprudencia reciente sobre el acoso sexual en el trabajo". Publicado: (Ginebra), Revista internacional del trabajo (Ginebra) (1996).
- Adoptada y abierta a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, en su vigésimo cuarto periodo ordinario de sesiones, del 9 de junio de 1994, en Belem do Para, Brasil. Entrada en vigor: el 5 de marzo de 1995 de conformidad con el Artículo 21.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. 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. Entrada en vigor: 3 de septiembre de 1981, de conformidad con el artículo 27 (1).
- Convenio (No. 111) relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Adoptado el 25 de junio de 1958 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su cuadragésima segunda reunión. Entrada en vigor: 15 de junio de 1960, de conformidad con el artículo 8
- Declaración de Beijing. Cuarta Conferencia Mundial sobre las Mujeres. Reunidos en Beijing, en septiembre de 1995, año del cincuentenario de la fundación de las Naciones Unidas.
- Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones Internacionales en los Hogares 2006 (ENDIREH). Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI) México 2006
- Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones Internacionales en los Hogares 2003 (ENDIREH). Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI) México 2003.
- Erdreich BL, Amador AC, Slavet BS. "Sexual harassment in the federal workplace". United States. Merit Systems Protection Board. Washington: U.S. Government Printing Office, 1996.

- Illueca Haydée Méndez (Abogada) coautora del libro "*Acoso Sexual: un problema laboral*".
- INEGI. "*Estadísticas a propósito del día internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres*". México 2005.
- Instituto de Investigaciones Legislativas. Poder Legislativo del Estado de Guanajuato LIX Legislatura. "*Apuntes Legislativos, Apreciaciones y Consideraciones Jurídicas del Acoso Sexual (Edición Especial)*".
- Instituto de la Mujer Guanajuatense (IMUG). CD "*Investigaciones Género y Salud*". México 2001 – 2005.
- Instituto de la Mujer Guanajuatense (IMUG). CD "*Investigaciones Género y Migración*". México 2001 – 2005.
- Instituto Nacional de las Mujeres (INM). "*Programa Nacional por una Vida sin Violencia 2002 – 2006*". México 2005.
- Instituto Nacional de las Mujeres (INM). "*Cada una desde su trinchera: Cambios Favorables en la vida de mujeres y sus comunidades provocados por una intervención efectiva. Programa Convive y Fondo PROEQUIDAD*". México 2006.
- Instituto Nacional de las Mujeres (INM). "*Modelo de Equidad de Género MEG: 2003. Modelo de un sistema de gestión de Equidad de Género (versión 2003 en español)*". México, Mayo 2005.
- International Labour Organisation. "*Mujeres trabajadoras: ¿protección o igualdad?*". Madrid: Instituto Nacional De Seguridad E Higiene En El Trabajo 1990. 342 P.
- *Investigación realizada en 1994 por la Secretaría de la mujer de la Unión de Personal Civil de la Nación (UPCN) con trabajadoras del sector público en Argentina y el informe de OIT de 1996 sobre el acoso en mujeres y hombres.*
- Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresa (IPADE). "*Acoso Sexual en la Empresa: Cómo Prevenirllo*". México 2007.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Diario Oficial de la Federación. Febrero 01 de 2007 (Primera Sección).

- *Ley de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos del Estado de Guanajuato y sus Municipios*. Publicada en el Periódico Oficial 74 segunda parte de 10 de Mayo de 2005.
- *Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al servicio del Estado*.
- Misra R. "*Effects of age on attitudes towards working women.*" Panigrahi B. (Bradford), International journal of manpower (Bradford) 17, (2), (1996,) p.3-17.
- Organización Internacional del Trabajo. "*Trabajo Decente*". México Marzo de 2003.
- *Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Adoptada por la Asamblea General en su resolución A/54/4 de 6 de octubre de 1999.
- Reinhart, Ariane. International Labour Office. "*Sexual harassment: addressing sexual harassment in the workplace, a management information booklet: han ILO survey of company practice*" Geneva: ILO, 1999.
- Saucedo González, Irma. "*Políticas, leyes y acciones sobre la violencia intrafamiliar contra las mujeres en México. Aportes para una discusión teórica conceptual*". Septiembre de 2005.
- Secretaría de Relaciones Exteriores, México. "*Las Mujeres, el Desarrollo y la Paz para el Siglo XXI*". México 2006.
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Dirección General de Equidad y Género. Reporte de la STPS "*Empresa Familiarmente Responsable*".
- Stanko B. Miller GJ. Stanko B. "*Sexual harassment and government accountants: anecdotal evidence from the profession*". (Alexandria)
- Swiss DJ. "*Women breaking through: overcoming the final 10 obstacles at work*". Princeton, N.J.: Peterson'S/Pacesetter Books, 1996.

## 9. ANEXOS

### Anexo 1

**Tabla: Mujeres de 15 años y más acosadas en el ámbito laboral, por clase de acoso y estado conyugal según posición del agresor, de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2006 (ENDIREH).**

Mujeres de 15 años y más acosadas en el ámbito laboral, por clase de acoso y estado conyugal según posición del agresor	CODIGO 12				
Clase de acoso laboral y estado conyugal	Posición del agresor	Estado	No respondiente	Total	
	Jefe residencial o superior	Compañero	Otro		
<b>Estados Unidos Mexicanos</b>					
La intimidación o desprecio	839 773	398 893	36 484	48 180	1 305 210
La agresión física	99 096	236 486	22 981	27 482	360 563
La ignorancia o la hostilidad socializada por los hijos	90 982	42 130	10 230	4 462	155 574
La hostilidad o hostilidad socializada por las relaciones	144 979	58 086	24 202	30 984	237 251
La hostilidad o hostilidad socializada por las propuestas sexuales	128 546	52 071	16 224	3 446	200 261
La intimidación o hostilidad socializada por las obligaciones o tener referencias sexuales	38 754	46 132	2 890	2 006	110 782
Todos representados por no acceder a sus propuestas	98 753	17 868	4 482	8 232	131 975
<b>Las tablas de análisis</b>					
La intimidación o desprecio	386 232	195 258	46 748	31 771	612 949
La agresión física	295 551	150 986	38 982	32 880	487 419
La ignorancia o la hostilidad socializada por los hijos	25 201	27 144	1 286	3 177	56 522
La hostilidad o hostilidad socializada por las relaciones	221 872	58 086	21 922	21 887	322 785
La hostilidad o hostilidad socializada por las propuestas sexuales	20 098	23 230	4 782	2 410	56 328
La intimidación o hostilidad socializada por las obligaciones o tener referencias sexuales	12 752	18 180	3 874	1 764	43 806
Todos representados por no acceder a sus propuestas	31 762	8 132	1 412	4 302	53 606
<b>Agresos por amistad</b>					
La intimidación o desprecio	149 538	57 888	17 121	2 894	226 651
La agresión física	107 702	48 575	9 425	2 180	167 802
La ignorancia o la hostilidad socializada por los hijos	13 554	4 125	1 780	281	20 050
La hostilidad o hostilidad socializada por las relaciones	77 811	26 826	7 980	4 010	122 647
La hostilidad o hostilidad socializada por las propuestas sexuales	21 098	8 132	2 576	40	33 826
La intimidación o hostilidad socializada por las obligaciones o tener referencias sexuales	12 377	9 486	1 449	560	33 392
Todos representados por no acceder a sus propuestas	25 862	1 972	1 442	1 367	30 601
<b>Sin hogar</b>					
La intimidación o desprecio	182 811	148 122	32 127	11 484	450 522
La agresión física	86 465	69 677	19 682	2 180	177 324
La ignorancia o la hostilidad socializada por los hijos	27 794	19 435	4 108	662	52 391
La hostilidad o hostilidad socializada por las relaciones	113 056	42 094	9 758	4 002	174 898
La hostilidad o hostilidad socializada por las propuestas sexuales	16 174	11 449	3 862	1 781	31 404
La intimidación o hostilidad socializada por las obligaciones o tener referencias sexuales	16 875	15 594	3 187	1 867	43 336
Todos representados por no acceder a sus propuestas	45 326	6 106	1 920	807	54 259

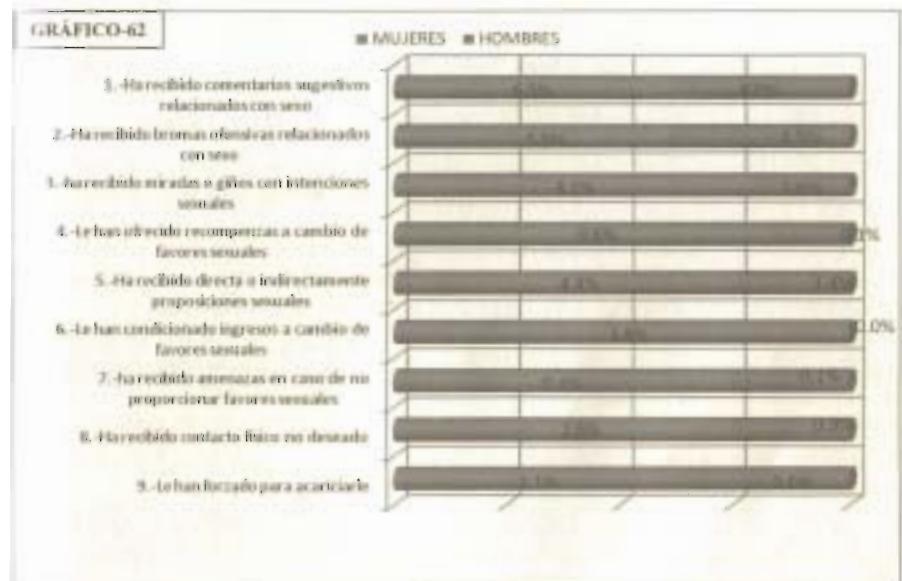
INEGI. *Encuesta General de las Relaciones en los Hogares 2006*, volumen 10. México D.F.: INEGI, 2007. Se refiere a las mujeres que padecen acoso en su trabajo, salvo la posibilidad de que sea un oficio tipo de trabajo y que sufren algún agresivo o acoso por parte de sus jefes, compañeros o subordinados, o propietarios de negocio, de octubre 2006 a octubre 2006.

FUENTE: INEGI. Encuesta General de las Relaciones en los Hogares 2006.

### Anexo 2

Analisis realizado con base en el estudio de campo realizado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y aplicada en empresas del Estado de México y Distrito Federal como apoyo del documento *Modelo de Reconocimiento Empresa Familiarmente Responsable*.

Es importante hacer notar que el diseño muestral abarca el hostigamiento/acoso tanto de mujeres como de hombres.



### Anexo 3

#### Observaciones plasmadas en las encuestas por las mujeres seleccionadas

##### MUJERES HOSTIGADAS Y/O ACOSADAS

H&A

El acoso sexual lo viví en el tiempo que estuve laborando en la Procuraduría General de Justicia, por dos Agentes del Ministerio Público, un Subprocurador y un Jefe de Zona de la misma dependencia; motivo último por las amenazas de ese Jefe de Zona, fue que me cambié de trabajo ya que diariamente me agredía verbalmente y me amenazaba de despedirme si no accedía a sus pretensiones.

H&A

En ocasiones son compañeros que para mí tienen un nivel de autoestima muy bajo y un ego alto, que hace sentir mal pero se trata de ignorar para seguir laborando.

H&A

Desafortunadamente piensan que una mujer que es madre soltera es liviana en su moral y no que porque los hombres que se sacuden la responsabilidad (los hijos) como si fuera una pelusa en la ropa. Sugiero que se realicen campañas para cambiar esa imagen.

H&A

No acoso pero si distinción en cuanto a esta persona porque como ya reiteradamente he mencionado creo que es homosexual y es muy celoso.

H&A

Creo que el acoso sexual no solamente es físico, sino psicológico principalmente y no propiamente lo he sufrido si no que he visto sufrirlo en otras compañeras.

H&A

Esto ocurrió hace más de ocho meses, pero no cedi a las invitaciones y comenzaron a hostigarme mucho en el trabajo por parte de algunos compañeros.

H&A

No es tanto que sea acoso sexual pero la verdad me incomoda que esta persona toda la vida me diga "que guapa" "guapísima" y me incomoda tanto que hasta pienso mucho en arreglarla y tiene una mirada tan libidinosa que solamente me molesta y me incomoda mucho y eso me hace a veces no tener ganas ni de ir a trabajar ni de arreglarla bien.  
P.D. qué bueno que me hagan estas encuestas. GRACIAS

##### MUJERES NO HOSTIGADAS Y/O ACOSADAS

Solo quiero hacer un comentario, tengo una compañera que pertenece a supervisiones y ella si ha sido faltada al respeto por un secretario (auxiliar) que es de una tele secundaria y se llama Miguel.

En ocasiones aunque se ha podido manejar con carácter y decisión.

Alguna vez que ocurrió el acoso hace varios años el apoyo me lo dio mi pareja quien hablo directamente con el acosador y por fortuna cambie de área. Terminó esa situación.

Ojo. Existe también el acoso en la familia, incluyendo la propia pareja. Favor de tomar en cuenta!!! GRACIAS

Yo en lo personal no he sufrido acoso, solamente en ocasiones tiene uno que escuchar en las conversaciones, las bromas de doble sentido y mal gusto de algunos compañeros varones.

En mi centro de trabajo hay una mujer que acosa a un compañero, ella es divorciada y el compañero es casado y le ha ocasionado problemas familiares; la misma mujer ha recibido proposiciones indecorosas de otros compañeros, pero ella lo resuelve incluso con agresividad verbal.

Esta situación también debe ser considerada, aunque es poco frecuente tal vez, pero también los hombres pueden ser acosados.

Otras compañeras se dirigen a los varones (jefes o no) como "mi amor" y otros títulos o frases cariñosas mientras que no utilizan cuando están las esposas presentes; esta situación que muchas veces es de "ida y vuelta" (ellas y ellos lo hacen) provoca que el ambiente laboral se refleje y sea poco profesional. GRACIAS

Estuve trabajando de las 8:30 de la mañana a las 6,7,8 o 9 de la noche sin que se me pagaran horas extras ya que a veces sin tiempo para comer y muy presionada y me enferme de parálisis facial.

Considero de mucha utilidad esta aplicación pero sería necesario que se aplicara a toda la secretaría debido a que en donde se suceden cosas de este tipo es en las escuelas y por temor, mucha gente no dice nada. GRACIAS

En este municipio de San Luis de la Paz, Guanajuato, la representante del Instituto de la Mujer NO convocatoria a la mejor ludovicencia a nadie ella. No es la persona indicada para representar a este municipio dizque que psicóloga, mujer que antes de ocupar este puesto estaba en el desempleo yo estuve en la toma de protesta de ella no tiene nada que hacer ella aquí ella no es de aquí tiene buenas influencias quitenla no mas está cobrando \$\$\$.

Sembrado de la muestra por secretarías y organismos descentralizados

Anexo 4

SECRETARIAS Y ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS	# EMPLEADOS	# MUJERES	SELECCIÓN
Secretaría de Educación de Guanajuato	54,889	34,334	19%
Secretaría de Seguridad Pública (SSP)	3,211	791	7%
Procuraduría General de Justicia (PGJ)	2,987	1,209	5%
Secretaría de Salud	8,054	7,865	26%
Secretaría de Fazanzas y Administración	1,528	482	6%
Secretaría de Desarrollo Agropecuario (SDA)	108	33	4%
Instituto de Ecología	76	33	5%
Secretaría de Gobierno	2,063	1,137	6%
Instituto de la Mujer Guanajuatense (IMUG)	27	19	3%
Secretaría de Obras Públicas	521	181	25%
Secretaría de Desarrollo Económico Sustentable	213	95	6%
Secretaría Particular del Ciudadano Gobernador	134	46	4%
Instituto de Vivienda del Estado de Guanajuato (IVEG)	13	49	6%
Secretaría de Desarrollo Turístico	47	25	5%
Secretaría de la Gestión Pública	268	162	15%
<b>TOTALES</b>	<b>74,841</b>	<b>46,664</b>	<b>7%</b>

\*NOTA: En el mes de enero de 2008 la página WEB del gobierno del estado de Guanajuato registró que para la Secretaría de Salud 10 trabajadores y empleados. El dato arriba señalado fue proporcionado por la Secretaría de Salud e incluye al personal de régimen federal y estatal.

Fuentes que proporcionaron las bases de datos para el sembrado de la muestra

Anexo 5

SECRETARIAS Y ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS	FUENTE DE INFORMACIÓN	CARGO
Secretaría de Educación de Guanajuato	LIC. MARTÍN MIGUEL CARRANZA TORRES	DIR. RECURSOS HUMANOS
Secretaría de Seguridad Pública	LIC. EDUARDO CORDERO RAMOS	JEFE DE PERSONAL
Procuraduría General de Justicia	C.P. BEATRIZ ALVAREZ GAZCA	DIR. INNOVACIÓN
Secretaría de Salud del Estado de Guanajuato	C.P. JULIO CESAR TORRES RAMOS	SISTEMAS
Secretaría de Finanzas y Administración	C.P. CECILIA DOMÍNGUEZ	COOR. RECURSOS HUMANOS
Secretaría de Desarrollo Agropecuario	LIC. FRANCISCO JAVIER MTZ. JARAMILLO	DIR. DESARROLLO PERSONAL
Instituto de Ecología	LIC. CARLOS ALBERTO RODRIGUEZ ESPINOZA	DIR. ADMINISTRACIÓN
Secretaría de Gobierno	LIC. BARBARA DÍAZ RIBLEDO	DIRECTORA EJECUTIVA DE INNOVACIÓN ADMINISTRATIVA
Instituto de la Mujer Guanajuatense	C.P. JOSE DE JESÚS HERNÁDEZ SALAZAR	COORDINADOR ADMINISTRATIVO
Secretaría de Obras Públicas	LIC. GUILLERMINA GONZÁLES GARCIA	DIRECTORA DE DESARROLLO HUMANO Y CALIDAD
Secretaría de Desarrollo Económico Sustentable	LIC. ALICIA ELIZARRARAS ARELLANO	DIR. GRAL. DESARROLLO H.
Secretaría Particular del Ciudadano Gobernador		
Instituto de Vivienda del Estado de Guanajuato	C.P. PEDRO ROCHA	COORDINADOR DE PERSONAL
Secretaría de Desarrollo Turístico		
Secretaría de la Gestión Pública	LIC. FRANCISCO VILLALOBOS RODRIGUEZ	DIRECTOR DE PERSONAL

## Herramienta de campo aplicada

### Anexo 6

INVESTIGACIÓN ACERCA DE LA JORNADA LABORAL DESDE EL ENFOQUE DE LA MUJER EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE GUANAJUATO.			
<p>1.-Qué tal, buenas días (noches). Por parte del Instituto de la Mujer Guanajuatense estamos haciendo una investigación sobre la Jornada Laboral desde el Enfoque de la Mujer en la Administración Pública del Estado de Guanajuato, y estamos solicitando apoyo para realizar algunas preguntas acerca del tema.</p> <p>2.-No es obligatorio que participe, pero si acepta participar sus respuestas serán confidenciales, por lo que nadie en esta Dependencia saberá lo que contestó. Por lo que solicitamos que sus respuestas sean sinceras.</p> <p>3.-De acuerdo a sabemos que se demoró la encuesta, por lo que el cuestionario está calculado para cometerse entre 7 y 14 minutos aproximadamente.</p>			
PERSONA ENTREVISTADA ANÓNIMA		Edad:	
Estado Civil: 1.Soltera ( ) 2.Casada ( ) 3.Viuda ( ) 4.Divorciada ( ) 5.Unión Libre ( ) 6.Mujer Soltera ( )			
Grado de Estudios: Primaria Inicial ( ) Secundaria ( ) Universidad ( ) Doctorado ( )	Secretaría	Subsecretaría, Dirección o Coordinación:	
Área:	Puesto:	Nivel Tabular:	Antigüedad en la Dependencia:
1. Actualmente vive con:		2.- Actualmente cuántas personas dependen de su salario?:	
1. Esposo ( ) 2. Pareja ( ) 3. Esposo e hijos ( ) 4. Pareja e hijos ( ) 5. Padres ( ) 6. Padres y hermanos ( ) 7. Otra, especificar ( )	1) Uno ( ) 2) Dos a tres ( ) 3) Cuatro a cinco ( ) 4) Seis a siete ( ) 5) Siete ó más ( ) 6) Ninguna ( )	1) Nada más ( ) 2) Uno ( ) 3) Dos ( ) 4) Tres ( ) 5) Cuatro ( ) 6) Cinco ó más ( )	3.- Cuántas personas aparte de Usted apartan económicamente para el sustento del lugar en el que vive?:
4.- La casa en la que vive es:		5.- ¿Cómo considera su ambiente de trabajo?	
1 De su propiedad ( ) 2 Propiedad de su pareja o esposo ( ) 3 Propiedad familiar ( ) 4 Renta ( ) 5 Prestada ( )	1. Muy Bueno ( ) 2. Bueno ( ) 3. Regular ( ) 4. Deficiente ( ) 5. Malo ( )	1. Realizada ( ) 2. Insuficiente ( ) 3. Agradable ( ) 4. Otra (especificar) _____	6.- ¿Cómo se siente en su ambiente de trabajo?

7.- Su turno de trabajo es:	8.- ¿Cuántas horas reales labora al día?
1. Mañana ( ) 2. Vespertino ( ) 3. Nocturno ( ) 4. Mixto ( ) 5. Jornada acumulada ( ) 6. Por honorarios ( )	1. De 7 a 8 horas ( ) 2. Más de 8 horas ( ) 3. Menos de 7 a 8 horas ( )
9.- ¿Qué actividades de desarrollo recibe de la Secretaría (Dependencia)?	
1. Capacitación sobre mi puesto ( )	10.- ¿Cada cuándo?
2. Capacitación para mi desarrollo personal ( )	1. Semanal ( ) 2. Mensual ( ) 3. Semestral ( ) 4. Anual ( )
3. Capacitación sobre temas de calidad ( )	1. Semanal ( ) 2. Mensual ( ) 3. Semestral ( ) 4. Anual ( )
4. Sesiones de motivación ( )	1. Semanal ( ) 2. Mensual ( ) 3. Semestral ( ) 4. Anual ( )
5. Actividades de integración y convivencia ( )	1. Semanal ( ) 2. Mensual ( ) 3. Semestral ( ) 4. Anual ( )
6. Otros ( )	1. Semanal ( ) 2. Mensual ( ) 3. Semestral ( ) 4. Anual ( )
11.- ¿Conoce los contenidos del Reglamento Interno de Trabajo de la Dependencia?	
1. Sí ( )	2. No ( )
12.- ¿En el Reglamento se especifica al respecto a la dignidad de la mujer?	
1. Sí ( )	2. No ( )
13.- Especifique el reglamento ¿qué hacer en situaciones de violencia hacia la mujer?	
1. Sí ( )	2. No ( )
14.- En su centro de trabajo cree que existe discriminación hacia las mujeres:	
1. Sí ( )	2. No ( )
15.- Si existe, ¿de qué manera?	
16.- ¿Qué entiende por "Acoso Sexual":	
1. Propuestas indecorosas ( ) 2. Agresión física y emocional ( ) 3. Se burla contra la dignidad ( ) 4. Instituciones de tipo sexual ( )	5. Invadir la privacidad ( ) 6. Chantage de los jefes ( ) 7. Otro, especificar: _____

17.- ¿Cuál (es) de las siguientes situaciones de Acoso Sexual le ha ocurrido los últimos 6 meses en su centro de trabajo?	
1. Presiones para salir con alguien.	<input type="checkbox"/> Si ( ) <input type="checkbox"/> No ( )
2. Invitaciones con intenciones sexuales.	<input type="checkbox"/> Si ( ) <input type="checkbox"/> No ( )
3. Mimosos.	<input type="checkbox"/> Si ( ) <input type="checkbox"/> No ( )
4. Presiones físicas para tener contacto íntimo.	<input type="checkbox"/> Si ( ) <input type="checkbox"/> No ( )
5. Presiones económicas para tener contacto íntimo.	<input type="checkbox"/> Si ( ) <input type="checkbox"/> No ( )
6. Presiones laborales para tener contacto íntimo.	<input type="checkbox"/> Si ( ) <input type="checkbox"/> No ( )
7. Otra (especificar)	<input type="checkbox"/> Si ( ) <input type="checkbox"/> No ( )
18.- ¿Finalmente considera que sufre "Acoso Sexual"?	<input type="checkbox"/> Si ( ) <input type="checkbox"/> No ( )

Si en la pregunta 18 usted contestó que NO, favor de concluir el cuestionario.  
GRACIAS.

Si no sufrió de Acoso, por favor responda las siguientes preguntas:

19.- ¿De quién han provenido estas agresiones?	20.- ¿Ha tomado medidas de resistencia? ¿Cuáles? Conteste Si o No según consideres	21.- Si no ha resistido, ¿Por qué? Conteste Si o No según consideres
<u>Sí</u> <input checked="" type="checkbox"/>		
1. Jefe(s) <input type="checkbox"/>	1. Evita las situaciones <input type="checkbox"/> Si ( ) <input type="checkbox"/> No ( )	1. Me ponen despedir <input type="checkbox"/> Si ( ) <input type="checkbox"/> No ( )
2. Compañero <input type="checkbox"/>	2. Se hace ayudar de compañeros de trabajo. <input type="checkbox"/> Si ( ) <input type="checkbox"/> No ( )	2. No sabía cómo proceder <input type="checkbox"/> Si ( ) <input type="checkbox"/> No ( )
3. Compañera <input type="checkbox"/>	3. Le ha expulsado su caso a su superior de trabajo. <input type="checkbox"/> Si ( ) <input type="checkbox"/> No ( )	3. Porque tengo miedo a que me hagan algo más <input type="checkbox"/> Si ( ) <input type="checkbox"/> No ( )
4. Supervisor(a) <input type="checkbox"/>	4. Ha puesto una queja formal por los conflictos sostenidos en su centro de trabajo. <input type="checkbox"/> Si ( ) <input type="checkbox"/> No ( )	4. Porque no lo voy a poder evitar <input type="checkbox"/> Si ( ) <input type="checkbox"/> No ( )
5. Proveedor <input type="checkbox"/>	5. Ha hablado con su agresor para ponerle un "hasta aquí". <input type="checkbox"/> Si ( ) <input type="checkbox"/> No ( )	5. Por Vergüenza <input type="checkbox"/> Si ( ) <input type="checkbox"/> No ( )
6. Integrante de Unidad dependiente de mi Área <input type="checkbox"/>	6. Ha buscado cambios de área <input type="checkbox"/> Si ( ) <input type="checkbox"/> No ( )	6. Otro (especificar):
7. Usciano <input type="checkbox"/>	7. Ha utilizado otro recurso <input type="checkbox"/> Si ( ) <input type="checkbox"/> No ( )	

8. Otro (Especificario):	
En que circunstancias ha ocurrido el acoso. Señala con X	
22.- ¿Desde hace cuánto tiempo ocurre?	23.- Ocurre cuando está:
1. Un mes <input type="checkbox"/>	1. Sola <input type="checkbox"/>
2. De 2 a 6 meses <input type="checkbox"/>	2. Acompañada <input type="checkbox"/>
3. De 6 meses a un año <input type="checkbox"/>	3. Ambas <input type="checkbox"/>
4. Más de un año <input type="checkbox"/>	
25.- ¿En qué lugar ocurre?	
1. En mi lugar de trabajo <input type="checkbox"/>	26.- ¿En qué turno?
2. En otro lugar dentro del centro de trabajo <input type="checkbox"/>	1. En mi turno <input type="checkbox"/>
3. Dentro y fuera de mi centro de trabajo <input type="checkbox"/>	2. Otro turno(especifique) <input type="checkbox"/>
4. Fuera de mi centro de trabajo <input type="checkbox"/>	
27.- ¿De qué tipos de violencia se ha valido el acosador?	
1. Física <input type="checkbox"/>	
2. Patrimonial (herramientas de trabajo) <input type="checkbox"/>	
3. Sexual <input type="checkbox"/>	
4. Económica (sueldo) <input type="checkbox"/>	
5. Moral <input type="checkbox"/>	
6. Psicológica <input type="checkbox"/>	

#### PERFIL DEL ACOSADOR

28.- Puesto:	29.- Sexo:	30.- Edad:	31.- Antigüedad en la Secretaría:	32.- Estado civil:
Masculino <input type="checkbox"/>		1. 18 a 24 años <input type="checkbox"/>	1. Menos de un mes <input type="checkbox"/>	1. Casado <input type="checkbox"/>
		2. 25 a 34 años <input type="checkbox"/>	2. De uno a seis meses <input type="checkbox"/>	2. Soltero <input type="checkbox"/>
Femenino <input type="checkbox"/>		3. 35 a 44 años <input type="checkbox"/>	3. De seis meses a un año <input type="checkbox"/>	3. Vive en unión libre <input type="checkbox"/>
		4. 45 a 54 años <input type="checkbox"/>	4. De un año en adelante <input type="checkbox"/>	4. Divorciado <input type="checkbox"/>
		5. 55 en adelante <input type="checkbox"/>		5. Viudo <input type="checkbox"/>

#### CONSECUENCIAS

33.- A partir de estos(a)s acontecimientos considera que su desempeño en el trabajo:	34.- ¿De qué manera le han afectado estas situaciones?
1. Empieza <input type="checkbox"/>	1. A afectado mi situación emocional <input type="checkbox"/>
2. Se sigue siendo el mismo <input type="checkbox"/>	2. A afectado mi situación personal y familiar <input type="checkbox"/>
3. Mejoró <input type="checkbox"/>	3. A afectado mi horario <input type="checkbox"/>
	4. Ha afectado mi desempeño en el trabajo <input type="checkbox"/>

#### ACCIONES DE DEFENSA O DENUNCIA

35.- ¿Ha puesto su queja formalmente en su centro de trabajo?	36.- ¿Atendieron su caso?
1. Si <input type="checkbox"/>	1. Atendieron mi caso <input type="checkbox"/>
2. No <input type="checkbox"/>	2. Atendieron mi caso y tomaron medidas adecuadas <input type="checkbox"/>
	3. No he recibido respuesta <input type="checkbox"/>
	4. No atendieron mi caso <input type="checkbox"/>

37.- ¿Ha acudido con alguna otra autoridad competente externa a su trabajo?		38.- ¿Cuál?
1. Si	( )	1. Acudió ante el Ministerio Público. ( )
2. No	( )	2. Acudió a la Comisión de derechos humanos. ( )
		3. Acudió al Instituto de la mujer ( )
		4. Acudió a _____ ( )
		5. No sabe a dónde acudir ( )
39.- ¿Qué resultados obtuvo?		40.- En una situación de acoso usted confiaría en:
1. Judicialmente se está atendiendo mi caso	( )	1. DIF ( )
2. Se levantó una acta	( )	2. Ministerio público ( )
3. Está en proceso mi caso	( )	3. Derechos humanos ( )
4. Se hizo justicia	( )	4. Conciliación y arbitraje ( )
5. No pasó nada	( )	5. PGR ( )
		6. Otro, especificar: _____

### III. JERÉS HOSTIGADAS POR ÁREA, PUESTO Y NIVEL TABULAR

#### Ánexo 7

ÁREA	PUESTO	NIVEL TABULAR
MINISTERIO PÚBLICO	OFICIAL MINISTERIAL	N/C
IDENTIFICACIÓN ADMINISTRATIVA	ABOGADO PROYECTISTA	10
CRIMINOLÓGICA	CRIMINOLOGÍA	6
DEPARTAMENTO DE PERSONAL	SECRETARÍA	5
CAJA	CAJERA	1
CONSULTORÍA Y PROCESOS ADMINISTRATIVOS	JEFE DE DEPARTAMENTO "A"	10
TAMÍN	AUDITOR	7
SEGURO	OFICIAL DE SEGURIDAD	N/C
CONTROL FINANCIERO	CUSTODIA	5
DISPACHO DEL SECRETARIO	PSICÓLOGA	8
DIRECCIÓN TÉCNICA	JEFE DE UNIDAD "A"	6
DICA	OPERADOR	8
MÉDICA	SECRETARÍA	1
SERVICIOS GENERALES	ENFERMERA	5
TRANSPORTE	AUXILIAR DE S.A.	1
TRANSPORTE	SECRETARÍA	N/C
ESTADÍSTICA	ADMINISTRATIVO	N/C
ENFERMERÍA	ENFERMERA	N/C
BENEFICIOS Y SERVICIOS	CAPTURISTA	N/C
RECURSOS HUMANOS	COORDINADOR	N/C
TRABAJO SOCIAL	TRABAJO SOCIAL	N/C
ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVO	N/C
LABORATORIO	QUÍMICO	N/C
BIOMEDICINA	JEFE DE LABORATORIO	N/C
ENFERMERÍA	ENFERMERA	N/C
GESTIÓN	AUX. GESTIÓN ADMINISTRATIVA	5
DEPARTAMENTO	JEFE DE DEPARTAMENTO	10
DISPACHO	APOYO ADMINISTRATIVO	N/C
EDUCACIÓN BÁSICA	SECRETARÍA	2
EDUCACIÓN BÁSICA	MAESTRA	N/C

NOTA: Los ceros que aparecen en la tabla corresponden a las mujeres que no contestaron el nivel tabular.



**Indesol**  
Instituto Nacional de Desarrollo Social



Este programa es político, aparte  
a cualquier partido político.  
Queda prohibido el uso para fines  
distintos al desarrollo social.