

Diagnóstico de Acoso y Hostigamiento Sexual

2020





CORREGIDORA
AVANZA CONTIGO

Mensaje del Presidente Municipal

El Acoso y hostigamiento sexual, se han convertido de manera conjunta, en uno de los principales temas de lucha entre toda la sociedad del mundo entero.

Específicamente en el ámbito laboral, el temor a ser criticado o perder el empleo genera el silencio de todas aquellas personas que sufren de estos problemas. En México a diferencia de otros países en el mundo, este mal no es considerado de riesgo en el área trabajadora.

Es importante que las personas sepamos sobre lo alarmante que es hablar de estos temas en el ámbito laboral, pues muchos de nosotros desconocemos que, al encontrarnos en una situación de esta naturaleza, perdemos en gran medida el enfoque en nuestro trabajo y, sobre todo, dejamos de lado la confianza que tenemos en sí mismos y en nuestro entorno cuando de hostigamiento y acoso sexual se trata, lo que dificulta o frena el adecuado desempeño en el servicio público.

Por esta razón, el Municipio de Corregidora en conjunto con la Secretaría de Control y Evaluación, ha implementado medidas que facilitan los posibles hallazgos de conductas relacionadas al acoso y hostigamiento sexual, pues para este municipio es importante escuchar día con día las opiniones de todos los servidores públicos que integran este equipo de trabajo. Asimismo, se busca frenar de golpe todo tipo de actos encaminados a causar deficiencia en el servicio público.

Vivamos un ambiente laboral lleno de alegrías y confianza, pidamos que juntos seamos más fuertes que todos los problemas que nos persiguen día con día, abracemos a este Municipio de Corregidora, que más que un municipio, es una gran familia integrada por gente llena de valores y principios, gente a la que, sin duda alguna, le gusta trabajar por el bien de las personas.



¡Corregidora Avanza Contigo!



M. en A.P. Roberto Sosa Pichardo



Presidente Municipal de Corregidora

Presentación del Secretario

Las conductas de acoso y hostigamiento de carácter sexual se traducen en una forma de violencia, resultando una problemática social que puede impactar a hombres y mujeres por igual en los centros de trabajo.

En tanto que, en la legislación nacional, el acoso y hostigamiento sexual, surgió en la década de los noventa, como una necesidad de frenar esta práctica a través de un sistema de sanciones, y a su vez, buscando garantizar el desarrollo pleno de trabajadores; en este contexto, la justicia penal resultó el camino para inhibir esta conducta en pro de los derechos humanos.

Por cuanto ve al Estado de Querétaro, en términos de sanción contra la violencia sexual, a través de la Ley de Derechos Humanos, la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Estado de Querétaro, la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y dentro del Código Penal del Estado de Querétaro, se establecen políticas y sanciones para diversas conductas como el acoso sexual y la discriminación.

No obstante, para el Municipio de Corregidora no basta con garantizar una sanción para quienes resulten victimarios de acoso sexual y hostigamiento sexual, sino que es menester ejecutar serias medidas para prevenir, combatir y, a largo plazo, erradicar las conductas de este tipo que puedan afectar a los servidores públicos y ciudadanos que interactúan con la Administración Pública Municipal.

Para poder estructurar políticas públicas claras y directas que logren dichos objetivos, es necesario detectar un porcentaje de casos que nos permita acercarnos a las características de las conductas que se hayan suscitado en este Municipio, toda vez que conociendo el fenómeno de manera puntual, nos permitirá establecer una ruta crítica no solo para atacar los actos que, con o sin fines sexuales, lleven a desvalorizar las libertades y capacidades de las personas, sino para delimitar una atención especializada para las víctimas, en cumplimiento de los Derechos Humanos garantizados por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.



M. en A.P. Oscar García González
Secretario de Control y Evaluación

Índice

Introducción

PÁGINA 1

Marco normativo

PÁGINA 3

Metodología

PÁGINA 7

Datos estadísticos y casos

PÁGINA 9

Resultados

PÁGINA 14

Acciones a ejecutar

PÁGINA 20

Referencias

PÁGINA 21



Introducción

La Secretaría de Control y Evaluación en completo apego a los programas, proyectos y actividades establecidas en el marco del Programa Estratégico Anticorrupción, mismo que tiene por objeto fomentar una actitud de profesionalismo, valores y principios en los servidores públicos que colaboran en el municipio de Corregidora, ha desarrollado la implementación de diversas prácticas éticas en la organización municipal, constituyendo un Código de Ética en el 2019, el cual es regulado a través de un Comité de Ética específico e integrado por todas las dependencias y organismos descentralizados.

A su vez, en el mismo ejercicio se creó el Código de Conducta en el que se establecieron ejes a seguir para el actuar de los empleados municipales, considerando de manera específica el eje “Comportamiento digno”; el cual consiste en expresarse de forma respetuosa, sin realizar pronunciamientos o comportamientos ofensivos, de hostigamiento o acoso sexual, manteniendo una actitud de decoro hacia las personas con las que guarda relación en el servicio público.

En ese sentido, otra de las estrategias de la Secretaría de Control y Evaluación ha sido fomentar la integridad municipal con base en el reconocimiento a los servidores públicos que actúen en apego a los principios y reglas que los rigen, efectuando acciones de difusión de los principales valores municipales, propiciando la promoción y capacitación ética.

Bajo ese esquema, la Secretaría de Control y Evaluación de la mano con el Instituto Municipal de la Mujer del Municipio de Corregidora, Querétaro, tienen como propósito total la implementación de programas y proyectos en caminados a la prevención de casos de acoso y hostigamiento sexual.

El hostigamiento sexual, acorde a la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, es definido como el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral y se puede expresar a través de conductas verbales y/o físicas, las cuales están relacionadas con la sexualidad y connotación lasciva.

Dicha conducta, acorde al compendio en la materia emitido por la Comisión Nacional de Derechos Humanos se agrava por la discriminación, y cuando hay motivos para creer que la negativa ocasionará problemas en el trabajo, la contratación, el ascenso y genera un medio de trabajo hostil.

Por su parte, el acoso sexual se define como cualquier comportamiento, ya sea físico y/o verbal, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona; en particular, cuando se crea un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo, a esta definición se agrega desde un punto legal, el considerar el acoso sexual como una forma de violencia que conlleva un ejercicio abusivo de poder, aunque no haya subordinación de la víctima, colocando a la víctima en un estado de indefensión o de riesgo, pudiendo acaecer en uno o varios eventos.

En ese sentido, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos establece que las manifestaciones del acoso sexual obedecen a conductas que pueden ser físicas, verbales o no verbales; dichas conductas ocasionan daños físicos y psíquicos como estrés, ansiedad, depresión, frustración, impotencia, insomnio, fatiga, disminución de la autoestima, humillación, cambios en el comportamiento, aislamiento, deterioro de las relaciones sociales, enfermedades físicas y mentales, úlcera, suicidio, hábitos adictivos, entre otras.

A su vez, materializan daños sociales como aislamiento, deterioro de las relaciones sociales, sufrimiento de un estereotipo negativo, ausentismo, despido en el trabajo, renuncia al trabajo, mal desempeño y disminución de la productividad y discapacidad laboral, entre otras.

Situaciones que a su vez generan una disminución de la productividad por dificultad para trabajar individualmente o en equipo, desmotivación y ausentismo, alta rotación de los recursos humanos, deterioro de las relaciones laborales, gastos por procedimientos administrativos, jurisdiccionales e indemnizaciones.

Por último, en cuanto al interés de la sociedad de regular este tipo de conductas, las mismas implican costos a largo plazo para la reintegración de las víctimas, incremento de la violencia sexual y de género, laboral, discriminación en el empleo, gastos en procesos administrativos y jurisdiccionales.



Marco normativo

- **Ámbito Internacional**

En materia de hostigamiento y acoso sexual, cabe resaltar la existencia en el ámbito internacional de diversos instrumentos jurídicos de los cuales el Estado Mexicano es parte, siendo estos:

1) La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Belém Do Para”, adoptada el 9 de junio de 1994, aprobada por la Cámara de Senadores del H. Congreso de la Unión el 26 de noviembre de 1996 y ratificada el 12 de noviembre de 1998, en sus artículos 2. 3 y 7, define que se entenderá por violencia contra la mujer, siendo uno de los derechos reconocidos a favor de ésta, el tener una vida libre de violencia tanto en el ámbito público como privado.

2) El Convenio número 169 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes, adoptado el 27 de junio de 1989 por el Estado Mexicano, mismo que fue aprobado por la Cámara de Senadores del H. Congreso de la Unión el 11 de julio de 1990 y ratificado el 5 de septiembre de 1990, prevé en su artículo 20, numeral 3, inciso d, la obligación este país de garantizar mediante la adopción de medidas especiales en nuestro marco jurídico nacional, que los trabajadores pertenecientes a estos pueblos gocen no sólo de igualdad de oportunidades, sino también de un trato igualitario para mujeres y hombres en el empleo, debiendo protegerlos contra el hostigamiento sexual.

3) La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, signada en la Organización de las Naciones Unidas el 30 de marzo del 2007, aprobada en el Senado de nuestro país el 27 de septiembre del mismo año y ratificada por el Estado Mexicano el 17 de enero de 2008, ha generado el compromiso para nuestro país de garantizar en el ámbito laboral, que las personas con discapacidad gocen de igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, así como de condiciones laborales seguras, justas, favorables y saludables, lo cual incluye la protección contra el acoso y la reparación por agravios sufridos, tal como lo dispone su artículo 27.

4) En la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo adoptada durante la 86.ª Conferencia General de la "OIT", signada el 19 de junio de 1998, establece el compromiso de los Estados Miembros de respetar, promover y hacer realidad de buena fe, los principios relativos a los derechos fundamentales contemplados en cuatro categorías, hayan o no ratificado los convenios respectivos.

En este tenor, la OIT considera ocho convenios como fundamentales para estas cuatro categorías:

a) Libertad de asociación, libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

b) Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.

- Convenio sobre el trabajo forzoso.
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso.

c) Abolición del trabajo infantil

- Convenio sobre la edad mínima.
- Convenio sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil.

d) Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

- Convenio sobre igualdad de remuneración.
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación).

5) Convenio número 111 de la "OIT", relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, firmado el 25 de junio de 1958 en Ginebra, Suiza y ratificado por el Gobierno de nuestro país el 11 de septiembre de 1961, el cual establece en sus artículos 1 y 2, el compromiso de los Estados Miembros de promover una política nacional que regule la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar todo tipo de discriminación, incluyendo cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

• **Ámbito Nacional**

1) Derivado de los compromisos internacionales adquiridos por el Gobierno Mexicano en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual, en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 1, se estableció que todas las autoridades en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a éstos, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia, estableciendo a su vez la igualdad de género y prohibiendo todo tipo de discriminación.

2) En virtud de lo anterior, el 01 de febrero de 2007 fue publicada en el Diario Oficial de la Federación, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la cual establece como objeto, la coordinación entre las autoridades de los tres ámbitos de gobierno, para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como una serie de principios rectores para el acceso de todas las mujeres a una vida libre de violencia, los cuales deberán ser observados para la implementación de políticas públicas a nivel federal y local.

Normatividad que en su artículo 10 prevé dentro de los actos que constituyen Violencia Laboral y Docente, al acoso y hostigamiento sexual, mismos que se encuentran regulados posteriormente en los artículos 13, 14, 15, 49 fracciones I, V y VI, y 50 del mismo ordenamiento legal, en los cuales no sólo se plantea la definición de los mismos, sino que se instituye la obligación por parte de los tres órdenes de gobierno de implementar una serie de mecanismos que favorezcan la erradicación, sanción y atención a las víctimas de hostigamiento o acoso sexual.

3) En ese tenor, es de resaltarse que en nuestro Código Penal Federal solamente se encuentra tipificado como delito, la figura de hostigamiento sexual pero no así la de acoso sexual, tal como se desprende del artículo 259 Bis.

4) Por su parte, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en su artículo 34 fracción XII, dispone que las autoridades de los tres órdenes de gobierno a fin de garantizar la igualdad, la no discriminación y la equidad en el ámbito laboral, deberán de desarrollar acciones tendientes a prevenir y evitar el acoso sexual.

• **Ámbito Estatal**

1) La Constitución Política del Estado de Querétaro reconoce en su artículo 2, el derecho a la igualdad y no discriminación de toda persona, así como la obligación de las autoridades locales de promover normas, políticas y acciones para prevenir, atender, erradicar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos.

2) La Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia establece que el Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro en coordinación con los municipios, deberán instrumentar políticas públicas para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres, velando por la protección de sus derechos contemplados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tratados internacionales ratificados por México, la Constitución Política del Estado de Querétaro y las demás disposiciones legales aplicables.

3) Por su parte, en el Código Penal para el Estado de Querétaro, en el Capítulo IV, artículos 167 BIS, 167 TER, 167 QUÁTER y 167 QUINQUIES, se encuentran tipificadas las figuras jurídicas de acoso y hostigamiento sexual.

- **Ámbito Municipal**

1) En el Municipio de Corregidora únicamente se cuenta con el Código de Conducta, documento a través del cual se regula un eje de conductas denominado "Comportamiento Digno" y en el cual se establece la restricción a los servidores públicos de cualquier práctica encaminada al acoso y hostigamiento sexual.



Metodología

El presente Diagnóstico surge como una necesidad en el Municipio de Corregidora de establecer datos iniciales y parámetros de actuación para los servidores públicos en el acoso y hostigamiento sexual.

Bajo ese esquema, la Secretaría de Control y Evaluación de la mano con la implementación del Comité de Ética y del Código de Conducta en el Municipio, tiene como propósito total el diseño de políticas públicas encaminadas a la prevención de casos de acoso y hostigamiento sexual.

El presente, se plantea como una investigación de carácter aplicada, en virtud a que, a través de las definiciones y marcos normativos existentes se plantea la posible aplicación de políticas encaminadas a fomentar la integridad de los servidores públicos y un acercamiento al contexto de violencia laboral de carácter sexual.

Ahora bien, para cumplir los objetivos planteados y realizar una adecuada implementación de políticas públicas en la materia, se incorporaron métodos cualitativos y cuantitativos, esto con la finalidad de obtener un trabajo enriquecido no sólo por la objetividad numérica, sino que permita obtener información sensible.

Se parte de un método documental y deductivo para determinar la conceptualización de acoso y hostigamiento sexual, apoyándose de la normatividad existente, así como comparativa de aquella que se encuentra plasmada en el gobierno federal e internacional.

A su vez, bajo un esquema deductivo, se plantea estudiar, trabajos análogos y estadísticas existentes a nivel federal, estatal y municipal, utilizando la recolección de datos duros a través de las páginas de transparencia e información pública accesible, procediendo a la comparativa numérica en cuanto a la consistencia de la información, señalando además el cumplimiento a generar información en la materia.

Se plantea la recolección de información existente que nos permita ahondar en las deficiencias, debilidades o amenazas de los procesos existentes, elaborando un árbol de problemas.

En lo cualitativo, se plantea la elaboración de entrevistas a servidores públicos por muestreo, a efecto de recabar sus impresiones, obteniendo datos en cuanto a la existencia o no de casos de acoso y hostigamiento sexual.

Por ende, el presente documento, recopila los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas, así como diversos datos estadísticos, que a manera de muestra reflejan la situación actual que viven los servidores públicos dentro de su entorno laboral.

Aunado a lo anterior, se cuenta con la recopilación de solicitudes, opiniones y peticiones que proponen los servidores públicos encuestados, los cuales dan origen a líneas de acción, objetivos y estrategias específicas para la emisión de política ética municipal efectiva.

Se establece que el marco metodológico del presente recae en el siguiente esquema:

- **Marco de actuación:** Realización de encuestas y recopilación de opiniones y sugerencias referente al tema de acoso y hostigamiento sexual.
- **Identificación de las acciones:** Derivado de la obtención de resultados, se emiten datos estadísticos de diagnóstico de acoso y hostigamiento sexual, que incluye la propuesta de nuevas acciones a ejecutar en el Municipio.



Datos estadísticos y casos

Para este diagnóstico, es necesario retomar los datos estadísticos y antecedentes de acoso y hostigamiento sexual en el ámbito federal y estatal, por ende, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) practicó en el 2009 diversas entrevistas a servidores públicos que han padecido hostigamiento y acoso sexual, así como mesas de trabajo con los responsables de atención a los trámites de las denuncias, advirtiendo en sus resultados que el personal no denuncia o utiliza los canales oficiales.

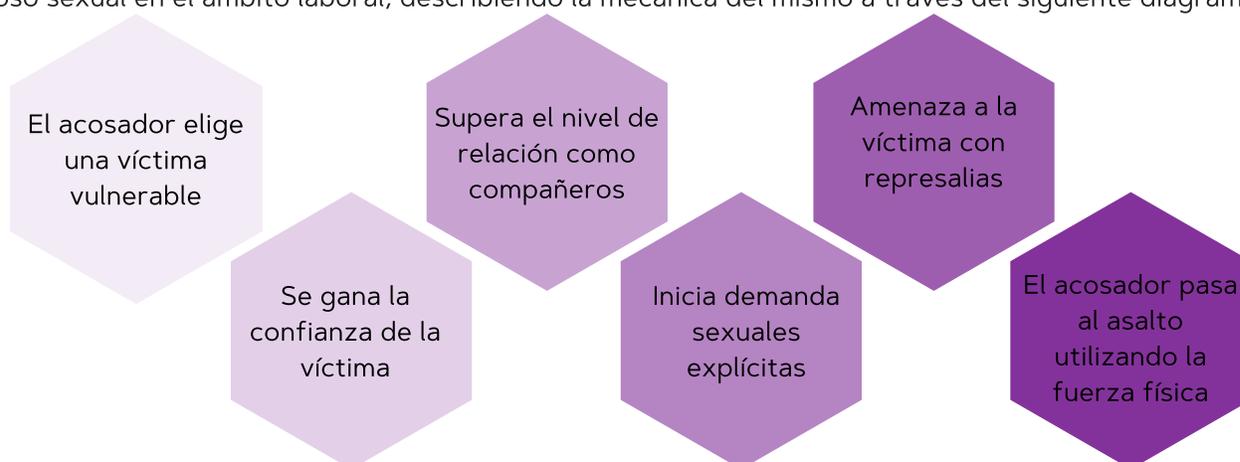
Por ende, se estableció un Protocolo de Intervención para los casos de hostigamiento y acoso sexual, que ayude a alentar la denuncia en la materia y disminuir los casos no reportados.

En ese sentido se partió de la premisa que el acoso y hostigamiento sexual deben ser conceptualizados como una forma de violencia de naturaleza sexual no recíproca y que afecta la dignidad, no sólo de mujeres, sino de hombres, la cual resulta ofensiva para quien la recibe, siendo así que dichas conductas son basadas en una coerción sexual, que genera ambientes laborales intimidatorios, humillantes y hostiles.

Así, se establecieron consideraciones generales para la atención del hostigamiento y acoso sexual, vislumbrando la concientización primigenia de los servidores públicos respecto a lo siguiente:

1. Que éstas conductas ocurren con mayor frecuencia en mujeres;
2. Existe una cultura donde no se reacciona frente a estos hechos, haciéndolos una situación normal;
3. Ninguna persona provoca el acoso y hostigamiento sexual, el acosador u hostigador sexual es el único responsable de la conducta;
4. El hostigamiento y acoso sexual son actos premeditados, que buscan ejercer algún poder sobre la víctima que considera un objeto;
5. No existe derecho para invadir el espacio íntimo y personal de otra persona sin su consentimiento;
6. La denuncia surge con miedo ante la posible revictimización, pues las personas creen que pueden ser ridiculizadas, disminuidas en oportunidades o despedidas.

Por ello se generó un itinerario y mecanismos de capacitación y refuerzo para prevenir el hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral, describiendo la mecánica del mismo a través del siguiente diagrama:



Fuente: INMUJERES, Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual.

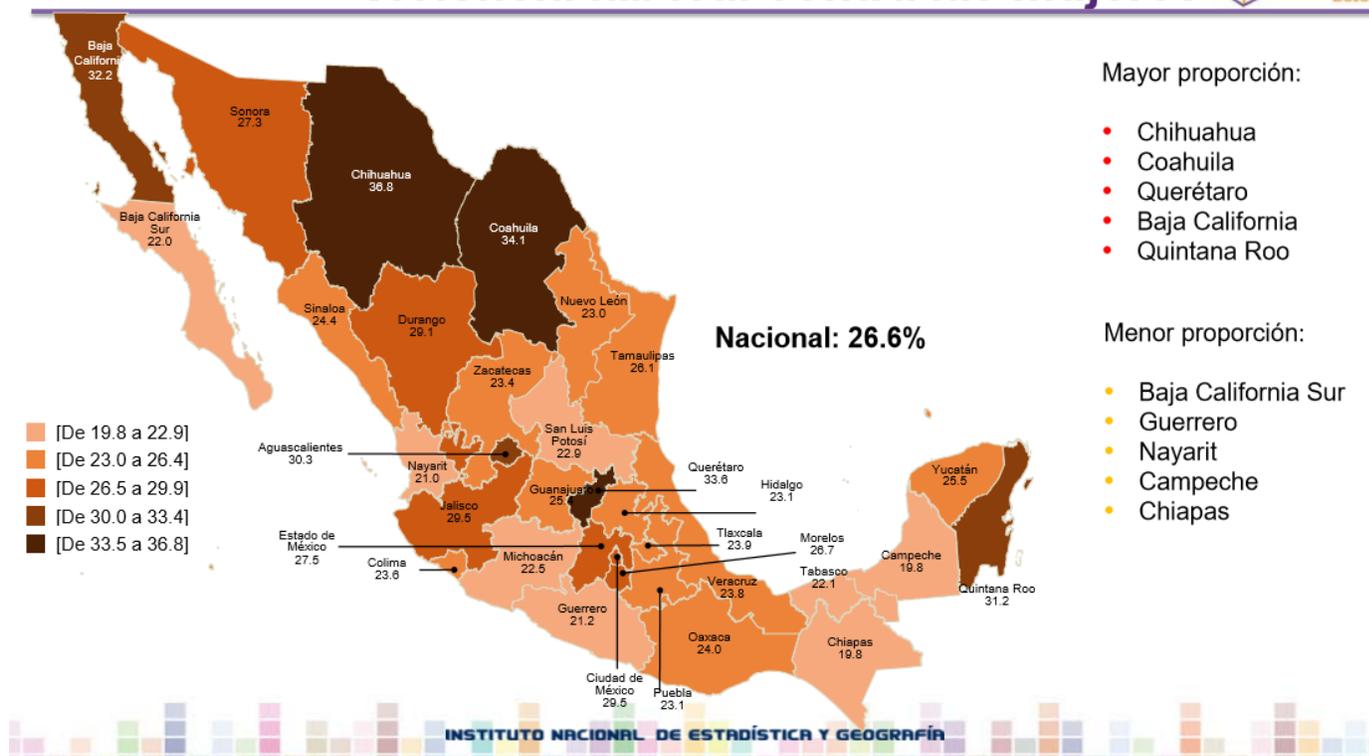
En México, a pesar de los avances en la normatividad antes indicada en materia de igualdad de género, aún existen temas pendientes por abordar en cuanto ve al Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual, pues resulta ser un fenómeno poco estudiado en cuanto a su parte documental y estadística.

La violencia laboral es un tema de recién estudio, siendo que en el caso que nos compete ésta será abordada desde su ámbito sexual, mismo que es retomado en la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares para el 2016 (ENDIREH) y elaborado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en donde se estableció que existe violencia constante en el trabajo contra las mujeres de 15 años y más que han trabajado alguna vez, siendo que, a lo largo de su vida el 11.2% de las encuestadas señaló haber sufrido de violencia sexual en el ámbito laboral, en tanto el 6.6% indicó que ésta circunstancia se presentó en los últimos doce meses.

A su vez, el ENDIREH para 2016 revela que los agresores en contra de las mujeres en su ámbito laboral, en una mayor proporción (35.2% en los últimos doce meses) son compañeros de trabajo, en tanto las agresiones los clientes o personas desconocidas del trabajo se consolidan con un 27.2% (en los últimos doce meses), supuestos que se relacionan con la figura del acoso sexual. Por otra parte, estas agresiones son proferidas por el jefe o patrón, supervisor, capataz o coordinador, gerente, directivo o ejecutivo se representan de forma consolidada un 37.6% (en los últimos doce meses), lo que nos coloca en mayor grado ante situaciones de poder que ejercen los superiores jerárquicos sobre las mujeres.

Aunado a ello, Querétaro es considerado dentro de los Estados con mayor índice de percepción de violencia laboral contra las mujeres, como se advierte en la siguiente imagen proporcionada por el INEGI:

Violencia laboral contra las mujeres



En México, a pesar de los avances en la normatividad antes indicada en materia de igualdad de género, aún existen temas pendientes por abordar en cuanto ve al Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual, pues resulta ser un fenómeno poco estudiado en cuanto a su parte documental y estadística.

No obstante, de las encuestas presentadas por el INEGI, no se advirtió algún dato estadístico referenciado con la violencia laboral y de carácter sexual hacia los hombres, siendo que los datos recabados se encuentran enfocados en las mujeres con víctimas.

Ahora bien, en el ámbito de la Administración Pública Federal (APF), La Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), emitió un Diagnóstico de Hostigamiento sexual y Acoso sexual en la Administración Pública Federal (2015-2018), el cual incluye información estadística relacionada con víctimas, agresores y características específicas de los casos en esta materia que se suscitaron en 23 instituciones de la APF durante 2016, 2017 y hasta septiembre de 2018.

Por cuanto ve a casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en la APF:

Año	2016	2017	2018
Casos	33	78	67

Fuente: CNDH, Diagnóstico de Hostigamiento sexual y Acoso sexual en la Administración Pública Federal (2015-2018).

Así, en el ámbito federal se advierte un notable aumento de los casos con respecto a 2016 y 2017, los cuales, a 2018 disminuyeron en tan solo 11 casos, sin embargo, a la fecha del diagnóstico el ejercicio fiscal aún no había concluido.

- En 2016, se tuvo que la mayoría de los 33 casos reportados, se encontraban en la Comisión Federal de Electricidad (CFE), representando el 69.7% de los casos, seguida por la Secretaría de Salud del Gobierno Federal (SSGF).

Ahora bien, de lo reportado por la APF a la CNDH, únicamente se tiene que lo tocante al sexo de las víctimas:

Sexo	Mujer	Hombre
Casos	74.72%	14.42%

Fuente: CNDH, Diagnóstico de Hostigamiento sexual y Acoso sexual en la Administración Pública Federal (2015-2018).

- En 2017, los 78 casos se distribuyeron en 21 instituciones de la APF, resaltando que poco más del 50% de los casos se concentró en las instituciones del ramo de salud: Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), SSGF, y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).

Por cuanto ve al sexo de las víctimas en 2017, se tiene lo siguiente:

Sexo	Mujer	Hombre
Casos	87.2%	12.8%

Fuente: CNDH, Diagnóstico de Hostigamiento sexual y Acoso sexual en la Administración Pública Federal (2015-2018).

Por otra parte, de acuerdo con la información que la APF reportó a la CNDH, se pudieron identificar 3 rubros de conductas denunciadas:

Tipo conducta	Sexual	Rumores, expresiones o insultos	Violación al Código de Ética
Casos	42.31%	30.77%	78

Fuente: CNDH, Diagnóstico de Hostigamiento sexual y Acoso sexual en la Administración Pública Federal (2015-2018).

Asimismo, de los casos denunciados, la APF reportó que guardan el siguiente estado:

Estado	Investigación	Concluidos	Archivados	Indeterminado
Porcentaje	38.46%	16.17%	20.51%	21.79%

Fuente: CNDH, Diagnóstico de Hostigamiento sexual y Acoso sexual en la Administración Pública Federal (2015-2018).

- En 2018, los 67 casos se suscitaron en 13 instituciones, de los cuales, el primer lugar, con aproximadamente el 59.7%, pertenece al IMSS, seguido por la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE).

Por cuanto ve al sexo de las víctimas en 2018, se tiene lo siguiente:

Sexo	Mujer	Hombre
Casos	82%	18%

Fuente: CNDH, Diagnóstico de Hostigamiento sexual y Acoso sexual en la Administración Pública Federal (2015-2018).

Para 2018, la APF reportó que en el 16.42% de los casos se emitieron medidas cautelares, mientras que en siete casos se menciona que no aplicó la emisión de medidas o que no se aplicó ninguna. Respecto a los tipos de medidas que se emitieron por institución, se identifica que en dos casos se optó por reubicar a la persona denunciante, esto en la Secretaría de Cultura y en la Secretaría de la Función Pública.

Por otra parte, en cuanto al Estado de Querétaro éste cuenta con un Protocolo de intervención para atender las quejas por acoso y hostigamiento laboral y sexual, el cual fue emitido en el 2012 y en el que se enfatiza una falta de estudios y estadísticas, así como datos que fortalezcan el conocimiento, alcance y magnitud del problema.

En ese sentido, el Instituto Queretano de las Mujeres y la Secretaría de Contraloría del Poder Ejecutivo del Estado, a través de su portal de transparencia, no cuenta con cifras específicas en cuanto a casos de violencia laboral, relacionada de forma específica con el acoso y hostigamiento sexual.

Ahora bien, en el Municipio de Corregidora, de la relación de quejas y denuncias presentadas en los últimos cinco años, únicamente en el ejercicio fiscal 2017 una ciudadana presentó una sola queja relacionada con un acto de acoso sexual, en la cual se emitieron medidas de control necesarias para evitar este tipo de hechos y se brindó atención a la víctima.

Por último, es necesario resaltar que el Instituto Municipal de la Mujer de Corregidora cuenta con información únicamente respecto a la atención de víctimas de violencia familiar, ergo, no se han hecho de su conocimiento de situaciones de acoso y hostigamiento sexual que insten su actuar y por ende se genere una estadística al respecto.



Resultados

Vistos los datos estadísticos secundarios con los que se cuentan a nivel nacional, estatal y municipal, se advierte que Corregidora es un ente público que presente una baja incidencia de casos de hostigamiento y acoso sexual, al advertir una única denuncia de esa situación en el ejercicio 2017.

No obstante, el hecho de que no existan cifras en cuanto a casos denunciados relevantes, lo cierto es que el acoso y hostigamiento, dada su naturaleza, son conductas que pueden estar presentes y no ser denunciadas, para ello, se optó por realizar una investigación de corte primario, a través del método de la entrevista a los servidores públicos del Municipio de Corregidora, a efecto de conocer sus consideraciones en relación al tema de acoso y hostigamiento sexual, así como tener datos de indicio entre la existencia de las conductas que pueden constituir ese tipo de conductas.

Por ende, en la formación del cuestionario se consideraron preguntas directas y de fácil entendimiento para cualquier persona, que evitaran terminologías innecesarias y a través de las cuales se pudiese conocer el grado de acoso y hostigamiento existente, así como su posible existencia.

Contexto en el que en la formulación de preguntas se integraron las conductas establecidas en el Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual que a saber resulta ser el siguiente:

Niveles y tipo de acoso	Forma de acoso	Acciones específicas de acoso
Acoso leve	Verbal	Chistes de contenido sexual, piropos, conversaciones de contenido sexual, pedir citas, hacer preguntas sobre su vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones, presionar posterior a una ruptura sentimental, llamadas telefónicas que causen.
Acoso medio	No verbal y posible contacto físico	Acercamientos excesivos, miradas insinuantes, gestos lascivos, muecas y cartas.
Acoso grave	Verbal y con contacto físico	Abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acercamientos y roses, presiones para tener sexo a cambio de mejoras o amenazas, realizar actos sexuales bajo presión de despido o asalto sexual.

Así, es que las preguntas formuladas en el cuestionario implementado resultaron ser las siguientes:

Tipo de dato	Campo a llenar en la encuesta	Posible respuesta	Objetivo
Binomial	Sexo de la persona encuestada	Femenino/Masculino	Establecer el sexo de las personas a quienes se les aplica el cuestionario para efectos de estratificación
Binomial	1. ¿Te ha generado incomodidad algún chiste, piropo, conversaciones de contenido sexual por parte de algún compañero de trabajo o ciudadano?	SI/NO	Conocer si existen situaciones de acoso leve y a través del medio verbal
Binomial	2. ¿Has recibido acercamientos excesivos, miradas insinuantes o gestos de carácter sexual por parte de algún compañero de trabajo o ciudadano?	SI/NO	Tener un acercamiento a la posible existencia de situaciones de acoso medio que impliquen acciones verbales y físicas
Binomial	3. ¿Te han realizado insinuaciones, llamadas o solicitud de citas de contenido sexual por algún superior?	SI/NO	Determinar si existen situaciones de hostigamiento sexual
Binomial	4. ¿Han condicionado tu situación laboral a cambio de alguna relación o acto sexual?	SI/NO	Conocer si existen situaciones de hostigamiento sexual grave
Binomial	5. ¿Consideras que en tu entorno laboral posiblemente exista hostigamiento o acoso de carácter sexual?	SI/NO	Determinar la percepción respecto a la existencia de acoso u hostigamiento sexual
Binomial	6. ¿En caso de ser objeto de una situación que te resulte desagradable de contenido sexual la denunciarías?	SI/NO	Establecer la factibilidad de denuncia ante estos casos.
Ordinal	7. ¿Ante quién acudirías?	Un familiar Un compañero de trabajo Superior jerárquico inmediato Instituto Municipal de la Mujer Secretaría de Control y Evaluación Fiscalía Otro	Determinar la institución que es considerada más confiable como acercamiento próximo a una posible víctima.
Abierto	8. ¿Qué opinas de esta encuesta?	Abierto	Conocer la prioridad del tema para los encuestados y su aceptación.

La muestra se determinó en torno al valor de la población en estudio, que lo son los 1,624 servidores públicos que se encontraban en activo en febrero 2020, población finita que fue tomada en consideración para realizar el cálculo de hombres y mujeres a considerar, mediante la fórmula siguiente:

$$n_{\infty} = \frac{Z^2 \sigma^2}{e^2}$$

Donde:

n_{∞} = Tamaño tentativo de la muestra

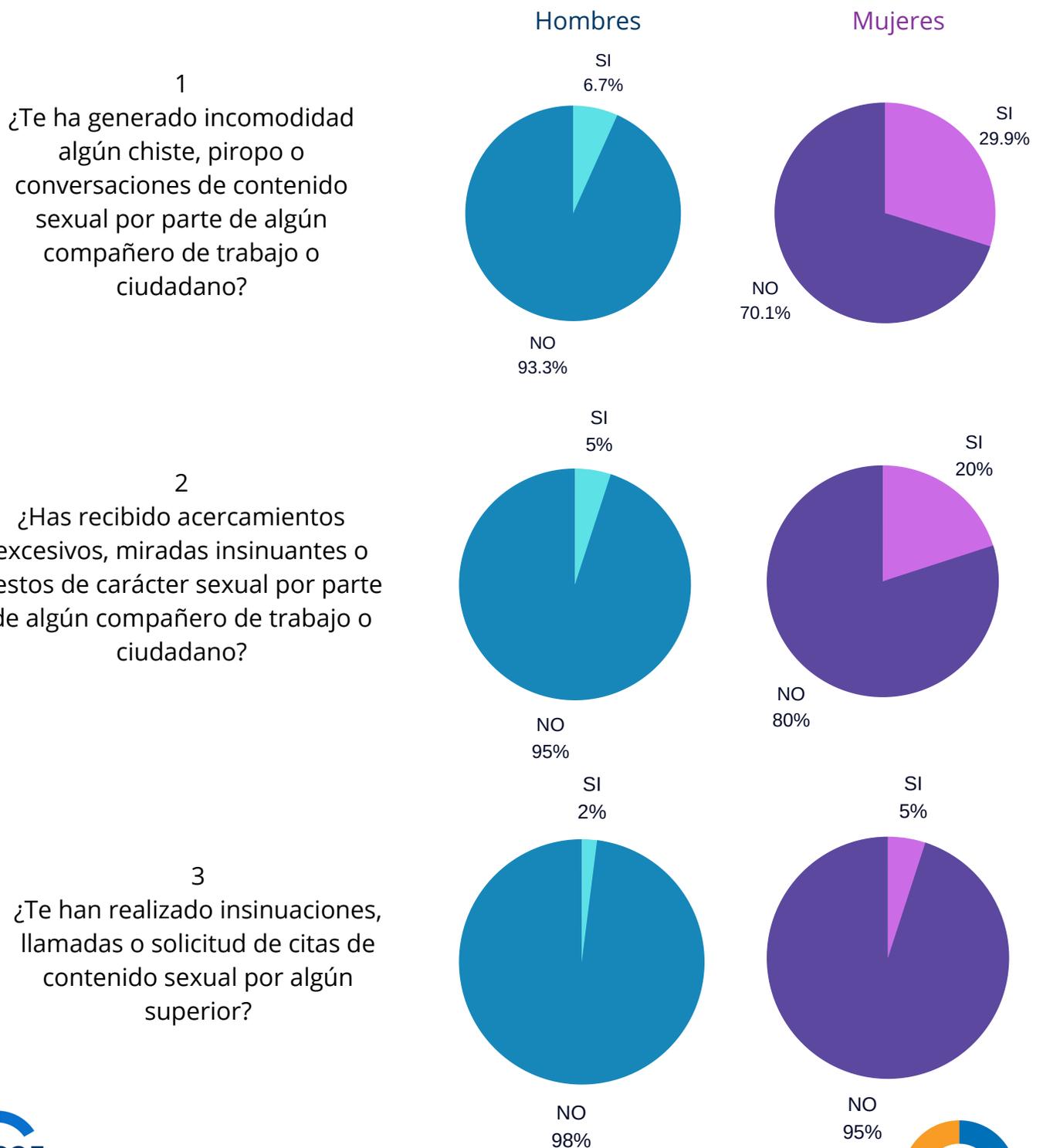
Z = Nivel de confianza

σ = Desviación estándar

e = Error admisible

Por lo cual, con un nivel de confianza elegido es del 90%, con un error admisible del 10%, por lo que se estableció una desviación estándar de .50, resultando que el cálculo de la muestra para datos binomiales con población finita resultó ser de 65 cuestionarios a ser aplicados a hombres y 65 cuestionarios a ser aplicados a mujeres.

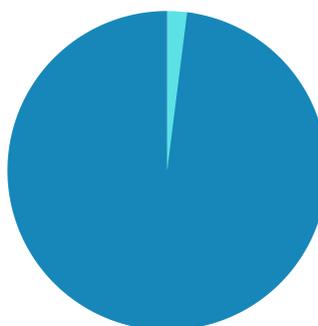
Ahora bien, dicho cuestionario fue aplicado de forma aleatoria en las 14 dependencias centralizadas y 2 descentralizados, obteniendo los siguientes resultados:



4
¿Han condicionado tu situación
laboral a cambio de alguna
relación o acto sexual?

Hombres

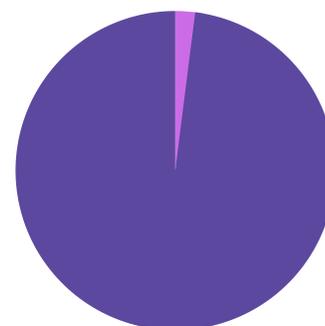
SI
2%



NO
98%

Mujeres

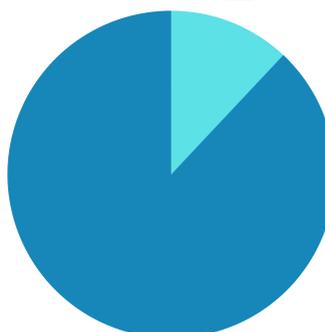
SI
2%



NO
98%

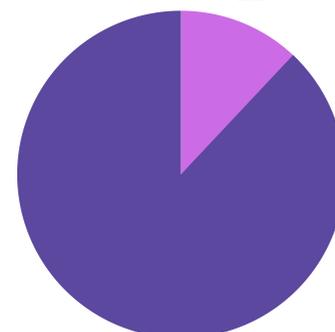
5
¿Consideras que en tu entorno
laboral posiblemente exista
hostigamiento o acoso de
carácter sexual?

SI
12%



NO
88%

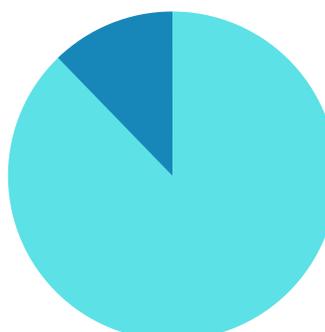
SI
12%



NO
88%

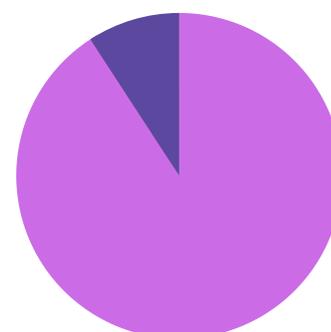
6
¿En caso de ser objeto de una
situación que te resulte
desagradable de contenido
sexual la denunciarías?

NO
12.2%



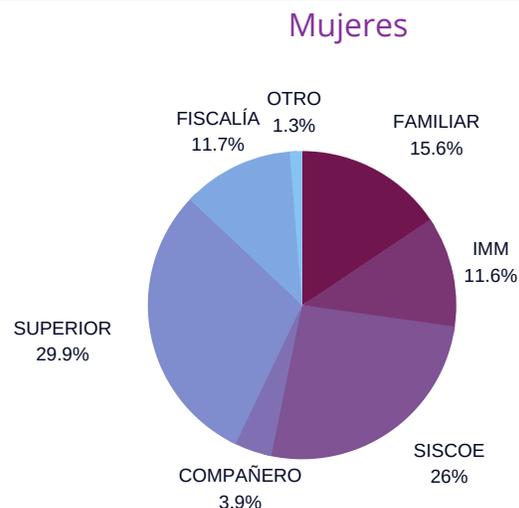
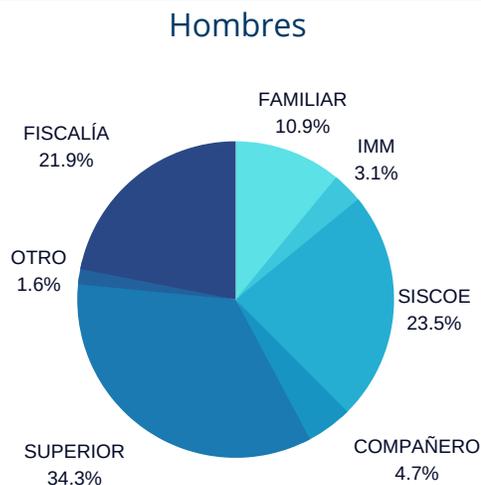
SI
87.8%

NO
9.2%



SI
90.8%

7
¿Ante quien acudirías?



A su vez, en relación a la última pregunta, respecto a que opinión mereció la encuesta, en general se recibieron buenas opiniones en cuanto al ejercicio, en el sentido que es una práctica que debe continuarse realizando de forma continua, generando una percepción positiva el hecho de que exista preocupación por el entorno laboral enfocado a evitar prácticas de acoso y hostigamiento sexual.

Comentarios de mujeres

- Es importante conocer el ambiente laboral que existe respecto a este tema
- Es interesante la propuesta, sin embargo, esperemos que se haga algo ante el hostigamiento hacia las mujeres
- Que bueno que sea un tema de interés
- Me parece una buena forma de prevenir y combatir el acoso
- Que es muy importante para mi integridad como persona
- Espero que con los resultados se inicie una campaña contra el acoso sexual contra los hombres
- Está muy bien para conocer el evento laboral y prevenir posibles situaciones, gracias por su interés
- Me da gusto que pongan atención ante esta situación
- Es bueno que estén al tanto en caso de alguna situación similar
- Está redactada en términos claros y resulta fácil de responder
- Es muy importante realizar este tipo de encuestas para generar un ambiente laboral sano
- Es bueno realizar este tipo de sondeos para estar evaluando constantemente nuestro entorno laboral, he tenido la fortuna de tener algún tiempo trabajando para el municipio y en otras administraciones te hubiera marcado todas las Sí, afortunadamente la actual administración vive un ambiente laboral de respeto
- Que bueno que estén haciendo esta clase de encuestas para que las personas se sientan seguras y sepan que pueden denunciar y que existen instituciones que las apoyan
- Buena ya que te permite detectar situaciones incómodas y sobre todo acoso sexual
- Creo que está bien que la hagan porque hace sentir con confianza
- Buen método para protegernos entre nosotras mismas, más apoyo de los superiores para las mujeres
- Es una buena idea ya que permite denunciar sin que se den cuenta porque existen personas que les da pena decirlo, felicidades, gran iniciativa para cuidar a la mujer
- Me parece excelente que realicen encuestas para así denunciar cualquier anomalía o acoso
- Parece muy buena iniciativa, ojalá puedan darnos como orientación en caso de presentarse la situación

Comentarios de hombres

- Esta perfecto este tipo de encuestas para el bienestar y dignidad personal
- Muy buena para un control y cuidado entre compañeros y ciudadanos
- Es una buena herramienta para saber de nuestro entorno y área de trabajo
- Innovadora y me parece buena
- Es bueno realizarlas para saber la situación que pasan los empleados
- Es un área de oportunidad para detectar a las personas que lo hagan
- Me parece que es buena que tomen en cuenta a los trabajadores, siempre es bueno ser escuchado
- Es bueno que se preocupen por este tipo de situaciones que a veces se dan en el ambiente laboral
- Esta bien el realizar este tipo de encuestas
- Ya era hora que se implementara un protocolo por acoso, hombres libres de acoso
- Te hace pensar si has vivido situaciones de este tipo.
- Es necesario tener encuestas para el oportuno monitoreo, detección y prevención

Con lo anterior, podemos advertir que existe una participación activa por parte de los servidores públicos municipales, teniendo actitudes positivas respecto a la implementación de acciones tendientes a prevenir y sancionar el hostigamiento y acoso sexual, por ende, se infiere una fácil socialización, dejando entrever el interés, así como la necesidad de implementar mecanismos de capacitación en la materia.

Por ello, se establece el siguiente análisis FODA de la materia para generar nuevas políticas:

Amenazas:

- Ciudadanos que realicen las conductas en trámites administrativos
- Presión social
- Reformas a la normatividad existente

Fortalezas:

- Actitud positiva de los servidores públicos para adoptar el tema
- Existencia de un Código de Ética y Código de Conducta
- Apoyo del Instituto Municipal de la Mujer y Sistema Municipal DIF
- Confianza en las instituciones
- Alta probabilidad de denuncia

Debilidades

- Ausencia de normativa que regule los pasos a seguir en acoso y hostigamiento sexual
- Falta de capacitaciones en la materia.
- Miedo a represalías

Oportunidades:

- Libertad de expresión
- Participación activa de asociaciones en pro del combate de acoso y hostigamiento sexual
- Apoyo de otras instituciones de gobierno (Fiscalía, IQM, INMujeres, etc.)





Acciones a ejecutar

Con motivo del diagnóstico realizado se recomienda al ente público realizar las siguientes acciones tendientes a mejorar la prevención y en su caso sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual en el Municipio de Corregidora:

- Implementar lineamientos o un protocolo que permita dar seguimiento a los casos de acoso y hostigamiento sexual, que además ejemplifique pasos sencillos a seguir para la denuncia, fomentando la protección a la víctima.
- Efectuar encuestas de forma anual para verificar el clima laboral, así como detectar situaciones específicas de acoso y hostigamiento, como su percepción.
- Implementar capacitaciones y talleres de forma semestral/anual sobre temas de hostigamiento y acoso sexual que permitan su identificación, así como sensibilización en la materia y socialización del protocolo implementado.
- Promover una cultura institucional de igualdad de género (campañas de difusión).
- Generar medidas cautelares o mecanismos de control que impidan la realización de nuevas conductas de acoso u hostigamiento sexual.
- Contar con la asesoría y experiencia en la materia del Instituto Municipal de la Mujer para la formación de servidores públicos especializados en la prevención de acoso y hostigamiento sexual.
- Generar mecanismos para orientar y acompañar a la presunta víctima ante la autoridad competente, que impidan la revictimización.
- Contar con un registro de todos los casos de hostigamiento y acoso sexual.
- Generar cartas compromiso en la materia, así como denuncia en línea para los casos de hostigamiento y acoso sexual.

Referencias

- **Comisión Nacional de Derechos Humanos**
 - Diagnostico de hostigamiento y acoso sexual en la Administración Pública Federal (2015-2018)
<https://igualdaddegenero.cndh.org.mx/Content/doc/Publicaciones/Diagnostico-Hostigamiento-Acoso-Sexual-APF.pdf>
 - Hostigamiento sexual y acoso sexual
<http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Hostigamiento-Acoso-Sexual.pdf>
 - Gaceta 286, mayo 2014
<https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-03/286.pdf>
- **Congreso de la Unión**
 - Leyes Generales
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>
- **Instituto Nacional de Estadística y Geografía**
 - Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016
<https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2016/>
- **Instituto Nacional de las Mujeres**
 - Protocolo para la atención de casos de acoso y hostigamiento sexual 2017 y 2020
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/protocolo_coah.pdf
<http://cerotolerancia.inmujeres.gob.mx/>
- **Instituto Queretano de las Mujeres**
 - Transparencia, información y datos estadísticos generados
<http://www.institutoqueretanodelasmujeres.gob.mx/index.php/transparencia>
- **Legislatura del Estado de Querétaro**
 - Consulta de leyes y códigos
<http://legislaturaqueretaro.gob.mx/leyes/>
- **Organización Internacional del Trabajo**
 - Estudio regional sobre acoso sexual en el trabajo y masculinidad
https://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS_205747/lang--es/index.html
- **Secretaría de Relaciones Exteriores**
 - Tratados internacionales celebrados por México
<https://aplicaciones.sre.gob.mx/tratados/introduccion.php>





CORREGIDORA
AVANZA CONTIGO



CORREGIDORA
AVANZA CONTIGO

Municipio de Corregidora, Querétaro

2018-2021



Secretaría de Control y Evaluación

Ex Hacienda el Cerrito, no. 100

El Pueblito, Corregidora, Qro., CP 76900

Tel. (442) 209 6000, ext. 2048

