

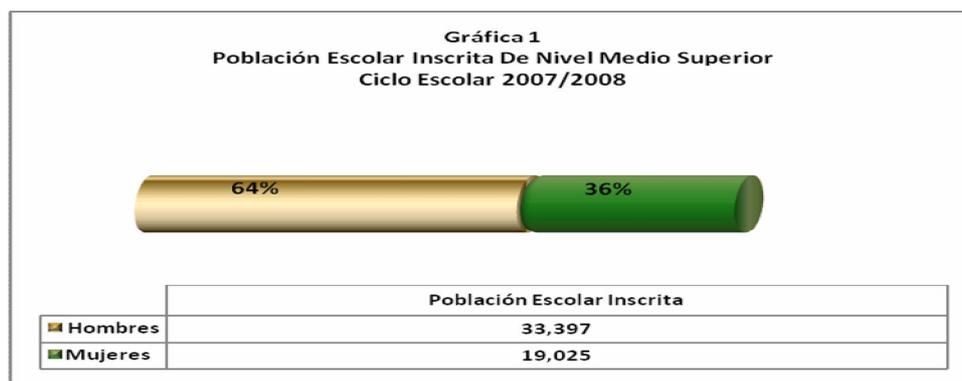
## **Estrategias para erradicar la violencia en una Institución Educativa: Caso Instituto Politécnico Nacional de México**

Dra. Tronco Rosas, Martha Alicia  
Hernández Lugo, Rosa María  
Peralta Quevedo, Gabriela  
Instituto Politécnico Nacional  
mtronco@ipn.mx  
genero@ipn.mx

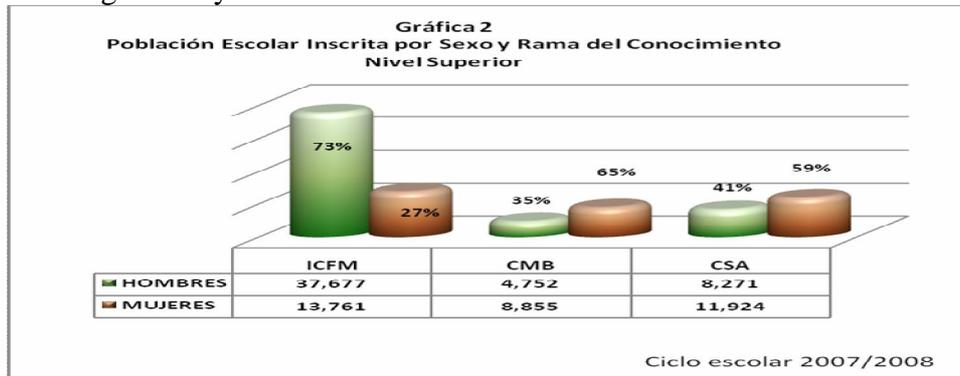
El Instituto Politécnico Nacional (IPN) es una institución con 72 años de vida, que es reconocida a nivel nacional e internacional por sus aportes en los campos de la ciencia y la tecnología. Sus orígenes y concepción educativa se remontan al incipiente proceso de industrialización en el año de 1936, basado en la activación del aparato productivo nacional con la expropiación petrolera, durante el régimen presidencial del General Lázaro Cárdenas del Río.

Inicia sus actividades educativas orientadas a los sectores menos favorecidos de la población mediante la formación de técnicos especializados en diversas ramas de la industria. Su desarrollo histórico y las necesidades del país condujeron a la institución hacia una diversificación de su oferta educativa con programas académicos en los niveles medio superior, superior y posgrado.

Su estructura educativa se caracteriza por el desarrollo de tres áreas del conocimiento, con énfasis en el área de la ingeniería y ciencias físico-matemáticas. La composición por sexo de la población escolar en sus tres niveles educativos tiene una tendencia de mayor participación del sexo masculino, toda vez que imparte prioritariamente carreras de las denominadas “tradicionalmente masculinas”; como ejemplo de esto tenemos que actualmente, de las 32 carreras que imparte el nivel medio superior en sus 16 centros, 22 corresponden al área de ingeniería y ciencia físico-matemáticas; 5 a médico-biológicas y 5 a ciencias sociales y administrativas, situación que presenta una población escolar distribuida por sexo de la siguiente manera: (33,397 hombres y 19,025 mujeres).



En el nivel superior se observa de manera mas específica la forma en cómo se encuentra distribuida la población escolar; del total (85,240) casi el 60% lo conforman hombres en las áreas de ingeniería y ciencias físico-matemáticas



El acoso y el hostigamiento en los ámbitos laboral y escolar dentro del IPN se han convertido en los últimos años en una preocupación social e institucional. Estas conductas son dosis de violencia en pequeñas cantidades, que no se advierten y que, sin embargo, tienden a ser muy destructivas. Las personas que lo viven están profundamente desestabilizadas. El modo específico de agresión varía según los medios socioculturales. Cuanto más subimos en la jerarquía y en la escala sociocultural, más sofisticadas, perversas y difíciles de advertir son las agresiones.

El acoso y el hostigamiento son más que estrés. El estrés sólo es destructivo si es excesivo; en cambio el acoso y el hostigamiento son destructivos por su propia naturaleza, en ellos está presente la humillación y la falta de respeto al individuo concreto. En un conflicto se dicen los reproches. Por el contrario, en un procedimiento de acoso u hostigamiento estos se ocultan. En un conflicto hay simetría o igualdad teórica de los protagonistas. En el hostigamiento y acoso se establece una relación dominante-dominado/a, en la que la persona que controla el juego intenta someter al otro/a y hacerle perder su identidad.

En el origen de los procedimientos de acoso y hostigamiento, hay un conjunto de sentimientos inconfesables, que puede empezar por el rechazo de una diferencia, hasta manifestarse mediante una conducta que puede estar al límite de la discriminación. Por esta causa, el Instituto Politécnico Nacional, comprometido con un ambiente libre de violencia y discriminación, (que busca concientizar a la comunidad politécnica sobre la importancia de reconocer, denunciar y enfrentar el acoso y hostigamiento en los ámbitos laboral y escolar, como una manifestación de violencia) ha puesto en marcha a partir del 5 de Septiembre de 2008, la Campaña de Prevención, Atención y Sanción para la Erradicación del Acoso y Hostigamiento en los ámbitos laboral y escolar.

## JUSTIFICACIÓN

El tema de la violencia, ha cobrado gran interés en todo el mundo, insertándose de manera específica en las legislaciones que promueven la protección de la niñez, las mujeres, las personas con capacidades diferentes y de los ancianos, toda vez que se han visibilizado las grandes repercusiones que esta práctica, usual y común, tiene en la población.

La participación de las mujeres en el ámbito económico-laboral y escolar se ha incrementado notablemente en las últimas décadas, no obstante, la mayoría de los sectores continúan profundamente masculinizados desde su concepción, estructura, organización y regulación; esto permite que existan diversas formas de violencia laboral como la discriminación salarial, la segregación ocupacional vertical y horizontal, así como el hostigamiento y el acoso tanto sexual como psicológico.

El acoso y el hostigamiento en los ámbitos laborales y educativos es una realidad a la que se enfrentan miles de personas. En ámbito laboral, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), estos acontecimientos son la causa de que una de cada cuatro mujeres sea despedida y que cuatro de cada diez renuncien a su empleo, convirtiéndose así en una forma de discriminación de género, en la que las mujeres están mucho más expuestas a vivirla ya sea de formas directas e indirectas, debido a que carecen de poder, se encuentran en posiciones más vulnerables e inseguras o cuando se les percibe como amenaza potencial para obtener puestos de mayor jerarquía. Con respecto al espacio escolar según investigaciones realizadas, esta problemática es la una de las causantes del bajo rendimiento académico, deserción, baja autoestima, stress y deserción de los/as estudiantes.

El uso y abuso de la fuerza se vuelve una forma cotidiana para el acosador/a y hostigador/a de conseguir todas sus metas a costa del dolor y del daño a los demás miembros del entorno escolar o laboral.

El acoso y el hostigamiento producen daños en todas las personas que lo padecen, así como en el ambiente escolar y laboral que se torna inseguro. Entre los efectos que el acoso y el hostigamiento producen se encuentra: daño a la autoestima, depresión, fobias, lesiones e incluso el homicidio y el suicidio.

### **Acoso y Hostigamiento: ¿es lo mismo?**

Estudiar el acoso y hostigamiento es meterse en un tema complicado sobre todo cuando las definiciones que se tienen de estos conceptos ni siquiera son tan claras para nuestros códigos y leyes.

Por ejemplo, en la Ley de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia del Distrito Federal, en el Capítulo II, Artículo 7 en donde trata las modalidades de la violencia, al igual que Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia emitida por Instituto Nacional de las Mujeres en su Título II Capítulo II: “De la violencia laboral y docente”, las cuales definen de la siguiente manera:

“La violencia laboral como aquella que ocurre cuando se presenta la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las explotación y todo tipo de discriminación por condición de género y la violencia docente como la que puede ocurrir cuando se daña la autoestima de las alumnas o maestras con actos de discriminación por sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros. “

Ahora bien, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el mismo Capítulo II, en su Artículo 13 define los términos de:

“Hostigamiento sexual, como 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.” En cuanto al acoso sexual lo define como “(… ) 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 de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos”.

¿Pero, el hostigamiento y el acoso solo se manifiestan de manera sexual? El tener esta visión dejaría de lado otras expresiones que nada tienen que ver con la problemática y que incluso ocultarían otras en donde el poder juega un papel fundamental.

Para Cooper (2001) el hostigamiento significa cualquier comportamiento que resulte ofensivo, incómodo o humillante y que niegue a una persona la dignidad y el respeto a que tiene derecho. El hostigamiento puede mermar el bienestar físico y psicológico de

una persona, además de dar lugar a ámbitos laborales hostiles y riesgosos, “envenenando” el centro de trabajo (Cooper, 2001).

Sin embargo, Cooper no toma en cuenta las relaciones de subordinación real o no que puedan existir, por lo que desde su perspectiva los conceptos de acoso y hostigamiento son sinónimos, de la misma manera solo nos habla del espacio laboral, dejando de lado un ámbito que en este estudio se considera de suma importancia por ser en el que donde se desarrollan y preparan las mujeres y hombres del país, nos referimos al ámbito educativo.

Otra de las manifestaciones hasta ahora ignorada por nuestras leyes sería el acoso moral, del cual nos habla Hirigoyen (2001). Aunque solo menciona la palabra acoso y se centra en el ámbito laboral, sus hallazgos pueden ser aplicados también a los espacios escolares.

El acoso y el hostigamiento moral para los fines de la campaña aparecen cuando la persona o personas que constituyen el blanco, perciben el rechazo de la que son objeto, es decir, cuando la negativa a la comunicación se manifiesta y es humillante, cuando las críticas que se hacen del trabajo son malintencionadas y las actitudes y las palabras se tornan injuriosas, porque que hay una intención de perjudicar, ya que es un ataque contra la dignidad (Hirigoyen, 2001).

Tenemos tan internalizados estos modelos que muchos creemos que son parte de nuestra naturaleza, que siempre fueron así y siempre lo serán. Sin embargo las costumbres, los comportamientos, los roles que desempeñamos se construyen socialmente, se van moldeando de generación en generación y cambian según los contextos (Hernández, 2001).

Conviene entonces, revisar la noción de sexismo y la influencia que este tiene en las relaciones laborales y escolares de la población participante en este estudio. El sexismo es un modo de cierre social, una fijación de las posibilidades de vida a patrones establecidos. Se vuelve entonces en un criterio de clasificación que permite asignar posiciones sociales, anticipar conductas, identificar a las personas. Es primordialmente un acto de poder, un ejercicio de intereses que tal vez provoque que el acoso y el hostigamiento surja en estos espacios (Izquierdo, 2001).

Así el sexismo consiste en una forma de prejuicio que se convierte en profecía autocumplida, tan frágil que no soporta juicio, tan continuo que por creerlo y practicarlo convierte en realidad lo predicado. En consecuencia no se trata únicamente de clasificar, de asignar posiciones, de diferenciar, sino también de construir jerarquías: lo uno distinto de lo otro y lo uno mejor que lo otro (Ibid, 2001).

De la misma manera, poder y violencia integran una díada presente en la historia de los seres humanos. La palabra “poder” tiene dos acepciones: una vinculada a la potencia creativa (“Puedo hacer esto”) y la otra al dominio (“Tengo poder sobre ellos”). (Hernández, 2001).

Bonino, siguiendo las ideas de Foucault, plantea que el poder tiene dos sentidos, por un lado, puede entenderse como “la capacidad de hacer”, el poder personal de existir, decidir, autoafirmarse”. Por otro lado, es el poder entendido como ejercicio, como “la capacidad y la posibilidad de control y dominio sobre la vida o los hechos de los otros básicamente para lograr obediencia”. (Bonino, 1995:193).

El patriarcado es pues, un sistema que atraviesa nuestras sociedades, determinando diversas prácticas culturales y a su vez siendo determinado por ellas. Para este modelo, el hombre es más importante que la mujer, a la vez que se valora especialmente la fuerza física y la posesión. Se es patriarcal no por sexo sino por cultura. Por eso, hombres y mujeres pueden ser igualmente patriarcales, motivo por el cual dentro de este estudio no se tomará al hombre como agresor exclusivo (Ibíd., 2001).

Por todo esto, algunas formas de violencia llegan a formar parte de un modo de vida autorizado y estimulado por la sociedad. Un ejemplo muy claro es el hostigamiento y el acoso, que se dirige principalmente contra las mujeres. En muchas sociedades, cualquier hombre se siente con el derecho de mirar de manera lasciva a una mujer, escudriñar sus movimientos, comentar en voz alta sus características físicas e incluso lanzar expresiones soeces sin el menor recato y sin un ápice de culpa (Torres, 2001). En consecuencia, el acoso y hostigamiento se convierten en una forma de violencia porque producen molestia y desagrado, porque invaden la esfera de intimidad de la persona, llega a controlar sus movimientos y porque, en pocas palabras, transgrede su voluntad (Ibíd., 2001).

### **Ámbitos del hostigamiento y acoso**

Analicemos, entonces: una casa vacía, una escuela deshabitada no son escenarios de violencia. La violencia, y para el caso de esta campaña, el acoso y hostigamiento surgen en aquellos lugares donde existen relaciones humanas, Por eso, su “puesta en escena” se produce en distintos escenarios donde interactuamos los unos con los otros (Hernández, 2001).

Cada uno de nosotros (as) puede deambular durante un mismo día por muchos de ellos: la casa, la calle, el trabajo, la escuela, etc. Algunos lugares promueven en nosotros sentimientos de alegría, otros: de angustia, enojo o agresión. También nosotros, a través de una actitud, podemos tornar un lugar pacífico en violento o viceversa. Estamos inmersos en distintos escenarios que cobran vida con las actitudes y los sentimientos de quienes los habitamos (Hernández, 2001).

### **OBJETIVO GENERAL**

Proporcionar las herramientas necesarias a la comunidad politécnica para lograr la prevención y erradicación del problema del acoso y hostigamiento que se presenta tanto en el ámbito laboral como en el escolar en el Instituto.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Visibilizar las diversas manifestaciones del acoso y hostigamiento que se pueden presentar dentro del Instituto y las consecuencias que éstas tienen en el desarrollo integral de su comunidad politécnica.
2. A través de la formación y sensibilización en la temática del acoso y hostigamiento tanto en el ámbito laboral como en el escolar se prevendrá y alertará a la comunidad politécnica para que cuenten con las herramientas necesarias para distinguir y saber cómo reaccionar ante estas situaciones.
3. Promover la denuncia del acoso y del hostigamiento, así como la intervención de las autoridades correspondientes de sancionar y dar seguimiento y respuesta a las mismas.
4. Propiciar un ambiente laboral y escolar que permita a su comunidad politécnica desarrollarse dentro de un espacio en donde la equidad y la ayuda mutua sean las principales herramientas para desempeña sus actividades.
5. Contar con datos reales sobre las diferentes manifestaciones de acoso y hostigamiento que se presenta en el Instituto

### **DIRIGIDA A**

Toda la comunidad del Instituto Politécnico Nacional. (Estudiantes de nivel medio superior y superior y posgrado, personal de apoyo a la educación, docente y directivos).

## **COBERTURA**

### **78 Unidades Académicas en 15 entidades federativas y 23 localidades.**

- 15 Centro de Estudios Científicos y Tecnológicos
- Un Centro de Estudios Tecnológicos
- 24 Escuelas de Nivel Superior
- 19 Centros de Investigación Científica y Tecnológica
- 12 Centros de Educación Continua
- 2 Unidades de Apoyo a la Innovación Educativa
- 2 unidades de Apoyo al Fomento y Desarrollo Empresarial
- 3 Unidades de Apoyo Educativo

### **Personal del Instituto**

<b>PERSONAL</b>	<b>MUJERES</b>	<b>%</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>%</b>	<b>TOTAL</b>
De apoyo a la educación	5,113	<b>51</b>	4,758	<b>48</b>	<b>9,871</b>
Docente	5,497	<b>35</b>	10,139	<b>65</b>	<b>15,636</b>
Plaza puesto	140	<b>41</b>	200	<b>59</b>	<b>340</b>
Director(a) Unidades Académicas	3	<b>7</b>	38	<b>93</b>	<b>41</b>
Secretarios	1		7		<b>8</b>

## **IMPACTO**

Se pretende que esta campaña, tenga impacto en todos los espacios correspondientes al instituto. Para medirlo se realiza la investigación sobre acoso y hostigamiento.

## **ESTRATEGIAS**

### **I. Se integró la Comisión de Prevención y Atención para la Erradicación del Acoso y Hostigamiento (COPAEAH).**

#### **Objetivo General:**

Establecer las estrategias de prevención y atención del acoso y hostigamiento, tanto en el ámbito laboral y escolar, así como gestionar las acciones de investigación y transparencia de las denuncias. En consecuencia, vigilar la aplicación de los dictámenes y sanciones correspondientes.

La Comisión está conformada por un/a representante de cada una de las siguientes áreas:

- **Director General del IPN**
- **Secretaría General a través de los COSECOVI (Comités de Seguridad y Contra la Violencia).**
- **Secretaría Académica a través del Programa Institucional de Gestión con Perspectiva de Género.**
- **Secretaría de Administración a través de la Dirección de Capital Humano.**
- **Secretaría de Servicios Educativos a través de la Dirección de Servicios Estudiantiles.**
- **Oficina del Abogado General.**
- **Defensoría de los Derechos Politécnicos.**
- **División de Seguridad y Apoyo.**
- **Dirección de Educación Superior.**
- **Dirección de Educación Media Superior.**

Los miembros del **COPAEAH** estarán a cargo durante tres años y tendrán las siguientes funciones:

1. Realizar un **pronunciamiento** contra el acoso y hostigamiento en el ámbito laboral y escolar (el cual fue realizado el 5 de septiembre de 2008, por el Director General de esta IPN).
2. Promover un programa permanente de formación y sensibilización en materia de acoso y hostigamiento en el ámbito laboral y escolar, dirigido a toda la comunidad politécnica; a través del Programa Institucional de Gestión con Perspectiva de Género.
3. Establecer un programa permanente de difusión sobre:
  - Políticas institucionales relacionadas a la erradicación de acoso y hostigamiento en el ámbito laboral y escolar.
  - Medidas de prevención, atención, sanción, seguimiento y evaluación.
  - Establecer las estrategias adecuadas para la denuncia del acoso y hostigamiento en el ámbito laboral y escolar.
  - Acciones de formación y sensibilización a toda la comunidad politécnica relacionadas con la temática.
4. Asesorar de forma permanente a toda la comunidad del instituto sobre el tema en cuestión.

Medidas de Prevención.

Difundir a nivel nacional el pronunciamiento para la erradicación del acoso y hostigamiento en el ámbito laboral y escolar parte del Director General del Instituto Con el apoyo económico del INMUERES, se realizó todo el material de difusión, al ser la primera Institución de Educación Superior en realizar una estrategia para combatir de manera permanente la problemática de violencia, por lo que se proporcionaron.

10,000 Carteles de difusión

160,000 Trípticos

160,000 Postales

160,000 Calendarios

50,000 Pulseras

Formar y sensibilizar a toda la comunidad politécnica por medio de talleres, pláticas y conferencias a través del Programa Institucional de Gestión con Perspectiva de Género.

## **II. Programa de Formación y Sensibilización en Acoso y Hostigamiento en el ámbito laboral y escolar.**

La Comisión a través del Programa Institucional de Gestión con Perspectiva de Género diseñará y llevará a cabo un programa de formación y sensibilización del acoso y hostigamiento en el ámbito laboral y escolar en dos fases.

**Primera Fase.** Dirigida a la formación y sensibilización de las instancias responsables de: brindar el acompañamiento, recibir la denuncia, aplicar la sanción, dar seguimiento y evaluación.

**Segunda Fase.** Dirigida a toda la comunidad institucional.

### **Conclusiones:**

A nueve meses de haber lanzado la campaña, se han recibido 65 denuncias, un número reducido para la población escolar y laboral que maneja el IPN. La investigación y ratificación de las denuncias ha sido un proceso complicado por las mismas instancias que conforman el Comité, así como la poca cultura de la denuncia y credibilidad en las instancias superiores. De manera paralela se realizan cursos de sensibilización y

fomento a la campaña para erradicar el acoso y hostigamiento, pero se iniciarán otros con estudiantes líderes para que se asuma el compromiso entre los estudiantes de los diferentes niveles educativos que ofrece la institución. Es la primera institución educativa en México que realiza una campaña de esta magnitud. Tropiezos han sido muchos, pero también sus avances y sus resultados serán de beneficio para otras instituciones del país.

### **Referencias Bibliográficas**

Carrión García MA, López Barón F, Pando Moreno M. (2007). *Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el trabajo IVAPT-E-R*. Mollet del Vallés: Asociación de Expertos en Psicología Aplicada – AEPA.

Cooper, Jennifer A. Coordinadora (2001) *Hostigamiento sexual y discriminación. Una guía para la investigación y resolución de casos en el ámbito laboral*. Programa Universitario de Estudios de Género, México, UNAM.

Cortina, A. (1997). “Resolver Conflictos, Hacer Justicia” *Cuadernos de Pedagogía*.

Harris Sandra y Garth F. Petrie. (2006). *El acoso en la escuela: los agresores, las víctimas y los espectadores*. Barcelona, Paidós Ibérica, S. A.

Harris Sandra y Garth F. Petrie. (2006) *Encuesta a alumnos y profesores para identificar el acoso en la escuela*, Barcelona, Paidós Ibérica.

Hernández, Carmen (2001), “Escenarios de la violencia” En Julieta Imberti (Comp.) *Violencia y escuela*. Buenos Aires, Paidós.

Hirigoyen, Marie France (2001) *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. Buenos Aires, Paidós.

Instituto Nacional de las Mujeres, (2007), *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre sin Violencia*. México, INMUJERES.

Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, (2007), *Ley de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia del Distrito Federal*. Asamblea Legislativa del Distrito Federal. México.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (1997) *Evaluación de Factores Psicosociales FPSICO*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Izquierdo, María Jesús (2001) *Sin vuelta de hoja. Sexismo: poder, placer y trabajo*. Madrid, Ediciones Bellaterra.

Moraleda, M.; González Galán, A y García Gallo, J. (1998) *Cuestionario de Actitudes y Estrategias Cognitivas Sociales (AECS)*. Madrid, TEA.

Moos, R. H., Moos, B. S. y Trickett, E. J. (1995). “Clima Social en el Centro Escolar” (CES). En *Escala de Clima Social*. Madrid, TEA.

I Jornadas CINIG de Estudios de Género y Feminismos  
Teorías y políticas: desde el Segundo Sexo hasta los debates actuales  
29 y 30 de Octubre de 2009

Ortega Ruiz, R. (1998) *Prevención de la violencia y resolución de conflictos: el clima escolar como factor de Calidad*. Madrid, Narcea.

Torres Falcón, Marta (2001). *La violencia en casa.*, México, Paidós.