

---

# Informe de resultados de la aplicación del cuestionario de Hostigamiento Sexual Laboral (HOSEL) en el Instituto Federal de Telecomunicaciones - 2024

---

En el marco del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia y Discriminación y de las atribuciones de la Dirección General de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión (DGIGDI) se consideró necesario y conveniente establecer un método de medición de la percepción y de la incidencia de casos de violencia, particularmente del acoso y hostigamiento sexual. En este sentido, se adoptó un instrumento específico y de aplicación periódica al personal del Instituto Federal de Telecomunicaciones (IFT), para estar en posibilidad de evaluar las acciones de prevención y atención a la violencia de tipo sexual.

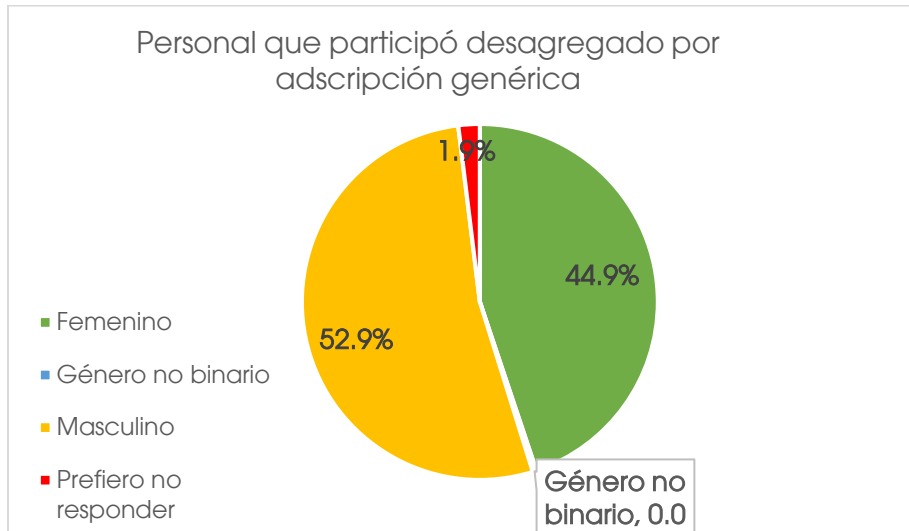
El Cuestionario de Hostigamiento Sexual Laboral (HOSEL) es una herramienta propuesta por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STyPS) para evaluar la percepción del hostigamiento sexual en los centros de trabajo. Se aplicó por primera vez al personal del IFT durante el periodo del 17 al 28 de junio de 2024, de manera electrónica, a través de la herramienta de Google Forms.

Con el fin de salvaguardar el anonimato de las personas y, de esta manera, generar una mayor confianza al responder el cuestionario, únicamente se pidió señalar la identidad genérica de las personas y si, en su caso, viven con alguna discapacidad.

Este documento tiene el objetivo de presentar los principales resultados que derivan de la aplicación del cuestionario HOSEL, para que el personal los conozca y se identifiquen las medidas necesarias para avanzar en la garantía de espacios laborales libres de violencia.

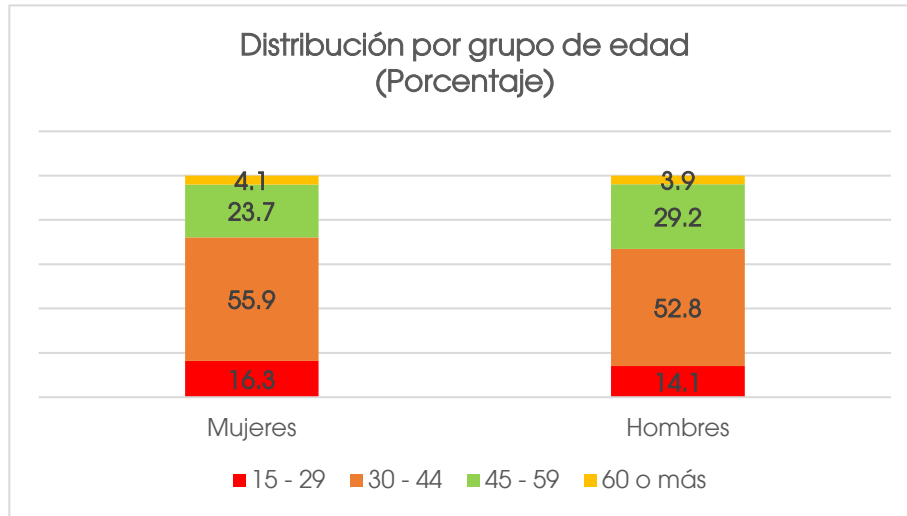
## I. INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

Participaron 874 personas, que representan 67.3% del total de la plantilla laboral del IFT, al momento de la encuesta. De ellas, 392 son mujeres (44.9%) y 562 hombres (52.9%); además de 17 personas que prefirieron no señalar su género (1.9%); y 3 personas se identifican como no binarias.



En cuanto a la distribución por grupo de edad: 15% del total de personas encuestadas son menores de 30 años; 54.8% tienen entre 30 y 44 años, 26.3% tienen de 45 a 59 años y 3.9% tienen 60 años o más.

Estas proporciones se modifican ligeramente al desagregar por género. La proporción de mujeres en los grupos de menor edad es mayor, al ser de 16.3% quienes tienen menos de 30 años y 55.9% de 30 a 44 años; mientras que corresponde 23.7% para las de 45 a 59 años y 4.1% de 60 años o más. Para los hombres los porcentajes por grupo de edad son de 14.1%, 52.8%, 29.2% y 3.9%, respectivamente.



## II. PRINCIPALES HALLAZGOS

A manera de síntesis, este aparatado tiene la finalidad de exponer los principales hallazgos que derivan de la aplicación del cuestionario HOSEL en el IFT. Como se ha mencionado, es un instrumento que consta de 40 reactivos, lo que deriva en un trabajo complejo al momento de evaluar en qué condiciones se encuentra el centro de trabajo en materia de hostigamiento sexual laboral.

Por otro lado, es importante destacar que se trata de un instrumento que se valora de forma periódica. En este sentido, este primer ejercicio es la línea base a partir de la cual se podrá estimar, de forma certera, el avance o mejora en los años futuros. Esto no significa que la información recopilada no sea significativa, por el contrario, hay una gran cantidad de datos que permiten identificar quiénes son las personas que tienen una mayor percepción de haber o estar sufriendo hostigamiento sexual laboral, quiénes lo ejercen y cuáles son las principales conductas. A reserva de que se revise a profundidad la información que se presenta en este informe, los datos más significativos pueden resumirse de la siguiente manera:

1. El instrumento emplea su propia escala para valorar qué tan extendida el hostigamiento sexual laboral en los centros de trabajo. En el caso del IFT, la amplia mayoría del personal reportó un nivel nulo o bajo de hostigamiento en sus diversas dimensiones (verbal, emocional y ambiental).
2. Los resultados de este cuestionario corroboran que la percepción de haber vivido hostigamiento sexual laboral es mayor para las mujeres, así como las

afectaciones que derivan de vivir una situación de hostigamiento sexual en el trabajo.

3. Las conductas que principalmente experimentan las mujeres, en la dimensión verbal del hostigamiento sexual son: comentarios sobre su reputación y burlas; por su parte, los hombres señalan ser sujetos de burlas y de sobrenombres. En cuanto a la dimensión emocional, el sentimiento más reportado por ambos sexos es el de la impotencia. En cuanto a la dimensión ambiental, tanto mujeres como hombres reportan que han vivido acercamientos que les son molestos en su espacio de trabajo.
4. En la dimensión verbal, 94.4% de las mujeres participantes en la encuesta presentaron un nivel bajo o nulo de hostigamiento sexual laboral, 4.6% tienen un nivel medio de hostigamiento y 1.0% experimentan un nivel alto de hostigamiento sexual.
5. En el caso de los hombres, ninguno de ellos se ubica en un nivel alto de hostigamiento sexual dentro de la dimensión verbal, mientras que en el nivel medio se encuentran 1.7% de los hombres encuestados.
6. En relación con la dimensión emocional del hostigamiento sexual, 98% de las mujeres reportaron un nivel bajo o nulo; 1.5% nivel medio; y 0.5% nivel alto.
7. Los datos de los hombres refieren a que 98.7% experimentan un nivel nulo o bajo; y 1.3% nivel medio. Ninguno de ellos ha vivido una situación de hostigamiento sexual en nivel alto, en la dimensión emocional.
8. Respecto de la dimensión ambiental, 98.7% de las mujeres presentan un nivel bajo o nulo de hostigamiento sexual; 1% nivel medio y 0.3% nivel alto.
9. 99.1% de los hombres señalaron experimentan un nivel bajo o nulo en la dimensión ambiental del hostigamiento sexual; y 0.9% un nivel medio.
10. 94 de las 874 personas encuestadas, refirieron haber vivido una o más de las 22 situaciones de hostigamiento sexual que conforman la primera sección del cuestionario, es decir, 10.7% del personal participante puede estar viviendo o vivió una situación de hostigamiento sexual en el IFT. La mayor parte de ellas son mujeres (71.3%), una cuarta parte son hombres (24.5%) y 4.3% son de género no binario o no respondieron acerca de su género.

### III. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

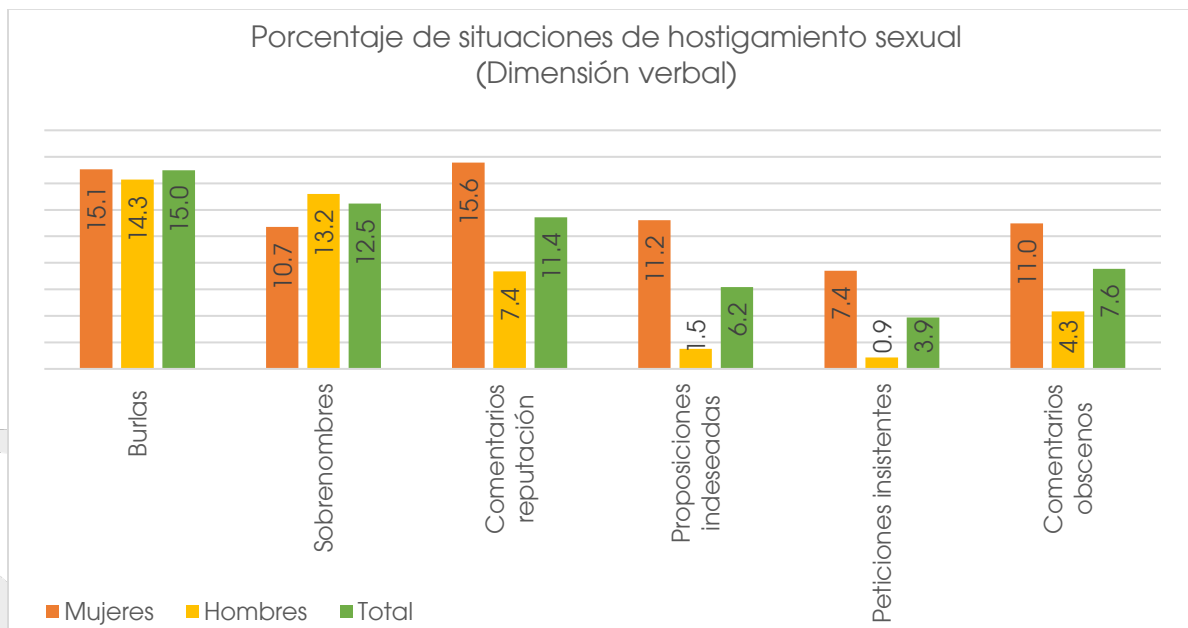
Para el análisis de datos del cuestionario HOSEL se aplica la escala de valoración propia del instrumento, que busca evaluar la experiencia de hostigamiento sexual en el trabajo, a partir de 40 preguntas que indagan sobre una serie de comportamientos no deseados, contactos físicos, o comentarios peyorativos, entre otras. Asimismo, mide el grado de conocimiento que tienen las personas sobre las políticas o mecanismos existentes para atender el hostigamiento sexual<sup>1</sup>.

#### a) Reporte de las situaciones experimentadas

El cuestionario HOSEL indaga 22 diferentes situaciones de hostigamiento sexual en el lugar de trabajo, a partir de las cuales se valora el tipo y grado de afectación en tres dimensiones: la verbal, la emocional y la ambiental.

El primer dato revelador es que las situaciones de hostigamiento sexual afectan más a las mujeres que a los hombres, ahondando en las diversas formas en que esta violencia se manifiesta.

#### *La dimensión verbal*

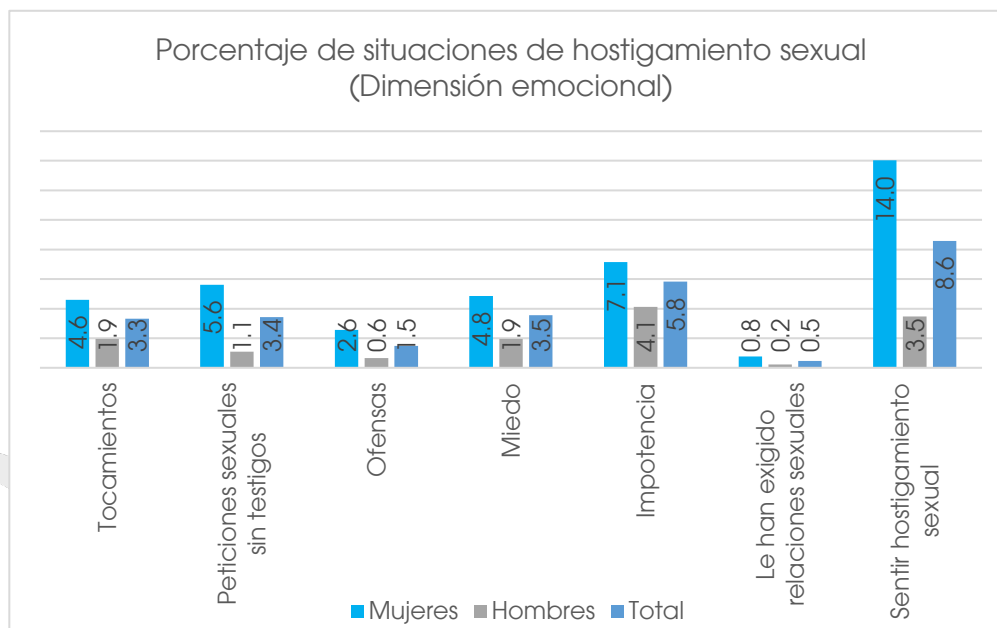


<sup>1</sup> Ver Anexo para conocer el cuestionario y el método de calificación

La dimensión verbal indaga sobre seis situaciones. En primer término, respecto a haber recibido burlas o chistes que hacen referencia a alguna parte de su cuerpo, así como sobrenombres desagradables que aluden al cuerpo de las personas. Sobre este rubro, no hay grandes diferencias entre mujeres y hombres, ya que han recibido burlas 15.1% de ellas y 14.3% de ellos; en tanto que refirieron recibir sobrenombres molestos 10.7% de las mujeres y 13.2% de los hombres.

Sin embargo, cuando las situaciones adquieren una connotación sexual, son las mujeres quienes se ven afectadas en mayor medida: 15.6% señalaron que había comentarios de carácter sexual que atentan contra su reputación; a 11.2% le han hecho proposiciones sexuales indeseadas; 7.4% ha recibido peticiones sexuales insistentes y no deseadas de parte de alguien del trabajo; en tanto que 11% ha recibido comentarios obscenos. Las respuestas proporcionadas por los hombres a estas preguntas fueron de 7.4%, 1.5%, 0.9% y 4.3%, respectivamente.

### La dimensión emocional



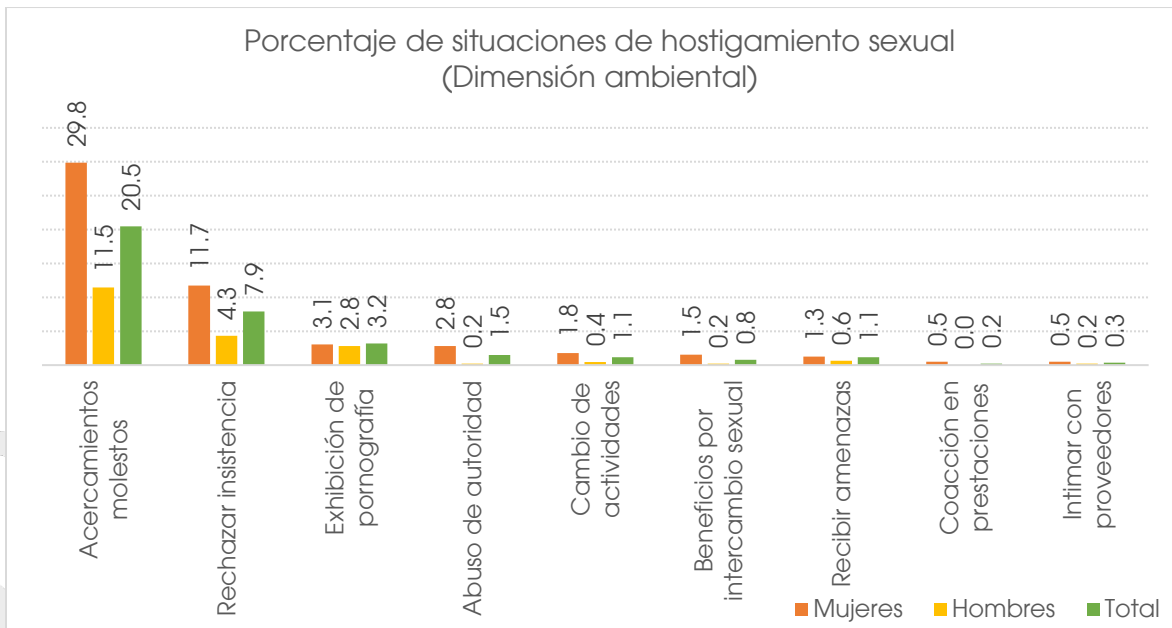
La dimensión emocional del cuestionario refiere a situaciones experimentadas que afectan emocionalmente a las personas. Si bien estas fueron señaladas en menor proporción por las personas encuestadas, el carácter de las mismas reviste mayor gravedad.

En este sentido, 4.6% de las mujeres y 1.9% de los hombres mencionaron haber sentido humillación porque alguien había tocado partes de su cuerpo mientras trabajaban. En tanto, a 5.6% de ellas y 1.1% de ellos alguna persona les hizo peticiones sexuales que no deseaban, sin que el resto de personas se enteraran. A su vez, 2.6% de las mujeres y 0.9% de los hombres señalaron que alguna persona del trabajo les profirió ofensas por no aceptar sus peticiones sexuales.

4.8% de las mujeres refirió sentir miedo ante las demandas sexuales de alguna persona del trabajo y 7.1% se sintió impotente por el mismo motivo. La proporción de hombres en el primer caso fue de 1.9% y de 4.1% en el segundo. Incluso, 0.8% de las mujeres y 0.2% de los hombres encuestados señalaron que alguien relacionado con el trabajo les había exigido tener relaciones sexuales.

Al preguntarles si se habían sentido hostigadas(os) sexualmente por alguna persona vinculada con su trabajo, 14% de las mujeres respondieron afirmativamente y 3.5% de los hombres.

### La dimensión ambiental



También se indaga sobre un conjunto de situaciones que dan cuenta del ambiente en el que laboran las personas o que derivan del hostigamiento sexual que enfrentan. Un ejemplo de ello es que, al preguntar si en su trabajo se exhibía

material de contenido sexual (pornografía), 3.1% de las mujeres y 2.8% de los hombres mencionaron que sí ocurría.

Dentro de las situaciones de la dimensión ambiental abordadas destaca que, una de cada tres mujeres (29.8%) respondieron que les ha disgustado que alguna persona en el trabajo se acerque demasiado a su cuerpo, proporción que es menor en el caso de los hombres: 11.5%. De igual forma, 11.7% de mujeres y 4.3% de hombres señalaron haber expresado que no deseaban la insistencia de alguna persona del trabajo para intimar sexualmente con ella/él.

A su vez, 2.8% de las mujeres y 0.2% de los hombres participantes en la encuesta refirieron que vivieron situaciones de abuso de autoridad en el trabajo por no aceptar las invitaciones de carácter sexual que les hicieron. En menor proporción, señalaron que les habían cambiado sus actividades laborales por no aceptar invitaciones sexuales de alguna persona de su trabajo (1.8% de ellas y 0.4% de ellos).

A 1.5% de las mujeres y 0.2% de los hombres les pidieron realizar actos sexuales no deseados a cambio de algún beneficio en el trabajo; en tanto que 1.3% de ellas y 0.6% de ellos habían recibido amenazas de alguna persona del trabajo por no aceptar invitaciones de carácter sexual.

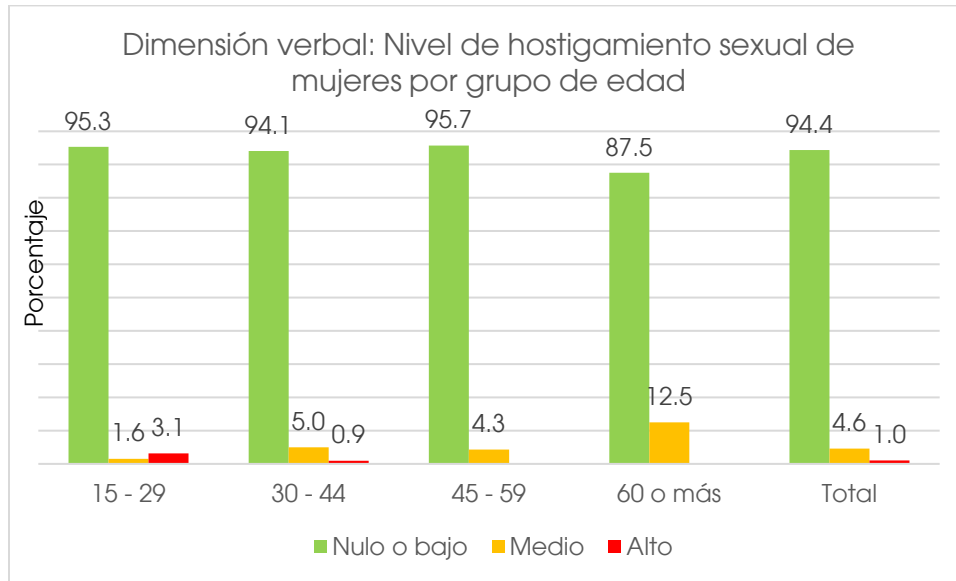
Asimismo, 0.5% de las mujeres respondieron que las habían obligado a acceder a peticiones sexuales para no perder alguna prestación en su trabajo. También 0.5% de ellas y 0.2% de ellos contestaron que alguna persona del trabajo les había ordenado intimar sexualmente con algún proveedor.

#### **b) Reporte sobre el grado de severidad del hostigamiento sexual laboral**

Con base en el número de situaciones experimentadas, así como la frecuencia de las mismas, el cuestionario otorga un puntaje para valorar la magnitud del hostigamiento sexual que han vivido las personas en el lugar de trabajo, para cada una de las dimensiones descritas.

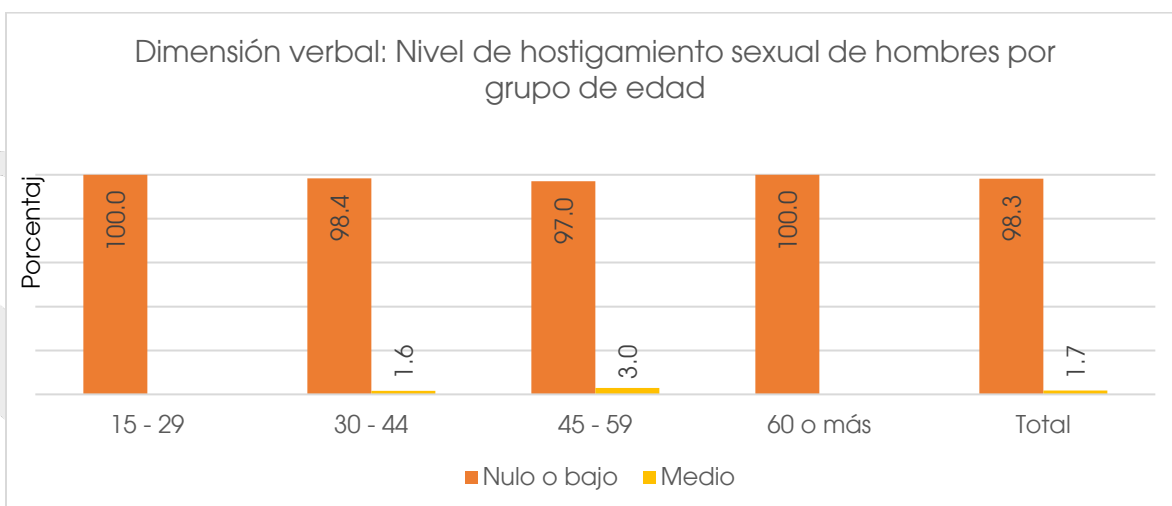
El nivel de hostigamiento se mide considerando el número de situaciones que se reportaron y un puntaje de acuerdo con la frecuencia con que ocurre: 1 para una vez; 2 si ocurre algunas veces (al año); 3 si es frecuente (al mes); 4 cuando es muy frecuente (a la semana); o siempre si es mayor.





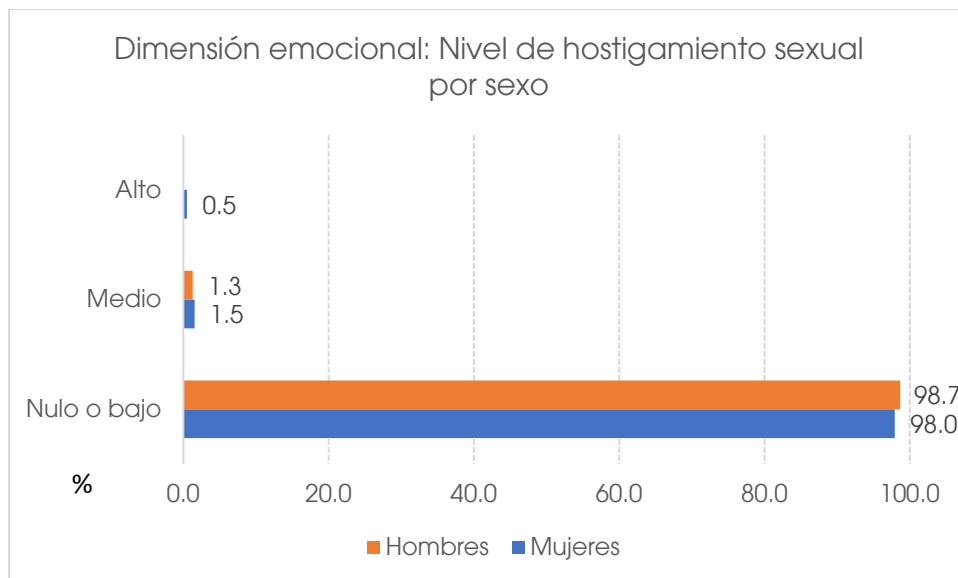
En la dimensión verbal, 94.4% de las mujeres participantes en la encuesta presentaron un nivel bajo de hostigamiento sexual laboral, 4.6% tienen un nivel medio de hostigamiento y 1.0% experimentan un nivel alto de hostigamiento sexual.

Al desagregar por grupos de edad, se evidencia que el nivel alto de hostigamiento sexual de la dimensión verbal ocurre entre las mujeres jóvenes menores de 30 años, con una proporción de 3.1% de aquellas en dicho rango de edad. También se destaca que para las mujeres de 60 años y más, el nivel medio alcanza 12.5%, mientras que el nivel nulo o bajo disminuye a 87.5 por ciento.

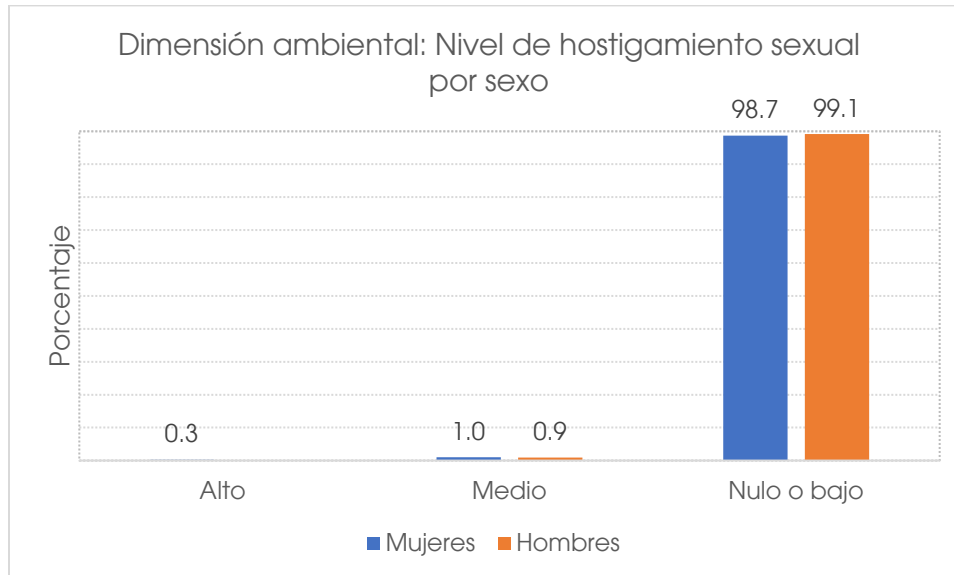


En el caso de los hombres, ninguno de ellos se ubica en un nivel alto de hostigamiento sexual dentro de la dimensión verbal, mientras que en el nivel medio se encuentran 1.7% de los hombres encuestados.

Por grupo de edad, en el nivel medio de hostigamiento sexual se ubica un porcentaje mayor de los hombres de 44 a 59 años de edad (3%), mientras que para los de 30 a 44 años baja a 1.6%. Para los más jóvenes y los de mayor edad se estimó un nivel nulo o bajo de hostigamiento sexual, dentro de la dimensión verbal.



En relación con la dimensión emocional del hostigamiento sexual, 98% de las mujeres y 98.7% de los hombres muestran un nivel nulo o bajo; para el nivel medio 1.5% de ellas y 1.3% de ellos; en tanto que en el nivel alto se encuentra 0.5% de las mujeres, que equivale a dos personas que trabajan en el IFT.



A partir de las nueve situaciones que conforman la dimensión ambiental y el puntaje asignado a la frecuencia con que estas ocurren, se obtuvo el nivel de hostigamiento sexual respectivo. Al igual que en las dimensiones precedentes, una proporción menor de mujeres que de hombres presentan un nivel nulo o bajo (98.7% y 99.1%, respectivamente).

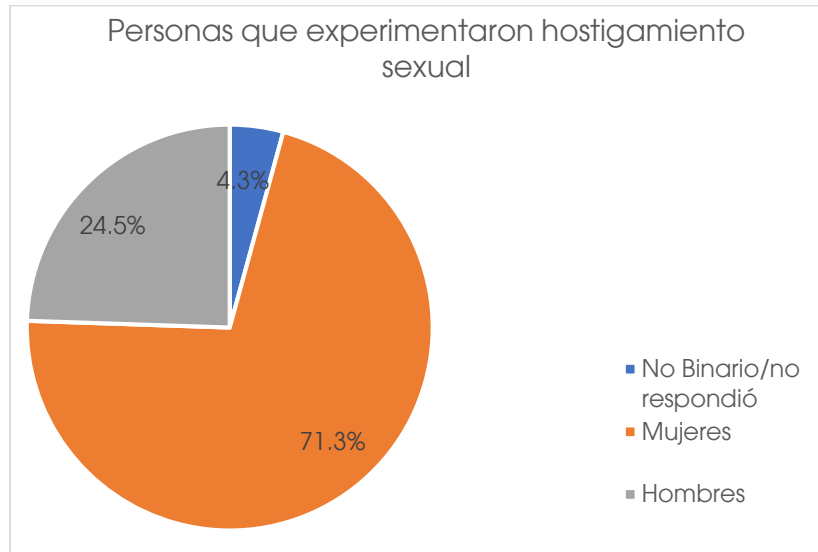
En el nivel medio se ubica a 1% de las mujeres y 0.9% de los hombres. El nivel alto de hostigamiento sexual ambiental se ubica una mujer de menos de 30 años, que representa 0.3% de aquellas que tienen la misma edad.

### c) Consecuencias del hostigamiento sexual

La segunda parte del cuestionario HOSEL está dirigido únicamente a quienes han experimentado una o más de las situaciones de hostigamiento sexual previamente señaladas, con la finalidad de dar cuenta de las afectaciones que han tenido sobre ellas.

Para definir a las personas que han vivido hostigamiento sexual, a modo de filtro, se preguntó a las personas encuestadas si habían vivido alguna de las 22 situaciones previamente indagadas y se obtuvieron los siguientes resultados:

94 de las 874 personas encuestadas, refirieron haber vivido una o más de las 22 situaciones de hostigamiento sexual que conforman la primera parte del cuestionario.



La mayor parte de ellas son mujeres (71.3%), una cuarta parte son hombres (24.5%) y 4.3% son de género no binario o no respondieron acerca de su género.

#### Porcentaje de personas que han vivido hostigamiento sexual por género y grupo de edad IFT 2024

	Total	Mujeres	Hombres
<b>Total</b>	<b>10.8</b>	<b>17.1</b>	<b>5.0</b>
15 - 29 años	9.9	14.1	6.2
30 - 44 años	12.7	20.1	5.3
45 - 59 años	7.8	12.9	4.4
60 años o más	5.9	12.5	0.0

Las 94 personas que respondieron haber vivido hostigamiento sexual en el lugar de trabajo representan 10.8% del total de participantes en el cuestionario. Las 67 mujeres que señalaron vivir hostigamiento sexual constituyen 17.1% del total de las participantes mujeres. Para aquellas que tienen entre 30 y 44 años de edad la proporción es más alta (20.1%).

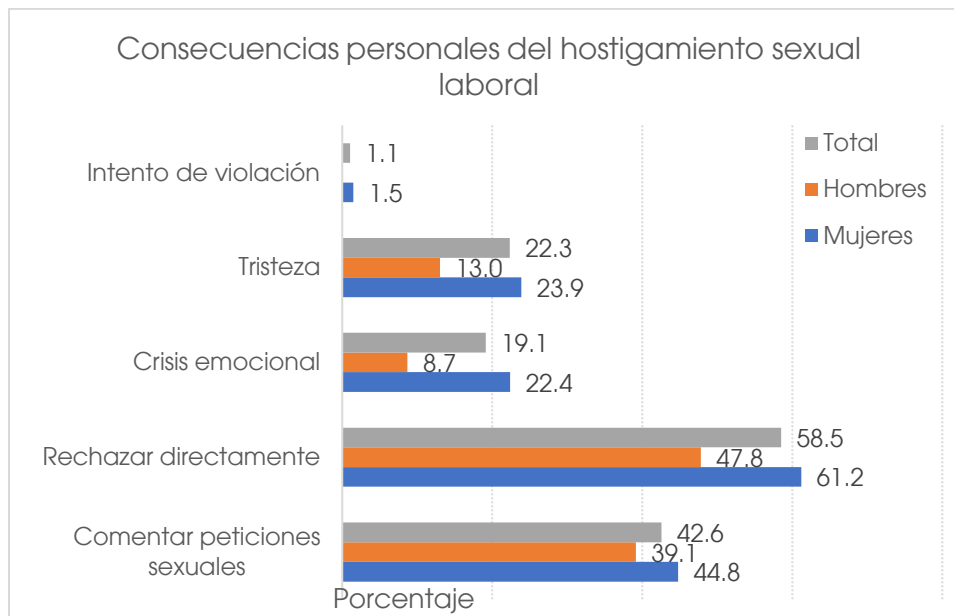
A su vez, los 23 hombres que señalaron haber vivido hostigamiento sexual constituyen 5% del total de participantes masculinos, cifra que es mayor para los hombres más jóvenes (6.2%).

Cuatro de las 20 personas que optaron por no especificar su género o son no binarias, señalaron haber vivido una o más situaciones de hostigamiento sexual, es decir, una cuarta parte de ellas.

De las 25 personas con discapacidad que respondieron la encuesta, dos de ellas, ambas mujeres, señalaron haber vivido una o más situaciones de hostigamiento sexual.

### *Consecuencias en el ámbito personal*

La segunda parte del cuestionario HOSEL contiene once preguntas, divididas en tres categorías, la primera se refiere al ámbito personal.



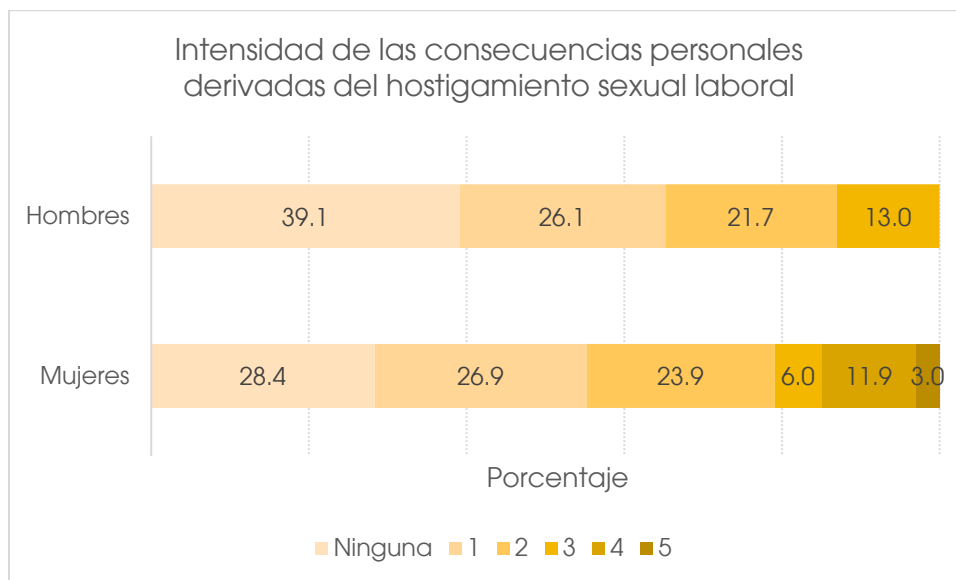
De las 67 mujeres que respondieron la segunda parte del cuestionario, 44.8% comentó con alguien más que una persona del trabajo le había hecho peticiones sexuales que ellas no deseaban. Asimismo, 61.2% había expresado directamente a la persona agresora que no deseaba sus peticiones sexuales.

Además, 22.4% de ellas había presentado alguna crisis emocional derivada de las situaciones de hostigamiento sexual vividas y 23.9% se había sentido triste por más de una semana a consecuencia del hostigamiento sexual vivido en su trabajo.

Una de ellas señaló que padeció algún intento de violación por alguna persona del trabajo. Esta persona representa 1.5% de quienes señalaron haber vivido una o más situaciones de hostigamiento sexual laboral.

En el caso de los 23 hombres que respondieron la segunda parte del cuestionario, 39.1% comentó con alguien más sobre las peticiones sexuales indeseadas que habían recibido y 47.8% había expresado su rechazo a dichas peticiones; 8.7% respondió haber tenido una crisis emocional derivada del hostigamiento sexual vivido y 13% había sentido tristeza por más de una semana ante tal situación.

Para valorar las consecuencias en los tres ámbitos descritos anteriormente, se considera el número de consecuencias derivadas del hostigamiento sexual laboral.



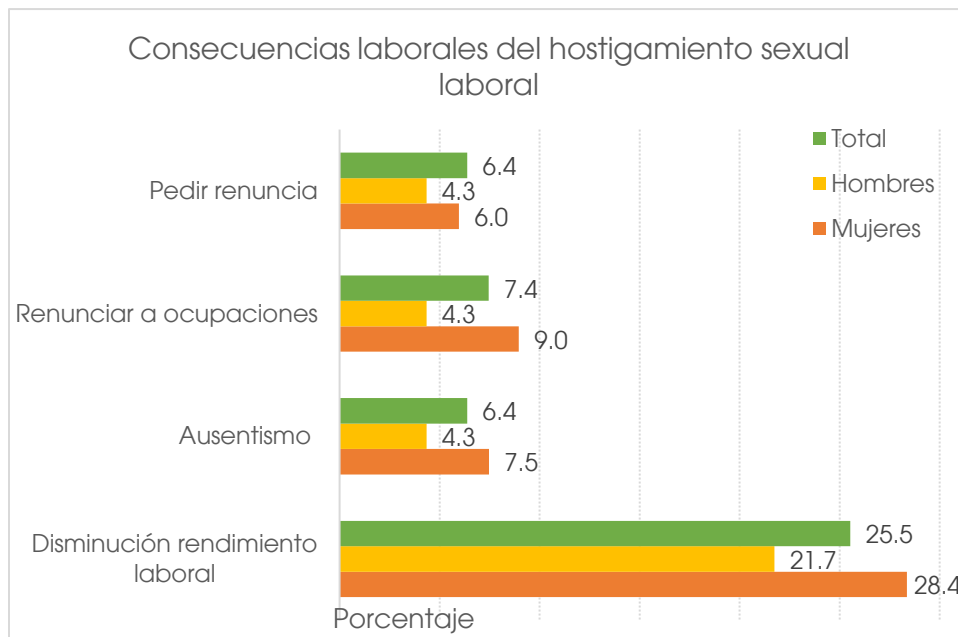
Derivado del hostigamiento sexual que viven, las mujeres presentan un mayor número de consecuencias personales que los hombres. De cinco consecuencias de tipo personal, 28.4% no tuvo consecuencias personales, pero 26.9% señaló una, 23.9% experimentó tres consecuencias personales, 6% refirió cuatro consecuencias y 3% de ellas señaló haber enfrentado el conjunto de consecuencias personales indagadas.

En contrapartida, cuatro de cada diez hombres (39.1%) que refirieron hostigamiento sexual laboral no señalaron consecuencias personales; 26.1%

respondió que tuvo una, 21.7% mencionó dos consecuencias y 13% presentó tres consecuencias.

### *Consecuencias en el ámbito laboral*

El cuestionario incluye cuatro preguntas para indagar sobre las consecuencias laborales que tiene el hostigamiento sexual laboral vivido.

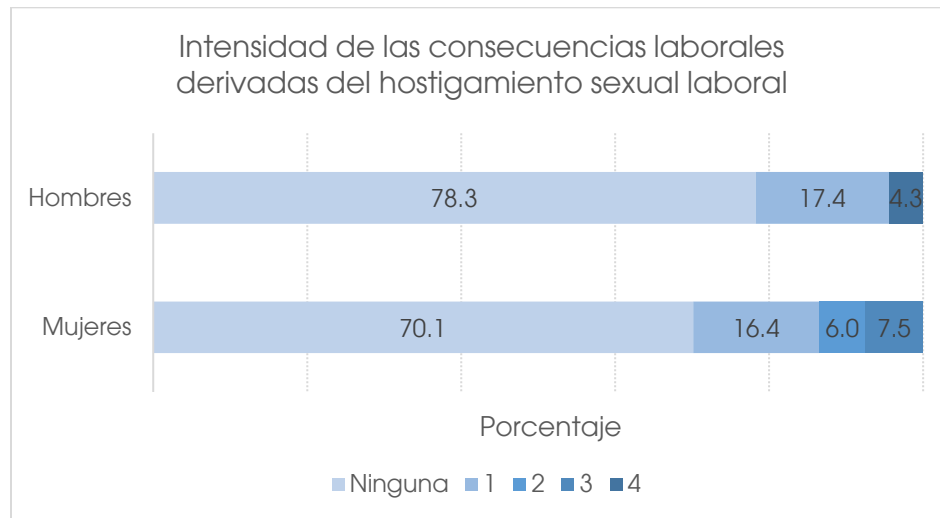


Al abordar las consecuencias en este ámbito, debe subrayarse que al inicio del cuestionario se solicita marcar la respuesta que mejor represente lo que se percibe o se siente actualmente, por lo que puede inferirse que se trata de situaciones recientes.

Tres de cada diez mujeres (28.4%) consideraron que disminuyó su rendimiento laboral al sentirse hostigadas sexualmente por alguien del trabajo; 7.5% de ellas había faltado a su actividad laboral por no poder impedir la presión sexual que ejercían sobre ellas en su trabajo en tanto que 9% señaló que renunció a sus ocupaciones al ser intimidadas por peticiones sexuales y 6% refirió que les habían pedido renunciar a su trabajo porque no aceptar invitaciones sexuales.

Por otra parte, derivado de las situaciones de hostigamiento sexual vividas, 21.7% de los hombres manifestó disminución de su rendimiento laboral y uno de ellos (4.3%) refirió ausentismo laboral; uno de ellos (4.3%) había renunciado a sus

ocupaciones; y otro de ellos (4.3%) respondió que le habían solicitado la renuncia.

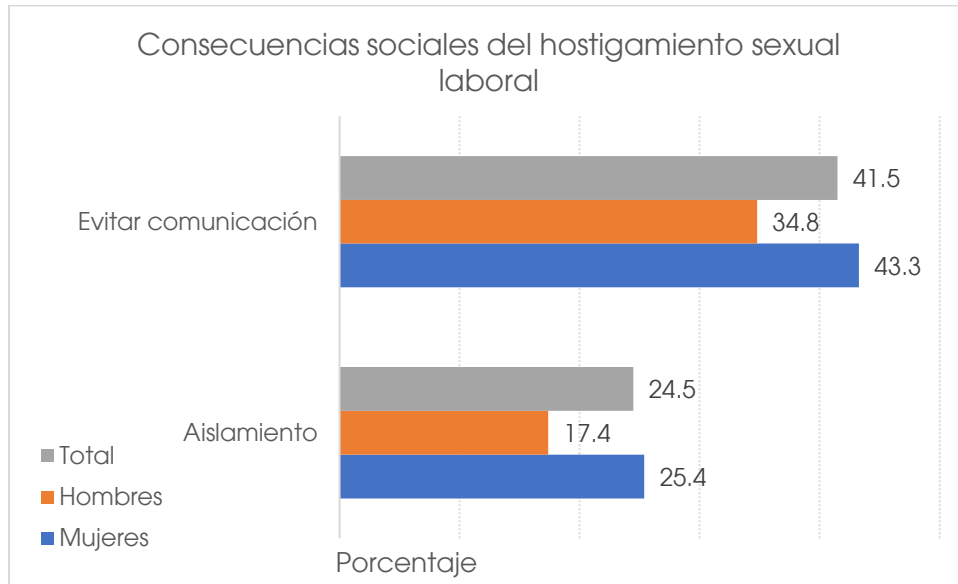


En cuanto a las consecuencias laborales que tienen las mujeres que señalaron vivir hostigamiento sexual en el trabajo, estas son de mayor intensidad que para los hombres, aunque en menor medida que las de tipo personal previamente descritas: 70.1% de las mujeres y 78.3% de los hombres no refirieron consecuencias laborales, 16.4% de ellas y 17.4% de ellos mencionaron una consecuencia laboral; en tanto que 6% de las mujeres experimentan dos consecuencias y 7.5% mencionaron tres consecuencias derivadas de la situación de hostigamiento sexual en el trabajo. A su vez, un hombre (4.3%) respondió que enfrentaba las cuatro consecuencias de tipo laboral.

### *Consecuencias en el ámbito social*

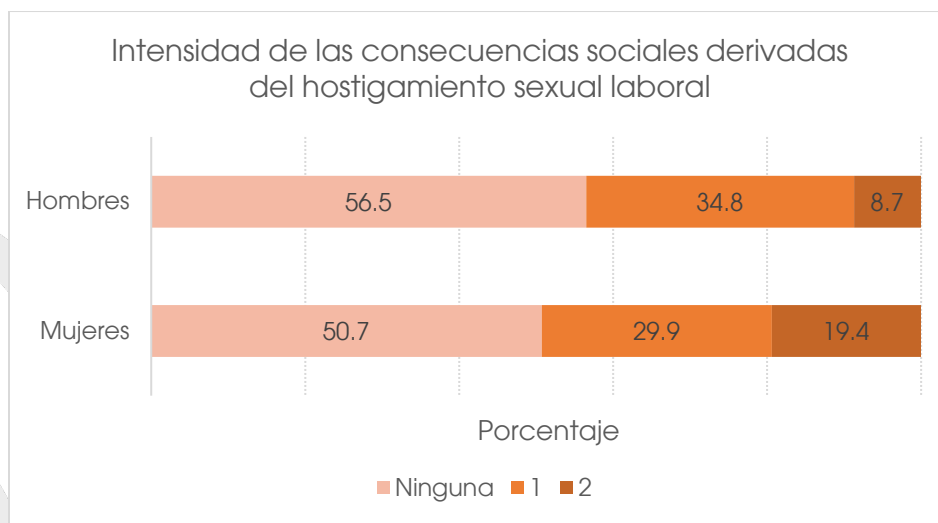
Para dar cuenta de las consecuencias de tipo social el cuestionario incluye dos preguntas.





Como consecuencia de las situaciones de hostigamiento sexual laboral vividas, una cuarta parte (25.4%) de las mujeres señalaron evitar comunicarse con alguien del trabajo para huir de las peticiones sexuales. Asimismo, cuatro de cada diez de ellas (43.3%) se ha aislado de los demás compañeros y/o compañeras porque alguien en el trabajo la hostiga sexualmente.

En el mismo sentido, 34.8% señalaron que evitaban comunicarse con alguien del trabajo para rehuir las peticiones de carácter sexual y 17.4% se aislaba del resto de compañeros o compañeras del trabajo.

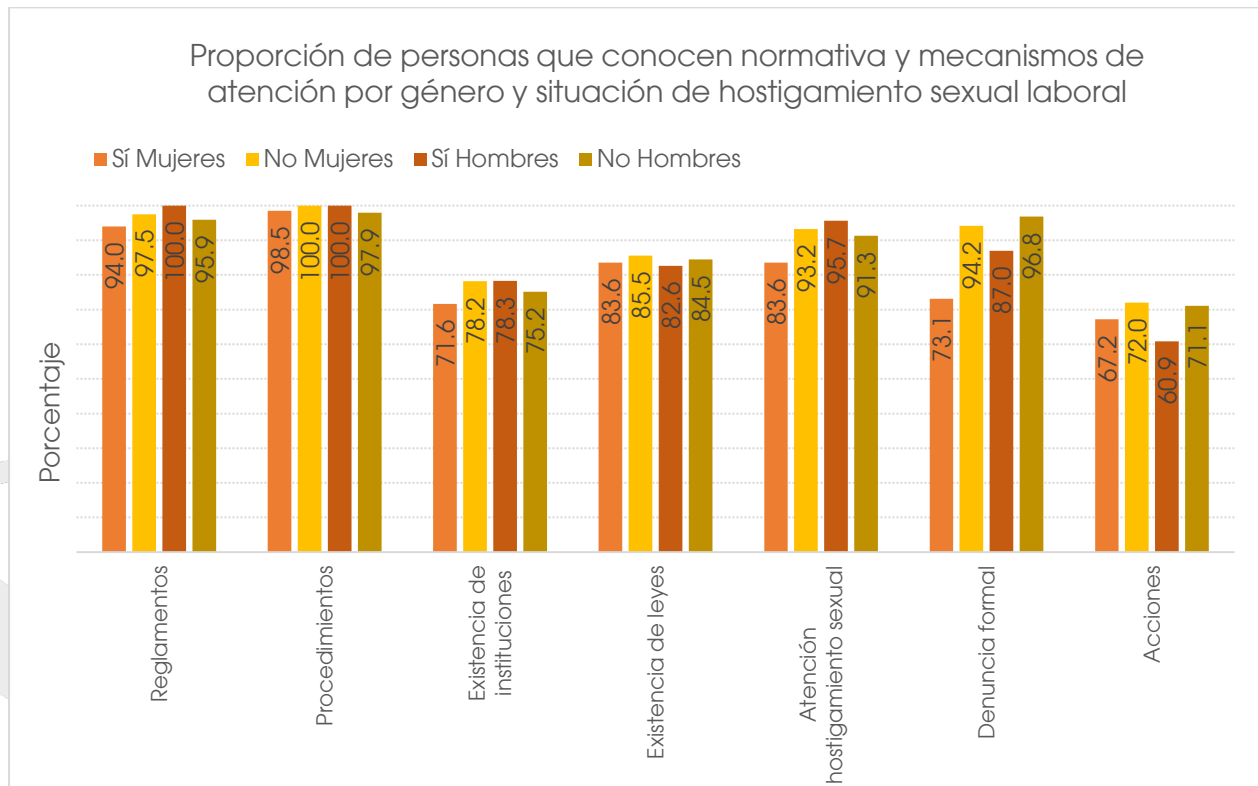


Se consideran dos preguntas para valorar intensidad de las consecuencias de tipo social derivadas del hostigamiento sexual vivido en el trabajo; estas también son vividas en mayor medida por las mujeres. La mitad de las mujeres no refirieron consecuencias sociales, en tanto que tres de cada diez señalaron una consecuencia y dos de cada diez experimentaron las dos consecuencias consideradas en el cuestionario HOSEL.

La proporción de hombres que no experimentó consecuencias sociales es mayor (56.5%), una tercera parte tuvo una consecuencia de tipo social y solamente 8.7% refirió experimentar dos consecuencias de esta categoría.

#### d) Conocimiento sobre normativa y mecanismos de atención

La parte final del cuestionario HOSEL, compuesta por siete preguntas, indaga sobre el conocimiento que tienen las personas acerca de la existencia de leyes, reglamentos, instituciones, procedimientos y mecanismos para atender las situaciones de hostigamiento sexual laboral. Fue respondida por el total de personas participantes en la encuesta.



Casi la totalidad de las personas encuestadas (94% o más) respondieron que en el IFT sí existen reglamentos o normas que prohíben las amenazas o peticiones sexuales no deseadas; así como procedimientos para poder denunciar el hostigamiento sexual (98% o más).

En cuanto a conocer la existencia de instituciones que apoyan a personas afectadas por hostigamiento sexual, el porcentaje de quienes respondieron afirmativamente es menor: son las mujeres que señalaron haber vivido situaciones de hostigamiento sexual laboral quienes tienen el porcentaje más bajo (71.6%), el cual pasa a 78.2% entre aquellas que no han vivido alguna de dichas situaciones.

En cuanto a conocer la existencia de leyes que protegen contra el hostigamiento sexual, alrededor de 85% respondieron afirmativamente, tanto mujeres como hombres.

Respecto a saber si en nuestra institución atienden las quejas por hostigamiento sexual, la proporción de quienes sí lo saben es menor entre las mujeres que han vivido una o más situaciones de hostigamiento sexual laboral (83.6%), mientras que para el resto de personas, es superior al 90 por ciento.

Llama la atención que, entre las personas que señalaron haber vivido una o más situaciones de hostigamiento sexual, el porcentaje de quienes estarían dispuestas a presentar una denuncia formal es menor que entre las personas que respondieron no haberlas vivido: 73.1% de mujeres y 87% de los hombres, mientras que quienes no han vivido alguna de dichas situaciones la cifra es de 94.2% para ellas y 96.8% para ellos.

Respecto a conocer si en el IFT se han llevado a cabo acciones contra alguna persona que hayan denunciado como hostigadora sexual, respondieron afirmativamente 67.2% de las mujeres y 60.9% de los hombres que señalaron haber vivido alguna situación de hostigamiento sexual laboral; proporción que se eleva a 72% y 71.1%, respectivamente, entre quienes señalaron no haber vivido ninguna de las situaciones de hostigamiento sexual consideradas en la encuesta.

Algunos de los datos de esta sección del cuestionario parecen sugerir una asociación entre vivir una situación de hostigamiento sexual laboral y un menor

conocimiento de normativas, instituciones y acciones para atender el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

#### IV. CONCLUSIONES

El instrumento provee una escala integrada para valorar qué tan extendida se encuentra esta problemática al interior del IFT. Si bien la amplia mayoría del personal reportó un nivel nulo o bajo de hostigamiento en sus diversas dimensiones (verbal, emocional y ambiental), no se pasan por alto los casos en que se reporta haber sido víctima de alguna conducta constitutiva de hostigamiento sexual.

De las situaciones referidas, resalta la reiterada presencia de peticiones sexuales indeseadas, así como los tocamientos y acercamientos molestos. Debe subrayarse que 14% de las mujeres perciben hostigamiento sexual en el trabajo.

Una de cada diez personas reconoce haber vivido una o más de las situaciones de las que se señalan en el cuestionario. Las consecuencias de vivir hostigamiento sexual laboral resultan en afectaciones emocionales para quienes las padecen, pero también repercuten en su desempeño laboral y en las relaciones que se establecen en los equipos de trabajo y la comunicación entre sus integrantes.

Se advierte que la problemática de hostigamiento sexual en su nivel alto está focalizado en algunos casos y no se trata de un problema generalizado. Aun así, es una conducta que no debe ser tolerada, por el contrario, debe atenderse a través de las vías institucionales internas y, en su caso, en las instancias especializadas externas.

Los esfuerzos deben focalizarse, en gran medida, en dar a conocer la existencia de leyes en materia de protección contra hostigamiento sexual, Lo anterior implica fortalecer el conocimiento del marco jurídico, a partir de acciones de capacitación y sensibilización, sobre todo, considerando que existe la obligación de las y los servidores públicos de respetar y hacer cumplir la normativa que protege a las personas de ser víctimas de hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

De igual forma, el desconocimiento sobre las acciones que se llevan a cabo en el IFT para prevenir y atender el hostigamiento sexual laboral, plantea la

necesidad de realizar acciones de difusión y sensibilización para fortalecer el conocimiento en la materia, a fin de que el personal pueda hacer uso de ellas, promoviendo contar con espacios libres de violencia, y poder actuar frente a las situaciones de acoso/hostigamiento sexual que pudiera enfrentar o presenciar.

En síntesis, la mejor vía para atender las situaciones de hostigamiento sexual es fortalecer la confianza en los mecanismos de denuncia institucionales.

## ANEXO

### *Calificación*

Columna (A): percepción de presencia. Sumar los valores señalados en cada ítem.

Dimensión	Ítems	Puntaje
Verbal (3ra dimensión)	1,2,3,4,5,7	0-5= nulo o bajo; 6-12= medio; 13 y más= alto
Emocional (2da dimensión)	9,10,11,13,14,17,18	0-6= nulo o bajo; 7-14= medio; 15 y más= alto
Ambiental (1era dimensión)	6,8,12,15,16,19,20,21,22	0-8= nulo o bajo; 9-18= medio; 19 y más= alto

**Consecuencias:** contar las veces (frecuencia) que señala cada una de las opciones según corresponda:

- Personales: 23, 24, 31, 32, 33
- Laborales: 25, 26, 28, 29
- Sociales: 27, 30

### *Batería de preguntas:*

A continuación, se presenta un listado de posibles situaciones que un(a) trabajador(a) puede estar viviendo.

Marca la opción que mejor represente lo que tú percibes o sientes actualmente.

- *Nunca*
- *Una vez*
- *Algunas veces (al año)*
- *Frecuente (al mes)*
- *Muy frecuente (a la semana)*
- *Siempre*

1. Te identificas como:

Femenino  
Masculino  
Género no binario  
Prefiero no responder

2. Vives con alguna discapacidad?

Sí  
No

3. Selecciona tu rango de edad

15 - 29  
30 - 44  
45 - 59  
60 o más

4. ¿En tu trabajo recibes burlas o chistes que hacen referencia a alguna parte de tu cuerpo?

5. ¿Te han puesto sobrenombres desagradables por tu cuerpo?

6. ¿En tu trabajo se han generado comentarios de carácter sexual que atentan tu reputación?

7. ¿Alguien de tu trabajo te ha hecho proposiciones sexuales que no deseas?

8. ¿Recibes peticiones sexuales insistentes de parte de alguien de tu trabajo que no deseas?

9. ¿En tu trabajo exhiben material sexual (pornografía)?

10. ¿Has recibido comentarios obscenos por alguien que está en tu trabajo?

11. ¿Te ha disgustado que alguna persona en tu trabajo se acerque demasiado a tu cuerpo?

12. ¿Mientras estás trabajando has sentido humillación porque han tocado partes de tu cuerpo?

13. ¿Alguna persona te hace peticiones sexuales que no deseas sin que los demás se enteren?

14. ¿Te ofende alguna persona de tu trabajo por no aceptar sus peticiones sexuales?
15. ¿Expresas que no deseas la insistencia de alguna persona de tu trabajo para intimar sexualmente con él/ella?
16. ¿Sientes miedo ante las demandas sexuales de alguna persona de tu trabajo?
17. ¿Te sientes impotente por demandas sexuales de alguien de tu trabajo?
18. ¿Has recibido amenazas de alguna persona de tu trabajo por no aceptar invitaciones de carácter sexual?
19. ¿Has vivido situaciones de abuso de autoridad en tu trabajo por no aceptar las invitaciones de carácter sexual?
20. ¿Alguna persona relacionada con tu trabajo te exige tener relaciones sexuales?
21. ¿Te has sentido hostigada(o) sexualmente por alguna persona relacionada con tu trabajo?
22. ¿Te han pedido realizar actos sexuales no deseados a cambio de algún beneficio en tu trabajo?
23. ¿Te han cambiado de actividades en tu trabajo por no aceptar invitaciones sexuales de alguna persona de tu trabajo?
24. ¿Te han obligado a acceder a peticiones sexuales para no perder alguna prestación en tu trabajo?
25. ¿Alguna persona de tu trabajo te ordenó a intimar sexualmente con un proveedor para beneficiar al IFT?
26. Entonces, ¿nunca te ha sucedido alguna de las situaciones anteriores?
  - Nunca me ha sucedido alguna de las situaciones anteriores
  - Sí me sucedió al menos una de ellas
27. ¿Has comentado con alguien que un compañero o compañera de tu trabajo te ha hecho peticiones sexuales que no deseas?
28. ¿Has expresado directamente a la persona que no deseas sus peticiones sexuales?
29. ¿Consideras que ha disminuido tu rendimiento laboral al sentirte hostigada(o) sexualmente por alguien de tu trabajo?
30. ¿Has faltado a tu actividad laboral por no poder impedir la presión sexual que ejerce sobre ti alguien de tu trabajo?
31. ¿Evitas comunicarte con alguien de tu trabajo para huir de las peticiones sexuales?
32. ¿Has renunciado a tus ocupaciones al ser intimidada(o) por peticiones sexuales?

33. ¿Te han pedido renunciar a tu trabajo porque no aceptas invitaciones sexuales?
34. ¿Te has aislado de los demás compañeros y/o compañeras por el hostigamiento sexual de alguien en tu trabajo?
35. ¿Has presentado alguna crisis emocional derivada de las situaciones de hostigamiento sexual?
36. ¿Te has sentido triste por más de una semana a consecuencia del hostigamiento?
37. ¿Has padecido algún intento de violación por alguna persona en tu trabajo?
38. ¿En tu institución hay reglamentos que prohíben las amenazas o peticiones sexuales no deseadas?
- Sí  
No
39. ¿Existen procedimientos en tu institución para poder denunciar el hostigamiento sexual?
- Sí  
No
40. ¿Conoces la existencia de instituciones que apoyan a personas afectadas por hostigamiento sexual?
- Sí  
No
41. ¿Conoces la existencia de leyes para protegerte del hostigamiento sexual?
- Sí  
No
42. ¿En tu institución atienden las quejas por hostigamiento sexual?
- Sí  
No
43. ¿Formularías una denuncia formal en caso de hostigamiento sexual?
- Sí  
No
44. ¿En tu institución se han llevado a cabo acciones contra alguna persona que hayan denunciado como hostigadora sexual?
- Sí  
No