



Innovación Educativa

ISSN: 1665-2673

innova@ipn.mx

Instituto Politécnico Nacional

México

Tronco Rosas, Martha Alicia; Ocaña López, Susana  
El Instituto Politécnico Nacional innovando en políticas en prevención de violencia con perspectiva de género

Innovación Educativa, vol. 11, núm. 57, octubre-diciembre, 2011, pp. 195-205

Instituto Politécnico Nacional

Distrito Federal, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179422350021>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

# El Instituto Politécnico Nacional innovando en políticas en prevención de violencia con perspectiva de género

Martha Alicia Tronco Rosas y Susana Ocaña López

## Resumen

El acoso y hostigamiento en los ámbitos laboral y escolar dentro del Instituto Politécnico Nacional (IPN) se han convertido en una preocupación social e institucional en los últimos años. Estas conductas son dosis de violencia en pequeñas cantidades que no se advierten y que, sin embargo, tienden a ser muy destructivas. Es por ello que el IPN, comprometido con un ambiente libre de violencia y no discriminación, busca concientizar a la comunidad politécnica sobre la importancia de reconocer, denunciar y enfrentar dichas problemáticas y, para ello, ha implementado diversas políticas educativas de prevención de violencia bajo la perspectiva de género entre las que destacan la “Campaña de prevención, atención y sanción para la erradicación del acoso y hostigamiento en los ámbitos laboral y escolar”, el “Proyecto zona libre de violencia” y el “Observatorio zona libre de violencia” en instituciones de educación superior. El presente artículo expone la experiencia de las políticas mencionadas, así como los resultados de investigaciones que muestran la realidad que se vive en el Politécnico referente al tema de violencia.

## Palabras clave

Violencia, acoso, hostigamiento, políticas institucionales, observatorio, perspectiva de género.

## The National Polytechnic Institute innovating in violence prevention policies with a gender perspective

### Abstract

Bullying and harassment at school and work areas within the National Polytechnic Institute (Instituto Politécnico Nacional, IPN) have become in recent years in social and institutional worries. These behaviors are expressions of violence in small quantities and are not seen, however, tend to be very destructive. That is why the IPN committed to an environment free from violence and discrimination seeks to raise awareness to the community polytechnic on the importance of recognizing, reporting and address such issues and educational policies it implements various violence prevention from the perspective of gender among which are: the Campaign for Prevention, Care and Punishment for the Elimination of Harassment in the fields work and school, the Violence-Free Zone Project and the Centre for Violence-Free Zone in Institutions of Higher Education. This article describes the experience of these policies and research findings that show the reality of life in the polytechnic regarding the issue of violence.

### Key words

Violence, harassment, institutional policies, campaign, Centre for Gender Perspective.

## L'Institut National Polytechnique de l'innovation dans les politiques de prévention de la violence avec une perspective de genre

### Résumé

L'intimidation et le harcèlement dans les zones de l'école et le travail au sein de l'Institut National Polytechnique (IPN) sont devenus ces dernières années dans quelques préoccupations sociales et institutionnelles. Ces comportements sont la dose de la violence en petites quantités et ne vous avertit pas, cependant, ont tendance à être très destructeur. C'est pourquoi l'IPN s'est engagé à un environnement exempt de violence et de discrimination vise la sensibilisation des communautés sur l'importance polytechnique de reconnaître, de rapports et l'adresse de ces questions et les politiques éducatives qu'il met en œuvre diverses prévention de la violence du point de vue du genre chez les qui sont: la Campagne pour la prévention, les soins et la répression pour l'élimination du harcèlement et du harcèlement dans les domaines de l'école et le travail, la violence Zone du projet libre et gratuit Zone Observatoire de la violence dans les établissements de l'enseignement supérieur. Cet article présente l'expérience de ces politiques et les résultats des recherches qui montrent la réalité de la vie à l'École polytechnique en ce qui concerne la question de la violence.

### Mots-clefs

Violence, harcèlement, le harcèlement, les politiques institutionnelles, la campagne, l'Observatoire, perspective de genre.

## Introducción

Desde hace más de tres décadas el tema de la violencia ha cobrado relevancia a nivel mundial. En nuestro país es evidente la preocupación por la prevención, detección y atención de la misma, pues ha sido reconocida y tipificada como un problema de salud pública. Desde entonces se realizan diversas acciones con el fin de erradicarla, sin embargo, estas iniciativas se han concentrado principalmente en el ámbito de la familia, dejando de lado el espacio escolar y laboral.

En esta línea, no es fácil ofrecer una solución a la problemática de la violencia que sea lo suficientemente amplia para abarcar todas sus manifestaciones. El problema se complica si queremos hacer referencia concretamente al acoso y hostigamiento en la escuela y el trabajo, sobre todo porque este tipo de acciones no se cuestionan, pues son concebidas como algo normal al ser validadas por las costumbres.

Las formas de acoso y hostigamiento que pueden vivir las personas son muy variadas, desde la discriminación, insultos, chantajes, tocamientos sexuales, críticas y burlas sobre el aspecto físico, hasta el aislamiento. En el caso del IPN el acoso y hostigamiento en los ámbitos laboral y escolar se han convertido, en los últimos años, en una preocupación social e institucional ya que estas conductas son dosis de violencia en pequeñas cantidades a las que no se les da importancia y que tienden a ser muy destructivas.

Es así que el IPN comprometido con un ambiente libre de violencia y discriminación busca concientizar a la comunidad política sobre la importancia de reconocer, denunciar y enfrentar el acoso y hostigamiento en los ámbitos laboral y escolar como una manifestación de violencia. Sugiere que acercarse a este problema en tales ámbitos desde un enfoque de género, resulta fundamental ya que aporta conocimiento sobre las prácticas que originan dominación, subordinación, inequidad y desigualdad, entre otros, y permite tener elementos para una mejor implementación de políticas respecto a la prevención y atención de dichas problemáticas que posibilitan a las personas detener el abuso y salir del ciclo de violencia y opresión en que se encuentran.

En este sentido, el presente artículo expone la experiencia de políticas educativas de prevención de violencia con perspectiva de género que el IPN lleva a cabo mediante el Programa Institucional de Gestión con Perspectiva de Género (PIGPG), así como los resultados de las investigaciones que el PIGPG realizó para sustentar la necesidad de dichas políticas.

## La violencia como un acto de poder

La violencia<sup>1</sup> es un problema grave, es una de las principales causas de muerte en todo el mundo y es considerada como un asunto

1 Entendida como aquellas situaciones en las que alguien se mueve con relación a otros en el extremo de la exigencia de obediencia y sometimiento de una persona en contra de su voluntad, cualquiera que sea la forma como esto ocurra. Es un ejercicio de poder y autoridad que ofende, perjudica y quebranta los derechos de la persona ya que ocasiona daño, lesión, incapacidad, incluso puede provocar la muerte. Existe un arriba, donde está quien ejerce el poder y existe un abajo, quien se somete a ese poder, esto puede ser real o simbólico (Torres, 2011, Bonino, 1995; Velásquez, 2003, et al.).

de salud pública. Asimismo, ha alcanzado niveles preocupantes y de gran impacto porque atraviesa fronteras raciales, de edad, religiosas, educativas y socioeconómicas.

No obstante, habría que preguntarnos: ¿qué pensamos cuando hablamos de violencia?, ¿cuáles son las primeras imágenes que se nos vienen a la mente? Tal vez sean situaciones extremas como guerras, homicidios masivos, torturas, robos, secuestros, riñas, asesinatos, etc., sin embargo, los casos no se limita a esas circunstancias. La violencia existe también en contextos más cercanos a nuestra vida cotidiana, en espacios donde estamos presentes todos los días, donde convivimos de manera habitual como es la escuela o el trabajo (Torres, 2001).

Para muchas personas estos dos lugares son los más inseguros ya que son espacios donde pasan el mayor tiempo y donde la violencia se vive de manera cíclica y progresiva y, en muchos casos, incluso mortal. En dichos sitios una frase ofensiva, una mirada lasciva, un chantaje, una humillación, un desprecio, un insulto o un toqueo sexual, entre otras, pueden ser experiencias de todos los días. El problema se complica si queremos hacer referencia concretamente al acoso y hostigamiento en la escuela o el trabajo donde estas acciones no se cuestionan ya que son concebidas como algo normal y, por ser así, son validadas por las costumbres y la cultura.

Existen modelos sociales muy arraigados que se vinculan y presentan en los ámbitos laboral y escolar. Uno de ellos es el predominio de la cultura de las jerarquías, la dominación, la fuerza, la subordinación y la desigualdad. López Mora (2003) señala que son las actitudes socioculturales y la situación de desigualdad las que están en la raíz histórica de la violencia y sus diferentes manifestaciones como el acoso y hostigamiento y, afirma, tienen su origen en las relaciones basadas en la desigualdad.

En este sentido, la violencia está determinada por el entorno y, en particular, por la definición de las relaciones sociales, es decir, se ejerce contra quienes están en una posición jerárquica inferior. La desigualdad se convierte en un terreno fértil para la violencia y también por eso algunas formas de ésta —como el acoso y hostigamiento— son socialmente toleradas. La estructura social, las instituciones, la cultura, las costumbres y las tradiciones están detrás y representan un peso muy fuerte en el comportamiento de las personas.

Conviene, entonces, revisar la noción de sexismo y la influencia que éste tiene en las relaciones laborales y escolares, ámbitos que nos ocupan en el presente artículo. El sexismo es un modo de cierre social, una fijación de las posibilidades de vida a patrones establecidos que se convierte en un criterio de clasificación y permite asignar posiciones sociales, anticipar conductas e identificar a las personas: es primordialmente un acto de poder, un ejercicio de intereses.

El sexismo, nos menciona Izquierdo (2001), consiste en una forma de prejuicio que se convierte en profecía autocumplida; tan inconsistente que no soporta juicio, tan consistente 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.

De la misma manera, poder y violencia integran una diada presente en la historia de las personas. La palabra *poder* tiene dos acepciones: una vinculada a la potencia creativa ("Puedo hacer

esto”) y la otra al dominio (“Tengo poder sobre ellos”). El poder, según Michel Foucault (1993), es algo que se ejerce, atraviesa y produce a los sujetos; no se posee, ni se puede tomar, está presente en cualquier manifestación humana. El poder no se da, no se cambia ni se retoma sino se ejercita, no existe más que en acto. Las personas están siempre en situación de sufrir o ejercer poder, nunca son el blanco inerte y consistente del poder. El poder transita transversalmente, no está quieto en las personas.

Bonino (1995), 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 y, por otro —que interesa resaltar en este artículo, pues lleva a entender el concepto de violencia—, como el poder bajo el entendido de “la capacidad y la posibilidad de control y dominio sobre la vida o los hechos de los otros/as básicamente para lograr obediencia”.

Así, la violencia evoca imágenes que se relacionan con el empleo de la fuerza, pero en términos generales es una forma del ejercicio de poder mediante el empleo de la fuerza que no solamente puede ser física, sino también psicológica, económica, sexual, patrimonial, contra los derechos sexuales y reproductivos. En cualquiera de sus manifestaciones (acoso u hostigamiento) siempre implica, como lo señala Corsi (1994), la existencia de un arriba y un abajo —que puede ser real o simbólico— y siempre adoptan la forma de roles complementarios: padre-hijo/a, maestro/a-alumno/a, hombre-mujer, jefe/a- empleado/a, entre otros.

El empleo de la fuerza se constituye como un método posible para resolver conflictos, como un intento de doblegar la voluntad del otro, de anularlo precisamente en su calidad de otro... La violencia implica una búsqueda de eliminar los obstáculos que se oponen al propio ejercicio del poder, mediante el control de la relación obtenido a través del uso de la fuerza (abuso de poder). (Scialpi, 2002, p. 210)

Por otro lado, en nuestra sociedad continúa imperando el patriarcado como un sistema que atraviesa nuestras sociedades y determina diversas prácticas culturales que, a su vez, le determinan. Para este modelo el hombre es más importante que la mujer, a la vez que se valoriza especialmente la fuerza física y la posesión más que el diálogo y la negociación. 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 tomó al hombre como quien ejerce violencia exclusivamente, pero sí observamos que éste es quien más comete violencia contra las mujeres, producto de su construcción social y cultural (Hernández, 2001).

Las cualidades que nuestra cultura patriarcal le asigna al varón son: capacidad de mando, sabiduría, conocimiento y posesión de la verdad, además de incluir la idea de que él es el titular nominal o potencial de todo posible poder y la mujer la expresión del no poder. A las mujeres, por su parte, se les asigna el papel de la sumisión a la autoridad masculina, debilidad y abnegación, entre otros.

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 (Aumann e Iturralde, 2003, Cobo, 1995).

## Acoso y hostigamiento: ¿son lo mismo?

Existen distintas aproximaciones a estas problemáticas que han servido para describir las situaciones tanto en el ámbito laboral como en el escolar, y que han explicado estos fenómenos a lo largo del tiempo. Por ejemplo, en la década de los ochenta Heinz Leymann introdujo el concepto de *mobbing* para describir las formas severas de acoso en las organizaciones. Este término procede del verbo inglés *to mob*, que los diccionarios traducen como *regañar, atacar, maltratar, asediar*. En cuanto al sustantivo, *mob* significa *muchedumbre, jauría*, sin olvidar que en inglés *Mob* —con mayúscula— significa *mafia* (Hernández, 2001).

En este sentido, el *mobbing* consiste en actitudes hostiles frecuentes y repetidas en el lugar de trabajo que tienen siempre a la misma persona en la punta de mira, acciones repetidas o claramente negativas que se dirigen contra los empleados/as de manera ofensiva y que pueden conducir a su marginación de la comunidad en el lugar de trabajo.

En lo que al ámbito escolar se refiere, el término *bullying* se utiliza para describir las humillaciones, vejaciones, novatadas u otras amenazas que determinados estudiantes o grupos de estudiantes les infligen a otros/as. En inglés *to bully* significa *ofender brutalmente, maltratar* y puede ir desde las bromas y la marginación hasta las conductas de abuso con connotaciones sexuales o violencia física.

Cooper (2001), por su parte, señala que el *hostigamiento* en el centro de trabajo significa cualquier comportamiento que resulte ofensivo, incómodo o humillante y que niegue a una persona la dignidad y el respeto a que tiene derecho. Sin embargo, la autora 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. Asimismo, sólo habla del espacio laboral dejando de lado el ámbito educativo.

Por su parte, Hirigoyen (2003) entiende como acoso laboral o moral cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo. Sin embargo, aunque la autora sólo menciona la palabra acoso y se centre en el ámbito laboral, sus hallazgos pueden ser aplicados también a los espacios escolares, no obstante, no muestra la importancia de las relaciones de poder traducidas en jerarquías reales o simbólicas. Lo que está en juego en el *bullying* y *mobbing* o, mejor aún, en el acoso y hostigamiento escolar y laboral, es el deseo por dominar al otro/a, al semejante, gozar con su desgracia aunque ésta sea autoinfligida. En consecuencia, el *bullying* y *mobbing* se convierten en una forma de violencia porque producen molestia y desagrado, invaden la esfera de intimidad de la persona, llega

a controlar sus movimientos y, en pocas palabras, transgrede la voluntad del/a afectado/a.

En lo que respecta a los códigos y leyes de nuestro país, la Ley de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia del Distrito Federal, en el Capítulo II, Artículo 7, trata las modalidades de la misma, 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, la cual se 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.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, por su parte, establece en el mismo Capítulo, pero en su Artículo 13, lo siguiente:

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.

Aunque las leyes antes mencionadas tratan el problema de violencia en el ámbito laboral y escolar, en la primera los términos de acoso y hostigamiento se invisibilizan, mientras que en la segunda sólo lo relacionan con connotaciones sexuales, de tal manera que tanto la atención como la sanción de dichas problemáticas quedan limitadas.

Ahora bien, antes de avanzar conviene resaltar el siguiente aspecto. El uso de los términos *bullying* y *mobbing* que fueron utilizados para entender, en primera instancia, el problema de la violencia en los espacios laborales y escolares, son conceptos anglosajones y no han sido adoptados en las políticas implementadas por el IPN en torno al tema de violencia ni en el presente artículo toda vez que: 1) limitan el abordaje de la realidad mexicana y, concretamente, de la comunidad politécnica; 2) *bullying* sólo hace referencia a la violencia que se presenta entre estudiantes dejando de lado la violencia que pudieran vivir o ejercer el personal docente, administrativo, y directivo hacia los estudiantes o viceversa; 3) como se observó, los códigos y leyes en México no contemplan dicha terminología; y 4) es importante que se utilicen los términos en español, acoso y/o hostigamiento escolar o laboral, para entender de manera clara la problemática y dar respuestas eficaces ante ella.

En este contexto, y para fines del presente artículo, se entenderá por *acoso* una manifestación de violencia en la que, si bien, no

existe la subordinación real, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la persona, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. El *hostigamiento*, por su parte, es entendido como el ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la persona que vive violencia frente a quien la ejerce en el ámbito laboral o escolar y se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas o no con la sexualidad.

## La violencia en el IPN

Visualizar la violencia en la comunidad politécnica como problema, construirla como concepto que pueda dar cuenta de una infinidad de situaciones como depresión, ausentismo, disminución de la productividad, problemas de salud, problemas en la vida familiar, entre otros, significa empezar a conocer más la realidad no como un derecho, sino como una responsabilidad. Profundizar en el estudio del acoso y hostigamiento es adentrarse en una de las caras más oscuras pero que hoy nuestra realidad politécnica muestra que es necesario.

Sobre esta temática, el IPN se dio a la tarea de realizar diagnósticos que dieran cuenta de la realidad politécnica. Así, en un primer momento desarrolló la investigación *Hostigamiento y acoso en los ámbitos laboral y escolar. Estudio realizado en el Instituto Politécnico Nacional* la cual, además de ser un primer acercamiento a las vivencias sobre acoso u hostigamiento laboral y escolar<sup>2</sup> de personas que forman parte de la comunidad politécnica, pretendió ser representativo para el desarrollo de un modelo que coadyuve a la erradicación de este tipo de violencia en las instituciones educativas.

El objetivo de la investigación fue identificar los principales mecanismos y visibilizar las diversas manifestaciones de acoso y hostigamiento que pueden vivir hombres y mujeres dentro del instituto en los ámbitos laboral y escolar.

Los resultados mostraron que los mitos y creencias respecto a las temáticas de acoso y hostigamiento juegan un papel determinante porque éstas pueden convertirse en factores que originan tales situaciones de violencia e, incluso, pueden llegar a justificarse o a ser consideradas como normales agravando así el problema.

Por ejemplo, más de 80% de la población encuestada de nivel medio superior, nivel superior y ámbito laboral considera que si

2 La investigación incluyó dos ámbitos considerados de vital importancia para identificar los mecanismos y manifestaciones en las que se presenta el acoso y hostigamiento: el laboral y el escolar. El ámbito laboral se refiere a las relaciones que se establecen entre las personas empleadas por el Instituto, de superior a subordinado/a, de subordinado/a a superior o entre dos o más personas que tienen la misma jerarquía laboral. El ámbito escolar se refiere a las relaciones que se establecen en los espacios académicos, entre docentes, prefectos, prefectas, personal administrativo o directivo hacia estudiantes, o de estudiantes a estas figuras y de estudiantes a estudiantes. La muestra estuvo conformada por estudiantes de nivel superior, medio superior y trabajadores/as del IPN, distribuidos en las tres ramas del conocimiento: Ciencias Médico Biológicas, Ciencias Sociales y Administrativas y Ciencias Físico Matemáticas, así como una muestra de las personas que laboran en las Unidades Académicas elegidas y de Área central. Se aplicaron 1,152 encuestas, 489 en el ámbito laboral, 403 en el nivel superior y 260 en nivel medio superior.

las mujeres visten con ropa ajustada para salir a la calle o asistir a su trabajo o escuela, les da derecho a otras personas para faltarles al respeto. Poco más del 30% piensa que el acoso y hostigamiento son situaciones normales que suceden en los ambientes laborales y escolares y, por lo tanto, nos tenemos que acostumbrar.

Dentro de los hallazgos en el ámbito laboral se pueden situar diversas manifestaciones de acoso u hostigamiento como:

- Imitar a la persona a través de gestos. El 20% de las mujeres y 17% de hombres aseguran que lo han imitado a través de gestos.
- El 19% de los hombres y 21% de las mujeres afirman que las/os han juzgado de manera ofensiva.
- El 31% de los hombres y 32% de las mujeres manifiestan que reciben críticas destructivas constantemente de su trabajo.
- Poco más de 19% de los hombres y 13% de las mujeres han recibido amenazas de manera verbal, gritos e insultos.
- El 17% de los hombres y 24% de las mujeres consideran que les han criticado respecto a su vida privada.
- El 12% de los hombres y 20% de las mujeres aseguran que les han hecho propuestas de carácter sexual.

En lo que respecta en el ámbito escolar —nivel medio superior y superior— se encontró que las y los estudiantes han vivido las siguientes manifestaciones de violencia:

- Poco más de 32% de las mujeres y de los hombres de nivel medio superior y superior aseguran que los han ridiculizado, burlado o reído de ellos/as.
- El 25% de las mujeres y 32% de los hombres mencionan que los han insultado o adjudicado apodos que no les gustan.
- Poco más del 25% de los hombres y 26% de las mujeres afirma que los/as han desprestigiado a través de mentiras y comentarios sobre su persona.
- El 21% de los hombres y 22% de las mujeres han vivido algún tipo de contacto, gesto o insulto obsceno relacionado con su sexualidad.
- El 22% de las mujeres y 24% de los hombres de nivel superior aseguran que los/as profesores/as se han aprovechado de su autoridad para burlarse, ridiculizarlos/as o perjudicarlos/as.
- El 22% de las mujeres y 29% de los hombres de nivel superior mencionan que los/as han reprobado sin ninguna justificación o motivo aparente.

En lo que corresponde a la investigación denominada *Estudio sobre las dinámicas en las relaciones de pareja en la comunidad estudiantil del IPN*<sup>3</sup> el objetivo fue conocer la forma en que los/las jóvenes entablan sus relaciones amorosas, ya que en la actualidad además del noviazgo existen otros tipos de vínculos como los *freies*, relaciones de parejas, y compañeros/as sexuales. Lo común de estos

vínculos es que en todos se practican los mandatos/roles de género adquiridos en la infancia, aprendidos y reforzados cotidianamente.

Los datos encontrados en el nivel medio superior y superior respecto a las creencias sobre los roles y estereotipos de género revelan situaciones preocupantes ya que éstos son uno de los principales factores para ocasionar violencia.

Los datos de la encuesta revelaron que 92% de las mujeres opinan que deben obedecer a los hombres en todo lo que ordenen, y 73% de los varones está de acuerdo con esta idea. El 88% de las mujeres expresa que no se puede decidir libremente si quieren trabajar o estudiar sin tener en cuenta lo que piensan los demás; al respecto, 76% de los jóvenes está de acuerdo con esa opinión. El 74% de las mujeres y 50% de los varones considera que, cuando se casan, las mujeres deben dedicarse al hogar y a la crianza de sus hijo/as. La mujer no tiene la misma capacidad del hombre para ganar dinero, expresa 90% de las mujeres y 80% de los hombres.

En el Cuadro 1 podemos ubicar las manifestaciones de violencia que vive la población encuestada.

**Cuadro 1**

Manifestaciones de violencia que viven estudiantes de nivel medio superior y superior

MANIFESTACIÓN DE LA VIOLENCIA	NIVEL SUPERIOR		NIVEL MEDIO SUPERIOR	
	M	H	M	H
Empujones	10%	8%	8%	9%
Cachetadas	3%	12%	3%	15%
Patadas	2%	5%	1%	6%
Pellizcos	13%	20%	11%	23%
Jalones de cabello	6%	9%	6%	12%
Ahorcar o asfixiar	2%	1%	1%	1%
Forzar a tener relaciones sexuales	2%	2%	1%	1%
Celos	22%	18%	53%	54%
Revisa pertenencias	15%	14%	12%	12%

Fuente: Programa Institucional de Gestión con Perspectiva de Género IPN.

Las diversas manifestaciones de violencia que permitieron ver los resultados de las investigaciones expuestas en párrafos anteriores, tienen un fuerte impacto en los aspectos psicológicos, físicos, laborales y escolares de las personas sometidas a este clima, y conlleva diferentes consecuencias que, en muchos casos, se traducen en costos para la sociedad —seguro de desempleo, pensión de invalidez, asistencia médica por enfermedad, entre otras—, para las personas —baja autoestima, miedo, ansiedad, depresión, uso de sustancias adictivas, problemas alimentarios, bajo rendimiento escolar y laboral, dolores y trastornos orgánicos gastrointestinales, cardiovasculares, sexuales, musculares, dermatológicos y respiratorios, entre otros—, para la Institución —baja productividad, mal funcionamiento, bajas, cambios de adscripción, entre otros—.

3 La muestra estuvo constituida por 14046 estudiantes que al momento de la aplicación del instrumento tenían una relación de pareja o tuvieron una en los últimos 12 meses, y su tamaño se calculó tomando como variable de referencia el 10% del total de la población por sexo, por rama de conocimiento y por nivel educativo. De la totalidad de los estudiantes 5 716 cursaban el nivel medio superior, y 8 330 cursaban el nivel superior.

Bajo este contexto, se hizo necesaria la instrumentación de políticas de prevención de violencia con perspectiva de género con el fin de erradicar la violencia en el IPN, políticas que han resultado ser eficaces, amplias y laboriosas, pues han enfrentado a una cultura dentro de la comunidad politécnica que establece, jerarquiza y estereotipa a hombres y mujeres, lo cual es uno de los principales problemas que genera y se traduce en violencia en la comunidad.

Aunado a lo anterior, surge en primera instancia la “Campaña de prevención, atención y sanción para la erradicación del acoso y hostigamiento en el ámbito laboral y escolar en el IPN” —la primera en su tipo en Instituciones de Educación Superior (IES)— que retoma la prevención como aspecto central, además de fijar su mirada en espacios escolares y laborales que habían sido poco atendidos en torno a estos temas y convertirse en un modelo para erradicar el acoso y hostigamiento en las IES.

## El IPN te respalda: campaña contra el acoso y hostigamiento en el ámbito laboral y escolar

Las políticas institucionales que lleva a cabo el IPN a través del PIGPG están planteadas desde un enfoque de género, lo que ha permitido desvincular a las mujeres y hombres del determinismo biológico y visualizar las bases históricas, sociales, económicas y culturales sobre las que se han construido y reproducido las desigualdades jerárquicas entre hombres y mujeres. Contribuyendo a romper barreras culturales y a redistribuir el poder entre los géneros para terminar con situaciones como la violencia (Massolo, 2003, pp. 27-28).

Desde la mirada de la academia feminista, las políticas se presentan como el instrumento privilegiado para la transformación de inequidades y refleja la medida en la que el Estado se responsabiliza y asume un compromiso inclusivo de la diversidad de su población (Barquet, 2002, p. 365).

En este sentido, el IPN instrumentó la Campaña “Prevención, Atención y Sanción para la Erradicación del Acoso y Hostigamiento en el ámbito Laboral y Escolar en el Instituto Politécnico Nacional”<sup>4</sup> lanzada el 5 de septiembre de 2008 con la colaboración del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y con el objeti-

4 Las bases de creación y puesta en marcha de la Campaña están sentadas en acuerdos internacionales tales como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW en los Artículos 2, 3, 5 y 11; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer o “Convención de Belém do Pará” en los Artículos 2, 3, 6 y 8; el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte en su Artículo 11 y el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En cuanto a las bases nacionales tenemos la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el Código Penal Federal, la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal de Trabajo, Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

vo de concientizar a la comunidad del Instituto sobre la importancia de reconocer, denunciar y enfrentar el acoso y hostigamiento en los ámbitos laboral y escolar como una problemática de violencia y discriminación.

La Campaña está dirigida a toda la comunidad del IPN: 159,935 estudiantes de nivel superior, medio superior y posgrado, personal de apoyo a la educación, docentes y directivos de las 81 Unidades Académicas en 17 entidades federativas y 25 localidades, y está integrada por tres procesos para la erradicación del acoso y hostigamiento: prevención, atención y sanción.

Para la puesta en práctica fue necesario formar y sensibilizar a las instancias responsables de brindar el acompañamiento, recibir la denuncia, aplicar la sanción y dar seguimiento a los casos presentados. De tal manera, se conformó la Comisión de Prevención y Atención para la Erradicación del Acoso y Hostigamiento (COPAEAH), la cual es la primera instancia cercana y directa que tiene el personal dentro de los centros laborales y estudiantiles tanto para denunciar como para recibir orientación.

Se consideró imprescindible que la comunidad politécnica visibilizara las diversas manifestaciones del acoso y hostigamiento que se pueden presentar dentro del Instituto, así como las consecuencias que éstas tienen en el desarrollo integral de la comunidad con la intención de que se cuente con las herramientas necesarias para distinguir las situaciones y saber cómo reaccionar ante éstas para, en dado caso promover la denuncia de acoso y hostigamiento, así como la intervención de las autoridades correspondientes para atender, sancionar y dar seguimiento a las mismas.

La difusión y promoción de la Campaña fue ratificada por la actual directora general, Dra. Yoloxóchitl Bustamante Díez, a través de la radio, diarios de circulación nacional, televisión y Canal 11. En los medios electrónicos, la Campaña se difundió por el sitio web IPN, sitios web de todas las instancias del Instituto, correo institucional, recibos de nómina, red telefónica, leyenda en documentos oficiales, Gaceta Politécnica, *Revista Innovación Educativa*, carteles, folletos, mantas, pulseras y otros, así como en los Programas de Inducción a estudiantes de nuevo ingreso, ferias, eventos culturales y académicos.

**Imagen 1**  
Carteles de difusión la Campaña



Fuente: Programa Institucional de Gestión con Perspectiva de Género.

Desde la creación de la Campaña hasta la fecha se han emitido 192 denuncias<sup>5</sup> y en la Gráfica 1 se puede ubicar que son las mujeres las que más denuncian situaciones de violencia como el acoso y hostigamiento.

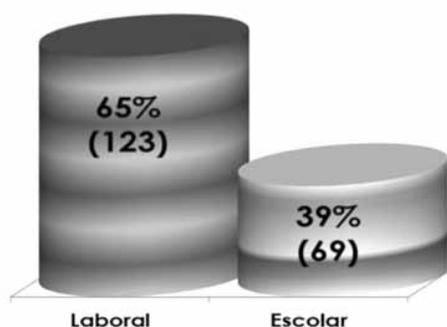
**Gráfica 1**  
Denuncias realizadas por sexo



Fuente: Programa Institucional de Gestión con Perspectiva de Género.

La Gráfica 2 señala que las situaciones de acoso y hostigamiento suceden más en el ámbito laboral o, por lo menos, se puede inferir que las personas en esos espacios son las que más denuncian.

**Gráfica 2**  
Ámbitos de la Denuncia

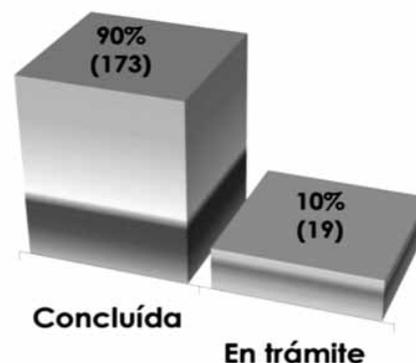


Fuente: Programa Institucional de Gestión con Perspectiva de Género.

La Gráfica 3 permite observar que del total de las denuncias realizadas, 90% de ellas se han concluido ya sea por sanción a la persona denunciada, arreglo entre las partes o desinterés por parte de la persona que denuncia. Es menester mencionar que hasta el momento han sido destituidos tres directivos y cuatro docentes acusados de hostigamiento sexual.

<sup>5</sup> Dado que una misma denuncia pueden ser realizada por más de una persona se tiene un total de 199 personas que han denunciado ya sea de forma individual o en grupo. De las 199 personas 62 son hombres y 137 son mujeres.

**Gráfica 3**  
Estado de la Denuncia



Fuente: Programa Institucional de Gestión con Perspectiva de Género.

## Comunidad Politécnica Zona Libre de Violencia

Con base en las expectativas y resultados que suscitó la mencionada campaña, se hizo necesario reforzar las acciones en la comunidad politécnica para la sensibilización, atención y erradicación de la violencia en el IPN.

Por tal motivo, otra de las grandes políticas educativas de prevención con perspectiva de género es el Proyecto Comunidad Politécnica Zona Libre de Violencia presentado en la propuesta de trabajo en el inciso f) del programa "Diseño y aplicación de la política educativa con perspectiva de género. Violencia",<sup>6</sup> relativo a la capacitación de la población estudiantil, académica y administrativa de las IES sobre temas vinculados con la igualdad de género. Para el desarrollo del proyecto se establecieron tres grandes objetivos:

1. Sensibilizar y capacitar a la comunidad politécnica —docentes, personal de apoyo a la educación, directivos y estudiantes— en las temáticas sobre: perspectiva de género, violencia de género, acoso y hostigamiento, violencia en las relaciones de pareja y familiares, violencia masculina, femi-nidades y masculinidades.

<sup>6</sup> La Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión autorizó en el Anexo 9A del Presupuesto para Mujeres y la Igualdad de Género del Presupuesto de Egresos de la Federación del Ejercicio Fiscal 2009, presupuesto para el programa "Diseño y aplicación de la política educativa con perspectiva de género" a cargo de la Secretaría de Educación Pública (SEP). Para el desarrollo de este Programa, la SEP, a través de la Subsecretaría de Educación Superior (SES) estableció una serie de lineamientos con el propósito de apoyar a las Instituciones de Educación Superior (IES) que actualmente desarrollaran proyectos con perspectiva de género orientados a la promoción y fomento a las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, así como la difusión de líneas y ejes de investigación que permitan dar a conocer una cultura de respeto a los derechos humanos, económicos, políticos, sociales y culturales de las mujeres.

2. Identificar, prevenir, atender y sancionar cualquier manifestación de violencia que se presente.
3. Evaluar el impacto de este programa y promover su permanencia dentro del Instituto.

En lo que se refiere al objetivo 1, se diseñó un curso-taller dirigido a personal directivo, docente y de apoyo a la educación que labora en el Instituto denominado "Formación de Multiplicadores/as por la no violencia". El objetivo del curso fue formar multiplicadores/as por la no violencia a través de la sensibilización y análisis sobre las construcciones sociales de la identidad masculina y femenina para la prevención de cualquier manifestación de violencia entre los géneros. La importancia de formar multiplicadores/as radica en que, una vez sensibilizados/as y capacitados/as, son pieza clave para contribuir en la erradicación de cualquier manifestación de violencia al interior de las unidades administrativas y académicas del IPN y en la vida personal de sus integrantes.

De esta manera, se organizó en el mes de noviembre de 2009, agosto de 2010 y octubre de 2011 la impartición de siete cursos-talleres con una intensa participación de 127 personas. Es importante mencionar que cada una de las personas asistentes se comprometió a realizar una réplica de los contenidos del curso en su unidad académica o administrativa de adscripción.

Para atender a la población estudiantil de los niveles medio superior y superior se diseñó el curso-taller "Promotores/as Juveniles por la No Violencia". El objetivo fue contribuir en la erradicación de cualquier manifestación de violencia al interior de las unidades académicas del IPN de nivel medio superior y superior, y por ende, en la vida personal de sus integrantes. En este participaron estudiantes consejeros/as de nivel medio superior y superior comprometidos en la construcción de espacios libres de violencia, teniendo como eje central la promoción de la no violencia en cualquiera de sus manifestaciones. En la mencionada acción formativa se les proporcionaron las herramientas necesarias para que pudieran multiplicar la información recibida con sus pares, por lo tanto, cada participante del curso-taller llevó a cabo una réplica de la información en cada una de sus unidades académicas.

Se formaron 210 Promotores/as Juveniles pertenecientes a las 81 unidades académicas del Instituto tanto de nivel medio superior como superior. En esta estrategia participaron la Secretaría Académica a través del PIGPG, las Direcciones de Educación Media Superior y Superior, las autoridades, personal docente y de apoyo a la educación y comunidad estudiantil de todas las unidades académicas de nivel medio superior y superior del IPN.

En lo que respecta al objetivo 2 antes mencionado, se consideró necesario abrir espacios de expresión y reflexión sobre el tema de la no violencia en donde participara la comunidad estudiantil de nivel medio superior, superior y posgrado del IPN. La estrategia que se llevó a cabo fue la organización de diversos concursos tales como: "Musisensibilízate por la no violencia. Porque el Poli también rola por la equidad"; "Primer concurso de graffiti: a mano alzada contra la violencia"; "Primer concurso de cuentos por la no violencia: cuenta-me sin violencia" y "Primer concurso intrainstitucional e interinstitucional de teatro 'Actuar para vivir sin violencia'". Los objetivos propuestos para la organización de dichos proyectos fueron los siguientes:

- a) Fomentar en la comunidad politécnica la capacidad de reflexión en torno a las manifestaciones de violencia y la manera en que deben ser erradicadas dichas prácticas.
- b) Sensibilizar a la comunidad politécnica respecto a la importancia de construir espacios libres de cualquier manifestación de violencia.
- c) Brindar un espacio para que las/os jóvenes estudiantes del IPN interpreten, elaboren y difundan obras musicales, pictóricas, literarias y teatrales respecto al tema de la no violencia.

En todos los concursos se obtuvo un total de 287 participantes, de los cuales 89% eran hombres (256) y 11% mujeres (31). En el "Primer Concurso de Graffiti: A Mano Alzada Contra la Violencia" se registraron en total 51 bocetos, 39 de ellos pertenecientes a la categoría Grupo y los otros 12 bajo la categoría Solista, participando un total de 125 estudiantes de nivel medio superior (35%) y 167 de nivel superior (65%).

En el concurso "Musisensibilízate por la No Violencia. Porque el Poli también rola por la equidad" se recibieron 46 piezas musicales en total, 35 de ellas pertenecientes a la categoría Grupo y las otras 11 bajo la de Solista, teniendo una participación de 162 estudiantes —95% hombres y 5% mujeres—, todos ellos de nivel medio superior y superior del Instituto.

En el "Primer Concurso de Cuentos por la No Violencia: Cuenta-me Sin Violencia" participaron 143 estudiantes —87 hombres y 56 mujeres— y se recibieron un total de 133 cuentos, de los cuales 123 participaron de manera individual y los 10 restantes en parejas. Correspondieron al nivel medio superior 97 cuentos, 31 de nivel superior y 6 de nivel posgrado.

En el "Primer Concurso Intrainstitucional e Interinstitucional de Teatro 'Actuar para vivir sin violencia'" hubo un total de 100 participantes, 44 hombres y 66 mujeres. Participaron 14 grupos de lo de los cuales 3 pertenecían tanto a entidades federativas como IES foráneas —Universidad Pedagógica Nacional, Universidad Veracruzana y el Bachillerato General Oficial "El Renacimiento" del estado de Puebla—.

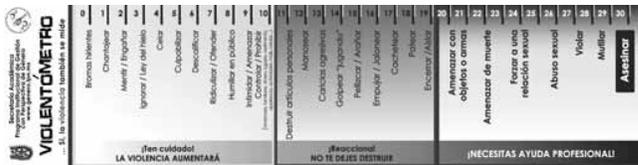
Por otro lado, para contribuir en visualizar y sensibilizar a la comunidad politécnica respecto al tema de violencia, el PIGPG elaboró diferentes materiales didácticos entre los que destaca el "Violentómetro", un material gráfico y didáctico en forma de regla. Esta iniciativa pedagógica surgió como alternativa a los índices de violencia identificados en los resultados del Estudio sobre las Dinámicas en las Relaciones de Pareja en la Comunidad Estudiantil del IPN. Así, en el año 2009, y a la luz de los resultados de los dos estudios, surgió la herramienta didáctica que actualmente es conocida como "Violentómetro", la cual visualiza las diferentes manifestaciones de violencia que se encuentran ocultas en la vida cotidiana de mujeres y hombres, y que muchas veces se confunden o desconocen. Se trata, pues, de un instrumento de sensibilización que permite estar alerta para detectar y atender este tipo de situaciones presentes en todos los círculos que conforman la sociedad: laboral, académico, escolar y familiar.

El Violentómetro se divide en tres niveles de diferentes colores que simulan lo que especialistas en la materia denominan "la escala de violencia". A cada uno, le corresponde una situación de alerta o foco rojo:

- ¡Ten cuidado! La violencia aumentará (color amarillo)
- ¡Reacciona! No te dejes destruir (color rosa)
- ¡Necesitas ayuda profesional! (color morado)

Las manifestaciones de violencia que se muestran en este material no son necesariamente consecutivas, sino que pueden ser experimentadas de manera intercalada. Debido a que la regla representa una escala de violencia gradual, inicia señalando las manifestaciones más sutiles (amarillo), posteriormente las más evidentes (rosa) y, en el último rubro, las manifestaciones más extremas (morado).

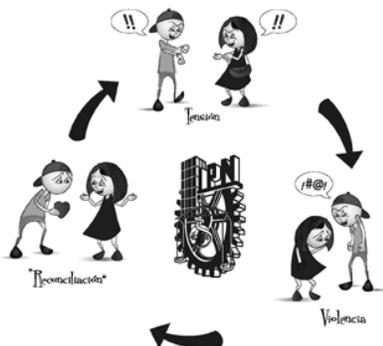
**Imagen 3**  
Material didáctico Violentómetro



Fuente: Programa Institucional de Gestión con Perspectiva de Género.

Finalmente, otra iniciativa puesta en marcha fue el “Ciclo de la Violencia” plasmado en un material didáctico —plumón marca textos— que permite sensibilizar e informar a la comunidad política y al público en general que la violencia se presenta de forma cíclica a través de tres fases: acumulación de tensión, episodio agudo o explosión violenta y aparente “reconciliación”, las cuales forman el ciclo de la violencia. Dicho instrumento ayuda a desmitificar ideas tales como: “las personas permanece en una relación violenta porque les gusta”, “si no me pega no me quiere” “la mujer golpeada debe aguantarse porque su obligación es permanecer al lado de su esposo y de su familia”, “las personas son tontas porque se dejan”, entre otras, y así entender por qué las personas sometidas a un clima de violencia les resulta difícil salir de ella.

**Imagen 4**  
Ciclo de la Violencia



Fuente: Programa Institucional de Gestión con Perspectiva de Género.

Muchas personas que viven violencia física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, ya sea por parte del jefe/a en el trabajo, el esposo/a, la pareja o la familia en general, permanecen en estas relaciones por miedo, desconocimiento, o por no saber con quién acudir o qué hacer.

En este contexto, surge el “Plan de acción para romper el ciclo de la violencia” con el objetivo de proporcionar información a las personas sobre:

- Qué es el ciclo de la violencia.
- Cómo romper el ciclo de la violencia.
- Qué hacer si se vive violencia en los ámbitos familiar, laboral y escolar y comunitario.
- Proporciona recomendaciones si el ataque ya ocurrió, si alguien se acerca para solicitar ayuda y qué hacer o a dónde acudir si se ha violentado a alguna persona.

**Imagen 5**  
Plan de acción para romper el ciclo de la violencia



Fuente: Programa Institucional de Gestión con Perspectiva de Género.

Por otra parte, con la finalidad de evaluar el impacto de las acciones emprendidas hasta el momento y promover la permanencia del Proyecto Zona Libre de Violencia dentro del Instituto se conformó el Observatorio Zona Libre de Violencia en Instituciones de Educación Superior, el cual se abordará en el siguiente apartado.

## Observar para informarse, informarse para actuar, actuar para vivir sin violencia

México se encuentra en constante transformación propiciada por múltiples factores, entre los que destaca la globalización de sus mercados, la incorporación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) y, por ende, en las relaciones y sistemas de convivencia que se enmarcan en sus sociedades y al interior de sus instituciones.

Ante este proceso dinámico las IES, como productoras de conocimiento, no se pueden quedar al margen de las demandas que

la sociedad requiere en materia de seguridad debido a que son entidades vivas y en constante movimiento donde las relaciones que se gestan al interior son cambiantes y la armonización se ve impactada por éstas.

Como IES, el IPN tiene la responsabilidad de atender el problema de acoso y hostigamiento apoyándose de las nuevas TIC's, instrumentos innovadores que vayan encaminados a garantizar climas y espacios seguros y libres de toda manifestación de violencia en nuestros centros escolares y laborales.

El IPN como productor de conocimiento debe responder a la demanda que la sociedad requiere para erradicar toda manifestación de violencia en los espacios académicos. En por ello que el Instituto detectó la necesidad e importancia de contar con un espacio de trabajo colegiado, un Observatorio de No Violencia para IES con la finalidad de compartir estas experiencias y, de manera conjunta, promover programas tendientes a erradicar cualquier manifestación de violencia al interior de las mismas.

La idea de crear un Observatorio de No Violencia para IES surge por la necesidad de presentar los fenómenos y sucesos de la vida humana relacionados con el tema de la violencia como situaciones problemáticas que deben ser convertidas en objetos de estudio bajo una postura crítica y reflexiva, y desde la cual se transforme argumentativamente la percepción de esta realidad, ello gracias a la capacidad de observar, recopilar, contextualizar, analizar, comparar, comunicar, estructurar, inferir y evaluar todo tipo de información para elaborar un juicio confiable y certero como resultado de ambientes y experiencias de aprendizaje colaborativo.

Se apostó, entonces, a la conformación del Observatorio Zona Libre de Violencia en Instituciones de Educación Superior<sup>7</sup> que dé cuenta de la seriedad del problema, que lo estudie, lo analice y, a través de éste, se propongan estrategias para la erradicación de la violencia en la vida laboral y escolar de las personas.

El OZLV está conformado por las principales IES de la zona metropolitana de la Ciudad de México tales como el IPN, la UNAM, el COLMEX, la UPN, la UAEM y la ANUIES, así como tres instituciones invitadas: el INMUJERES, el IMJUVE y la Subsecretaría de Educación Superior de la Secretaría de Educación Pública. Asimismo, a partir de agosto 2011 se incorporó la Universidad Veracruzana y la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas.

El OZLV tiene el objetivo de visibilizar y dar seguimiento a cualquier manifestación de violencia en las IES para la formulación de propuestas de acción que permitan contar con espacios académicos libres de violencia.

Así, las IES que conforman el OZLV se comprometen a promover la colaboración inter e intra-institucional de las IES y de las instancias gubernamentales, organizaciones y asociaciones civiles que tienen como eje de trabajo la no violencia, así como fomentar el debate, la reflexión colectiva, el trabajo colaborativo y la formación de redes entre las IES para la construcción de alternativas

por la no violencia; generar y difundir información significativa y pertinente respecto al tema de la violencia que reflejen el alcance y la profundidad de las experiencias prácticas que disponen las instituciones educativas e intercambiar el resultado de investigaciones realizadas en las IES para la erradicación de cualquier manifestación de violencia.

Hasta el momento, las IES e instituciones invitadas han realizado diversas aportaciones respecto a la temática central del Observatorio. Actualmente han definido los Lineamientos Generales para la operación y funcionamiento del Observatorio Zona Libre de Violencia en IES, así como los Criterios Específicos a los que deberán sujetarse los integrantes del mismo.

## Imagen 6

Sitio Web del Observatorio Zona Libre de Violencia en Instituciones de Educación Superior



Fuente: Sitio Web [www.zonalibredeviolencia.ipn.mx](http://www.zonalibredeviolencia.ipn.mx), Instituto Politécnico Nacional, Secretaría Académica, Programa Institucional de Gestión con Perspectiva de Género.

## A manera de conclusión

A lo largo del artículo se observó que la violencia y, concretamente, el acoso y hostigamiento son temas complejos de grandes repercusiones para las personas sometidas a este tipo de situaciones que atentan contra la vida, la libertad, la salud, la seguridad, el desarrollo psicoemocional, la sexualidad, la dignidad y la paz de las personas. Este tipo de problemáticas son complejas porque involucran diferentes aspectos como una cultura androcéntrica, desequilibrios de poder, posiciones desiguales de género y, por lo tanto, fue necesaria la implementación de políticas especializadas en el IPN con el objetivo no sólo de aminorar el problema, sino de transformar las estructuras sociales para que hombres y mujeres sean capaces de rechazar la violencia y, por lo tanto, dejen y construyan relaciones laborales y escolares democráticas, equitativas y justas.

Un aporte importante tanto de la Campaña de Prevención, Atención y Sanción para Erradicación el Acoso y Hostigamiento en los ámbitos laboral y escolar, —la única en su tipo en IES—, como del Proyecto Zona Libre de Violencia y el Observatorio Zona

7 El marco de referencia de este Observatorio responde a los compromisos internacionales suscritos por México, particularmente los que se refiere a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) y a las leyes a nivel nacional establecidos de manera reciente: la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2 de agosto de 2006) y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (20 de enero de 2009).

Libre de Violencia son las acciones que realizan para la prevención y por fijar su mirada en espacios —escolares y laborales— que habían sido poco atendidos en torno a este tema, además no sólo por tomar en cuenta a la comunidad politécnica como población vulnerable, sino por considerar las diferencias entre hombres y mujeres politécnicas, las desigualdades marcadas por esas diferencias y las relaciones de poder entre ambos sexos, todo bajo el principio de equidad de género.

Otra contribución del presente artículo es la reflexión, análisis y contextualización de los términos anglosajones como *bullying* y *mobbing* utilizados en otros textos e investigaciones para analizar el tema de violencia en las escuelas y el trabajo, pero que no aplica a la realidad mexicana ya que las leyes no contemplan dichos conceptos. Al colocar la categoría acoso y hostigamiento en el ámbito laboral y escolar en lugar de *bullying* y *mobbing*, se promueve la apropiación del concepto, de la problemática y sus implicaciones,

lo que permite dar soluciones certeras que respondan a la singularidad y pluralidad de la problemática.

Actualmente la Campaña, el Observatorio y el Proyecto Zona Libre de Violencia siguen vigentes en el IPN bajo el principio de equidad de género y no se duda sobre la existencia de deficiencias que, más que problemas o dificultades, permiten ir fortaleciendo las acciones desprendidas de estas políticas. En esta línea, se puede concluir que existe un consenso en considerar que la Campaña, el Observatorio y las acciones del Proyecto Zona Libre de Violencia son alternativas eficaces para atender, prevenir y erradicar la violencia —acoso y hostigamiento— dado que instituciones a nivel nacional e internacional han solicitado tanto el modelo como la capacitación y formación de multiplicadores/as y promotores/as por la no violencia, así como los diferentes materiales didácticos elaborados por el PIGPG.

## Bibliografía

- AUMANN, VERÓNICA y CLAUDIA ITURRALDE.** "La construcción de los géneros y la violencia doméstica" en Jorge Corsi (comp.), *Maltrato y abuso en el ámbito doméstico. Fundamentos teóricos para el estudio de la violencia en las relaciones familiares*, Buenos Aires, 2003 Paidós.
- BARQUET, MERCEDES.** "Sobre el género en las políticas públicas: actores y contexto", en Elena Urrutia (coord.), *Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México: aportes desde diversas disciplinas*, México, 2002, PIEM, COLMEX.
- BONINO, LUIS.** "Develando los micromachismos en la vida conyugal", en Jorge Corsi y otros, *Violencia masculina en la pareja. Una aproximación al diagnóstico y a los modelos de intervención*. Buenos Aires, 1995, Paidós.
- CÁMARA DE DIPUTADOS, LXI LEGISLATURA.** *Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia*, Diario Oficial, enero 20, México, 2009.
- COBO, ROSA.** "Género" en **CELIA AMORÓS**, *10 palabras clave sobre mujer*, Pamplona, España, 1995, Editorial Verbo Divino.
- COOPER, JENNIFER.** *Hostigamiento sexual y discriminación. Una guía para la investigación y resolución de casos en el ámbito laboral*. México, 2001, Programa Universitario de Estudios de Género, UNAM.
- CORSI, JORGE.** *Maltrato y abuso en el ámbito doméstico. Fundamentos teóricos para el estudio de la violencia en las relaciones familiares*, Buenos Aires, 2003, Paidós.
- . *Violencia Familiar una mirada abarcativa sobre un grave problema social*, Buenos Aires, 1994, Paidós.
- FOUCAULT, MICHEL.** *Microfísica del Poder*, Madrid, 1993, La Piqueta.
- Gaceta Oficial del Distrito Federal. Ley de Acceso de las mujeres a una vida libre de violencia en el Distrito Federal*, enero 29, México 2008.
- HERNÁEZ, CARMEN.** "Escenarios de la violencia" en **IMBERTI, JULIETA** (compiladora) *Violencia y escuela*. Buenos Aires, 2001 Paidós.
- HIRIGOYEN, MARIE FRANCE.** *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. Buenos Aires, 2001, Paidós.
- IZQUIERDO, MARÍA DE JESÚS.** *Sin vuelta de hoja. Sexismo: poder, placer y trabajo*. México, 2001, Ediciones Bellaterra.
- LÓPEZ MORA, FERNANDO.** "Violencia, género e historia. Claves conceptuales y canteras documentales", en **DOLORES MARÍA, ADAM MUÑOZ y José María Porro** (coord.), *Violencia y género Congreso Internacional Violencia y género 9- 10 de marzo de 2001*, Córdoba, 2003, Universidad de Córdoba.
- MASSOLO, ALEJANDRA.** "Políticas públicas locales de equidad de género. Una innovación de la gestión municipal", en Dalia Barrera y Alejandra Massolo (comp.), *El municipio. Un reto para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres*. México, 2003, Jiménez Editores e Impresores.
- RAZO, MARTHA LAURA.** "La atención y prevención a la violencia familiar en el Distrito Federal. El caso de las UAPVIF Azcapotzalco y Cuauhtémoc", en **ALEJANDRA MASSOLO** (comp.), *Una Mirada de Género a la Ciudad de México*. México, 2004, Red Nacional de Investigación Urbana, Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco.
- SCIALPI, DIANA.** "La violencia laboral en la administración pública argentina" *Revista Venezolana de Gerencia*, núm. 18, abril-junio 2002, Universidad de Zulia, Venezuela, pp. 196-219
- TORRES FALCÓN, M.** *La Violencia en Casa*, México, 2001, Paidós,
- VELÁSQUEZ, SUSANA.** *Violencias cotidianas, violencia de género, escuchar, comprender, ayudar*, Buenos Aires, 2003, Paidós.