



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO  
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES  
ESPECIALIDAD EN GÉNERO, VIOLENCIA Y POLÍTICAS PÚBLICAS**

## **Proyecto Terminal**

**“Propuesta de la Política Institucional para la  
Prevención y Atención del Acoso Sexual y  
Hostigamiento Sexual en el Instituto de Salud del  
Estado de México”**

### **Presenta**

Luz María Villalva Campos

### **Tutora**

Mtra. Silvia García Fajardo

### **Revisora**

Dra. Norma Baca Tavira



Toluca, Estado de México, Enero 2019.

## Índice

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Introducción</b>   |           |
| <b>1 Marco conceptual</b>   | <b>6</b>  |
| 1.1 Fundamentos de la perspectiva de género   | 6         |
| 1.2 El hostigamiento y el acoso sexual desde la perspectiva de la salud pública   | 9         |
| 1.3 Consecuencias del hostigamiento y el acoso sexual   | 10        |
| <b>2 Marco normativo internacional, nacional y estatal.</b>   | <b>11</b> |
| 2.1 Marco normativo internacional.  | 11        |
| 2.2 Marco normativo nacional.   | 14        |
| 2.3 Marco normativo estatal.  | 16        |
| <b>3 Diagnóstico</b>  | <b>18</b> |
| 3.1 Estrategia metodológica   | 18        |
| 3.1.1 Implicaciones éticas  | 19        |
| 3.1.2 Pregunta de Investigación   | 19        |
| 3.1.3 Objetivos   | 19        |
| 3.1.4 Universo  | 20        |
| 3.1.5 Lugar y tiempo  | 20        |
| 3.2 Características de la institución y población de estudio  | 21        |
| 3.3 Acciones realizadas por el ISEM   | 22        |
| 3.4 La unidad de género del isem  | 23        |
| 3.5 Árbol de problemas  | 25        |
| 3.6 Hallazgos cuantitativos   | 26        |
| 3.7 Hallazgos cualitativos  | 33        |
| 3.8 Las citas: receptividades, resistencias y contexto  | 33        |
| <b>4 Propuesta de la política institucional para la prevención y atención del acoso y hostigamiento sexual en el ISEM</b>                             | <b>37</b> |
| 4.1 Árbol de soluciones   | 37        |
| 4.2 Institucionalización de la política para la prevención y atención del acoso y hostigamiento sexual en el isem.                                    | 38        |
| 4.3 La unidad jurídico consultiva y de igualdad de género del ISEM.   | 38        |
| 4.4 Acciones para la implementación del programa de cultura organizacional para la prevención y atención del acoso y hostigamiento sexual en el ISEM. | 42        |
| 4.5 Precisiones al protocolo de actuación en materia de acoso y hostigamiento sexual en el ISEM para su correcta atención.                            | 45        |
| 4.6 Propuesta del modelo de denuncia en materia de acoso y hostigamiento sexual en el ISEM.   | 47        |
| 4.7 Propuesta del modelo del pronunciamiento cero tolerancia en materia de acoso y hostigamiento sexual en el ISEM,                                   | 49        |
| 4.8 Diseño de una acción formativa para los y las responsables de la prevención del acoso y hostigamiento sexual en el ISEM.                          | 52        |
| 4.9 Diseño de una campaña de sensibilización para la prevención, atención y erradicación del acoso y hostigamiento sexual en el ISEM.                 | 54        |
| 4.10 Estrategia de difusión de acciones de prevención del AYHS.   | 55        |
| 4.11 Pertinencia de la propuesta en los programas operativos del Instituto.   | 55        |
| <b>Conclusiones</b>   | <b>57</b> |

|  |    |
|--|----|
| <b>Bibliografía</b>                              | 59 |
| <b>Anexos</b>                                    | 63 |
| Instrumento de investigación                     | 63 |
| Consentimiento Informado                         | 65 |
| Guía de entrevista                               | 66 |
| Cartel "Esto es Acoso Sexual"                    | 69 |
| Cartel "Esto es Hostigamiento Sexual"            | 70 |
| Video "Denuncia el Acoso y Hostigamiento Sexual" | 71 |

## Introducción

En la actualidad se busca que las relaciones interpersonales en el ámbito laboral estén reguladas con acuerdos enmarcados en legislaciones que permitan establecer la equidad entre los géneros. Este proyecto partió de una realidad percibida al menos en el ámbito de las instituciones públicas, donde las relaciones interpersonales en el ámbito laboral están permeadas de manifestaciones de acoso y hostigamiento sexual, a tal punto que puede haber confusión entre el límite de lo normal y lo legalmente infringido.

Partiendo de esta percepción el **capítulo uno** de este proyecto está integrado por una colección de conceptos y fundamentos teóricos que permitirán el entendimiento de la problemática desde la perspectiva de género. Mientras el **capítulo dos** consta de un breve recorrido por los ordenamientos internacionales, nacionales y estatales que abordan el derecho a una vida libre de violencia específicamente en el ámbito laboral.

Ambos capítulos dieron soporte al desarrollo del **capítulo tres**, destinado al diagnóstico donde en un inicio se describe la estrategia metodológica que se empleó a fin de contar con un diagnóstico sólido, ya que admitir la presencia de prácticas de Acoso y Hostigamiento Sexual en ámbitos laborales representa para el Instituto de Salud del Estado de México (ISEM), uno más de los compromisos que debe atender en beneficio de las y los trabajadores, posteriormente se identificó de manera cuantitativa la presencia de conductas de acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral del Instituto de Salud, así mismo se identificaron las dimensiones en las que se manifiesta la problemática y las consecuencias de estas prácticas.

Para tener la perspectiva de la Institución y profundizar en la problemática, otro objetivo del diagnóstico fue abordar cualitativamente la manera en que los funcionarios y funcionarias de la institución perciben y atienden la problemática. El análisis de las prácticas y/o situaciones que se presentan en la Institución permitieron evidenciar la prevalencia de Acoso y Hostigamiento Sexual.

Toda la evidencia recolectada en el diagnóstico sirvió como insumo para realizar la propuesta de intervención descrita en el **capítulo cuatro**, y que integra estrategias para la prevención y atención del Acoso y Hostigamiento Sexual en el ISEM.

Esta propuesta resalta que acoso y hostigamiento sexual son variantes de violencia contra las mujeres porque impiden su desarrollo, violenta el derecho a vivir libre de violencia, sus efectos se extienden a ámbitos de la salud pública, se viola el derecho a la integridad personal, física, psíquica y moral, y atenta contra la libertad y la seguridad personal, la dignidad, el derecho a la intimidad, al trabajo y al desarrollo general. Está apoyada en una encuesta que contribuye al conocimiento científico sobre la prevalencia de la violencia de género contra las mujeres en el ámbito laboral y los factores asociados. Como muestra, a partir de los datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica en las Relaciones de los Hogares (Endireh) 2016, el 11.2% de las mujeres declararon haber sufrido violencia sexual a lo largo de su vida y 6.6% haber sido violentadas en su ámbito laboral en los últimos 12 meses previos a la encuesta. Respecto de los agresores de las mujeres en el ámbito laboral, la misma encuesta muestra que en 35.2% de los casos, el agresor fue un compañero de trabajo y en 19.3% el agresor fue su jefe inmediato. (INEGI, 2016)

La propuesta de intervención considera también que el Hostigamiento y Acoso Sexual constituyen un problema laboral que debe atender cada institución ya que las características del empleo y los contextos organizacionales son factores que intervienen en la ocurrencia del mismo. Las organizaciones no son independientes de la estructura social en la que están insertas. Acker (2006) argumenta que todas las organizaciones tienen regímenes consistentes en

prácticas interrelacionadas, procesos y acciones que mantienen desigualdades (entre ellas las de género). Estos regímenes en las organizaciones están vinculados "con la desigualdad de la sociedad, su política, su historia y su cultura", que se resignifican y se adaptan en cada tipo de organización (Acker, 2006: 443).

Considerando que cualquier estrategia para erradicar el problema deberá enfrentar las creencias culturales, las estructuras sociales e institucionales inherentes que la perpetúan (Heise, *et al.*, 1994). Y que oficialmente, el Estado mexicano tutela los derechos de las mujeres, ya que tanto en las convenciones y los tratados internacionales suscritos como en la legislación federal y estatal se encuentran diversos instrumentos normativos que protegen a las mujeres de la violencia y la discriminación que sufren en diversos ámbitos y relaciones, incluyendo el laboral. Esta intervención propone atender la problemática que ha permanecido invisibilizada en el Instituto de Salud del Estado de México, ya que el acercamiento a servidoras y servidores públicos reveló la existencia de acoso y hostigamiento sexual, aunado a un entorno sociocultural patriarcal, y un ambiente presumiblemente permisivo o laxo.

El ISEM es el Instituto dedicado a la salud pública, la atención médica y las acciones sanitarias, Es responsable de proporcionar servicios de salud a la población mexiquense que no es derechohabiente de ningún otro servicio, opera desde un conjunto de oficinas centrales ubicadas en la Ciudad de Toluca, en las que se concentra la toma de decisiones tanto en materia de políticas públicas sanitarias como en materia de Condiciones Generales de Trabajo.

Estas características fueron consideradas al momento de diseñar la propuesta de intervención, cada componente de la propuesta que se describe en el apartado cuatro, está vinculado a un programa operativo u ordenamiento del Instituto, lo que apoya su implementación, institucionalización y seguimiento.

## **1. Marco conceptual**

La interpretación de la información generada por el diagnóstico, se basa en una serie de conceptos y teorías que a continuación se presentan.

### **1.1 Fundamentos de Género y la Perspectiva de Género**

El punto de partida será la definición de género, que no se entenderá como sinónimo de “hombres y mujeres”, más bien, se entenderá como la explicación social de la desigualdad entre hombres y mujeres, refiriéndose a la interrelación de dos aspectos esenciales: 1) la influencia de la cultura en la formación de las identidades femenina y masculina, que incorrectamente parecen determinadas por las diferencias biológicas sexuales; y, 2) la relación de poder que durante milenios ha diferenciado el acceso a oportunidades, beneficios y privilegios según género. De tal manera, género es una categoría relacional entre el hombre y la mujer, que remite a una división sexual de trabajo y es sustentado por complejos procesos culturales, sociales, económicos y políticos que transforman las diferencias biológicas en desigualdades sociales (Scott, 1996; Bourdieu, 1996).

La perspectiva de género es una metodología que permite analizar los mecanismos sociales (institucionales) y culturales (simbólicos) que reproducen o contrarrestan la desigualdad entre los sexos. “Toma en cuenta la condición y situación diferencial de hombres y mujeres y considera el impacto de las políticas de desarrollo en ambos géneros como premisa de viabilidad para su elaboración, operación y evaluación”. (Inchaustegui, 1999:85)

El concepto de transversalidad de género se refiere a incorporar la perspectiva de equidad de género a cada aspecto del quehacer institucional. De este modo es posible garantizar que, sin importar cuál sea el campo de acción de la Institución, sus principales tareas, recursos humanos, financieros se canalicen a operar siempre desde esta perspectiva (Pérez y Reyes 2009).

Es de gran impacto que la transversalidad permita que la perspectiva de género permee en el trabajo cotidiano de la Institución, de esta manera las personas que la conforman, se cuestionan y se transforman.

Es importante resaltar que el concepto de acoso sexual surge ligado a una reivindicación feminista para analizar sus experiencias con los hombres en el mundo laboral y referirse al comportamiento masculino que negaba su valor en ese mundo y que, aunque superficialmente tenía apariencia sexual, constituía, en realidad, un ejercicio de poder (Bosch *et al.*, 2009).

Desde este enfoque, el acoso sexual incluye el empleo de la autoridad para imponer requerimientos sexuales indeseados para la víctima en el contexto de una relación. Pero también, es necesario remarcar que el acoso sexual no es un problema de poder jerárquico sino de poder de género; es, una expresión del patriarcado en el mundo laboral (Pérez *et al.*, 2009). La ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, identifica el ejercicio del poder como diferencia entre el hostigamiento y acoso sexual. La diferencia entre ambas definiciones y su relación en el contexto de violencia laboral se muestran en el cuadro 1.

### **Cuadro 1 Diferencias entre Hostigamiento y Acoso Sexual**

**Violencia laboral:** la negativa ilegal 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, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

#### **Hostigamiento sexual**

Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

#### **Acoso sexual**

Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

**Fuente:** Elaboración propia con base en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. (Cámara de Diputados, 2019 d).

En el Protocolo de Intervención para Casos de Hostigamiento y Acoso sexual del Instituto Nacional de las Mujeres, se establece que los conceptos de hostigamiento y acoso sexual se componen de los siguientes elementos (INMUJERES, 2009:11):

- Es una forma de violencia de género.
- Se trata de una conducta de naturaleza sexual no recíproca, y toda otra conducta basada en el sexo, que afecte a la dignidad de mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe.
- Cuando el rechazo de una persona a esa conducta, o su sumisión a ella, se emplea explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta algún área de la vida de esa persona. Hay una clara relación asimétrica, identificándose con mayor precisión en espacios laborales y educativos. Estas conductas basadas en la coerción sexual generan sentimientos de desagrado, que pueden expresarse a través de sensaciones de humillación, poca satisfacción personal, molestia o depresión.
- Es una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la recibe y hasta para terceras personas.

Para comprender el acoso y hostigamiento sexual en el trabajo y la relación que tiene la construcción social de relaciones interpersonales en el ámbito laboral con estos tipos de violencia, es necesario revisar algunas definiciones relacionadas:

Un Protocolo de Atención de casos de Hostigamiento y Acoso Sexual consiste en un documento que tiene como función primordial establecer procesos para la prevención, atención y sanción de tales casos. La cultura Institucional se entiende como el “Sistema de significados compartidos entre las y los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo.” (STPS, 2009: 6)

Finalmente, a la sensación de naturalidad que los individuos tienen acerca de las creencias y valores de su socialización, nos referiremos como el *habitus*, señalando que es en esta profunda y compleja dimensión de la subjetividad individual donde se asimila como natural a los mandatos socioculturales. Bourdieu (1996).

## **1.2 El Hostigamiento y el Acoso Sexual desde la perspectiva de la salud pública.**

La violencia de género tiene importantes implicaciones en la salud. Se debe entender el problema de hostigamiento y acoso sexual, como un problema vinculado a efectos que se extienden a la salud materna, la planificación familiar, prevención de enfermedades de transmisión sexual, y efectos sobre los niños. (Heise, *et al.*, 1994). En principio existen cuatro factores que constituyen fuertes variables predictivas de la prevalencia de la violencia contra las mujeres en el ambiente laboral (Heise, *et al.*, 1994:41)

1. Resolución violenta de conflictos en el espacio relacional.
2. Desigualdad económica entre el hombre y la mujer
3. Ideal masculino de dominación
4. Poder económico y de decisión masculinos en la familia

Desde esta perspectiva, el acoso y hostigamiento sexual se constituye como un fenómeno predecible y, por tanto su impacto puede reducirse, de la misma manera que los esfuerzos de salud pública han prevenido y reducido las complicaciones relacionadas con el embarazo, las lesiones en el lugar de trabajo, las enfermedades infecciosas y las enfermedades derivadas de alimentos y agua contaminados en muchas partes del mundo.

Los factores que contribuyen a las respuestas violentas, ya sean factores de actitud y comportamiento o relacionados con condiciones sociales, económicas, políticas y culturales más amplias, pueden cambiarse. (Híjar, *et al.*, 1997)

### 1.3 Consecuencias del Hostigamiento y el Acoso Sexual.

Al igual que sus causas, algunos impactos de la violencia son fáciles de ver, mientras otras están profundamente arraigadas en la construcción social, la cultura y economía de las relaciones humanas, teniendo en cuenta que el acoso sexual y el hostigamiento sexual son dos formas de violencia discriminatoria por razón de sexo. A continuación se exponen las principales consecuencias en el ámbito individual, laboral y social diferentes ámbitos:

La manifestación más drástica de la afectación producida por ser víctima de hostigamiento y/o acoso sexual puede llegar a la cúspide del suicidio, considerando que las consecuencias de índole personal “se manifiestan fundamentalmente en el deterioro de la salud de la persona trabajadora, en la afectación de su plan de vida, en la imposibilidad de alcanzar sus expectativas laborales, así como en el perjuicio de sus relaciones afectivas y familiares.” (Bustamante, 2011:10). El escenario más extremo de las consecuencias de esta problemática son violaciones sexuales e incluso feminicidios, sin embargo en el cuadro 2 se muestran tres perspectivas de las consecuencias del Hostigamiento y Acoso Sexual de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (2013)

**Cuadro 2 Consecuencias del Hostigamiento y Acoso Sexual**

| <b>Consecuencias para las víctimas</b>   | <b>Consecuencias para los empleadores</b>  | <b>Consecuencias para la sociedad</b>   |
|--|--|---|
| 1. Sufrimiento psicológico: como humillación, disminución de la motivación, pérdida de autoestima. | 1. Disminución de la productividad de la empresa debido a: peligro del trabajo en equipo, desmotivación, ausentismo. | 1. Costes a largo plazo para la reintegración de las víctimas.  |
| 2. Cambio de comportamiento, como aislamiento, deterioro de las relaciones sociales.               | 2. Alta rotación de recursos humanos.  | 2. Incremento de la violencia de género, violencia laboral, discriminación en el empleo, segregación ocupacional. |
| 3. Enfermedades físicas y mentales producidas por el estrés, incluso suicidio.                     | 3. Gastos por procedimientos administrativos e indemnizaciones.  | 3. Gastos en procesos legales y penales.  |
|  | 4. Dificultad para llenar las  | 4. Dificultad para el acceso de las mujeres   |

- |                                  |   |   |
|----------------------------------|---|---|
| 4. Riesgo de pérdida de trabajo. | vacantes en aquellos lugares de trabajo   | a trabajos de alto nivel y buenos salarios, |
| 5. Aumento de la accidentalidad. | señalados por problemas de acoso sexual.  | tradicionalmente dominados por los hombres. |
|                                  | 5. Deterioro de las relaciones laborales. |   |

Fuente: (OIT, 2013)

Sin duda, las consecuencias del Hostigamiento y Acoso Sexual en todos y cada uno de los ámbitos constituyen una de las principales razones por las que las organizaciones deben centrar los esfuerzos a fin de constituir una política específica de prevención y atención, que en su momento propicie la erradicación de estas prácticas discriminatorias.

## **2. Marco normativo internacional, nacional y estatal.**

### **2.1 Marco normativo internacional.**

A modo de breve recorrido por los ordenamientos (internacionales, nacionales y estatales) que abordan el derecho a una vida libre de violencia específicamente en el ámbito laboral, iniciaré por citar los contenidos de la *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, debido a que en el marco del reconocimiento mundial de esta declaración se considera el derecho de toda persona a la vida y a la seguridad. También se reconoce el derecho al trabajo, así como a un nivel de vida adecuado que le asegure la salud y el bienestar. En resumen, el derecho a un trabajo seguro y sin violencia. (ONU, 1948a)

Por otra parte, el *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, ratificado por el Estado mexicano el 23 de marzo de 1981 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de mayo de 1981, señala a los Estados miembros, asegurar a las mujeres y a los hombres iguales derechos al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias en cuanto a: salario, seguridad e higiene, oportunidades de ascenso, descansos, vacaciones y remuneraciones, entre otras. (Organización de las Naciones Unidas, 1981b).

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW), suscrita por el Estado mexicano el 23 de marzo de 1981 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1981, determina la obligación del Estado Parte en adoptar medidas para eliminar la discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral. A pesar de que la CEDAW, no señala textualmente la violencia contra las mujeres, si lo menciona el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (COCEDAW) en la Recomendación General 19, se decidió dedicar parte del 11º período de sesiones al debate y estudio de artículos relacionados con la violencia contra la mujer, el hostigamiento sexual y la explotación de la mujer. Concluye en la obligación de los Estados Partes de adoptar medidas eficaces para combatir la violencia en los ámbitos público y privado. (ONU, 1981c).

En este sentido, el COCEDAW en las observaciones finales del 25 de agosto de 2006, convocó al Estado mexicano a adecuar la legislación laboral a los contenidos de la CEDAW y a castigar a quienes violen los derechos de las mujeres en el ámbito laboral.

Es de interés citar también los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que primordialmente tutelan los derechos de las trabajadoras, como no ser discriminadas y a ser protegidas de cualquier forma de violencia. Específicamente, el convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), ratificado por el Estado mexicano el 11 de septiembre de 1961 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 11 de agosto de 1962, señala que el término discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo, que anula o altera la igualdad de oportunidades o de trato en el trabajo. (OIT, 1960).

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belem Do Pará”, celebrada el 09 de junio de 1994, en la ciudad de Belem Do Pará, Brasil, dentro del primer artículo de la Convención se define el concepto de violencia hacia las mujeres como; cualquier

acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado” (Organización de los Estados Americanos, 1998).

Por tanto, los Estados Partes, tienen la obligación de tomar medidas jurídicas y específicas para conminar a las personas agresoras a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer; asimismo deben modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitiman o exacerban la violencia contra la mujer.

Una referencia más la encontramos en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, ratificada por el Estado mexicano el 12 de noviembre de 1998, define la violencia contra las mujeres, la cual incluye la violencia psicológica, y también se refiere a la violencia que ocurra en el lugar de trabajo. En esta convención, se estableció como un deber del Estado llevar a cabo medidas necesarias, incluso de tipo legislativo, para reformar aquellas leyes que refuerzan la persistencia o tolerancia de la violencia hacia las mujeres, así como a “establecer procedimientos legales justos y eficaces” para las mujeres víctimas de violencia, además de la instauración de mecanismos judiciales y administrativos que les aseguren el resarcimiento y reparación del daño. (Organización de los Estados Americanos, 1998).

Beijing fue el escenario de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, donde el 15 de septiembre de 1995, se afirmó que la violencia hacia las mujeres impide el disfrute de sus derechos humanos y por tanto debe ser condenada. Se abordó el tema de violencia hacia las mujeres en el lugar de trabajo, por lo que se planteó introducir sanciones penales, civiles, laborales y administrativas en las

legislaciones, para castigar y reparar los daños causados a las mujeres víctimas de cualquier tipo de violencia en el ámbito laboral. Además se resaltó la necesidad de desarrollar programas y procedimientos tendientes a eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres en los lugares de trabajo. (ONU, 1995 d)

Dentro del Objetivo número 5 “Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas” la agenda 3020 reconoce que la igualdad entre los géneros no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible (ONU, 2018), por ello se determina que este diagnóstico es pertinente en alineación a este objetivo.

## **2.2 Marco normativo nacional.**

El análisis de estos preceptos permite identificar la obligación adquirida por el Estado Mexicano, al suscribirse a instrumentos internacionales, a asegurar a las y los trabajadores ambientes seguros en el ámbito laboral.

De esta manera, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce los derechos humanos contenidos en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano es parte, textualmente prohíbe toda discriminación basada en el género; reconoce la igualdad jurídica entre mujeres y hombres y el derecho a toda persona “a un medio ambiente adecuado para su desarrollo y bienestar”. (Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión, 2019 a)

En su artículo 123 establece la salvaguarda de los derechos laborales, inscritos en los principios de igualdad y no discriminación. Lo que implica un compromiso en generar y procurar ambientes adecuados y seguros tanto en el ámbito privado como en lo público. (Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión, 2019 a)

La Ley Federal del Trabajo establece que el trabajo es un derecho, y prohíbe el establecimiento de condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de género o cualquier otro que atente contra la dignidad humana. En estricto sentido, este ordenamiento establece como una obligación patronal, el guardar a las y los trabajadores, la debida consideración,

absteniéndose de mal trato de palabra o de obra. (Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión, 2019 b)

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación considera como una conducta discriminatoria restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el empleo, situaciones que ocurren en el hostigamiento y/o acoso laboral y sexual. (Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión, 2019 c)

La ley en materia de violencia contra las mujeres, es la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) misma que define los diferentes tipos de violencia contra las mujeres, como la violencia psicológica, la cual se refiere a cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, incluidos los insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia que conlleven a la víctima a la depresión, el aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio, conductas que suelen presentarse en el hostigamiento y/o acoso laboral y sexual. Adicionalmente, determina que la política nacional debe revisar las políticas de prevención, atención y sanción de la violencia de género. (Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión, 2019 d)

Esta ley contempla la integración del Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, el cual tiene por objeto la conjunción de esfuerzos, instrumentos, políticas, servicios y acciones interinstitucionales para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres.

El Código Penal Federal es el instrumento jurídico que establece las conductas que son reprochables por el Estado y sancionables, establece que el hostigamiento sexual, es un delito cometido contra la administración de justicia cuando es realizado por servidores públicos cuando: “obliguen a una persona a renunciar a su cargo o empleo para evitar responder a acusaciones de acoso, hostigamiento o para ocultar violaciones a la Ley Federal del Trabajo” (Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión, 2019 d) éste ordenamiento no tipifica al

acoso sexual, pero en su artículo 259 Bis, tipifica el hostigamiento sexual cuando una persona:

Con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de ochocientos días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de las penas señaladas, se le destituirá del cargo y se le podrá inhabilitar para ocupar cualquier otro cargo público hasta por un año. (Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión, 2019 d)

Otro documento importante es la Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres. Constituye una herramienta indispensable para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. (STPS,2019)

### **2.3 Marco normativo estatal.**

En el Estado de México a través de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios, en el artículo 52 se señala que se considera una falta administrativa grave, el cometer o tolerar conductas de hostigamiento y acoso sexual. (LIX Legislatura Constitucional del Estado de México, 2017).

En el mismo sentido, las disposiciones de la Ley de Acceso de la Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México, prevén que las medidas que se establezcan para su cumplimiento de esta ley deben encaminarse a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer. De tal manera que tanto en la referida ley, como en las diversas disposiciones en materia laboral analizadas, consideran a las conductas de hostigamiento sexual y de acoso sexual como modalidad de violencia en el ámbito laboral, por lo que deben implementarse acciones para prevenir, atender y sancionar este tipo de conductas. (LVI Legislatura Constitucional del Estado de México, 2008)

El 30 de noviembre de 2015, se publicó en el Periódico Oficial “Gaceta del Gobierno” el Acuerdo del Ejecutivo por el que se expide el Código de Ética de los Servidores Públicos del Estado de México, las Reglas de Integridad para el Ejercicio de su empleo, Cargo o Comisión y los Lineamientos Generales para Propiciar su Integridad a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflicto de Intereses. En estas disposiciones se considera que las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual constituyen faltas de respeto, diligencia y rectitud hacia las personas con las que se tiene relación con motivo del empleo, que atentan contra los valores éticos, los derechos humanos y la integridad física o psicológica de las víctimas, configurándose una falta que da lugar a un procedimiento administrativo, penal o laboral; y a una sanción, en términos de las disposiciones legales en materia de responsabilidades correspondientes. (Gobierno del Estado de México, 2015).

Así mismo, se determina la necesidad de establecer un *Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual*, específico y especializado, que permita a los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses coordinados por la Secretaría de la Contraloría del Gobierno del Estado de México, prevenir y atender las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual y atender a las presuntas víctimas de éstas.

En atención a dicho Acuerdo el pasado 10 de mayo de 2018, se publicó en el Periódico Oficial Gaceta del Gobierno, el *Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual*, cuyo objetivo es la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y organismos auxiliares del Gobierno del Estado de México, y así, lograr un desarrollo laboral en un ambiente de respeto a la dignidad humana. (Gobierno del Estado de México, 2018)

El Protocolo señala que las dependencias y organismos auxiliares del Gobierno del Estado de México, deberán conformar al interior de los Comités de Ética, un Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

### **3. Diagnóstico institucional**

#### **3.1 Estrategia Metodológica**

Con la finalidad de obtener datos cuantitativos y cualitativos para la realización del diagnóstico, se retomó la metodología de Bustamante (2011) quien propone una estrategia de indagación del acoso y hostigamiento sexual en tres áreas sustantivas para la atención y prevención de la problemática:

Área de recursos humanos. Se dirige a las personas responsables de la administración de recursos humanos. Se recurrió a la entrevista semi-estructurada para identificar las actitudes frente al tema, la importancia que atribuye el funcionario o funcionaria a la creación de una cultura de prevención y el sitio que ocupa en sus prioridades.

Personal directivo. Con base en la estructura del ISEM, se determinó entrevistar a las y los integrantes del Subcomité de Acoso y Hostigamiento Sexual. Se utilizó la técnica de la entrevista semi-estructurada, a partir de preguntas orientadoras que facilitaron una conversación guiada entre las y los funcionarios seleccionados y la entrevistadora. Se enfatizó en la atención y prevención del acoso y hostigamiento sexual. Este ejercicio permitió profundizar en el problema, y se confirmó que la entrevista tiene eficacia como una herramienta de sensibilización, reflexión y mutuo aprendizaje.

Plantilla. Se diseñó y aplicó una encuesta dirigida a la totalidad de la plantilla de la Subdirección de Recursos Humanos, un total de 425 servidoras/es Públicas/os, a través de la herramienta *Google Forms*. Se difundió el instrumento “cuestionario de hostigamiento sexual laboral”, para indagar la prevalencia del hostigamiento y acoso sexual en la Subdirección de Recursos Humanos del ISEM.

Considerando el universo total del ISEM, se decidió tomar en cuenta a la Subdirección de Recursos Humanos, como muestra representativa del Instituto, toda vez que esta Subdirección representa un referente en la atención de conflictos en las relaciones laborales, para el resto de las unidades del ISEM.

El instrumentó comprendió 32 ítems relacionados con: identificación de hostigamiento sexual en el ámbito laboral, consecuencias para el/la trabajador/a y procedimientos organizacionales para su prevención.

### **3.1.1 Implicaciones Éticas**

Los riesgos potenciales que implicaron la participación en este Diagnóstico fueron mínimos, debido al tipo de preguntas que se realizaron. La participación en la encuesta y entrevistas se diseñaron como voluntaria ya que se informó que el o la encuestada estaban en plena libertad de negarse a participar o de retirar su participación en cualquier momento. Así mismo se notificó que su decisión de participar o de no, de ninguna manera afectaría su situación laboral actual y se proporcionó un consentimiento informado (Anexo 2), presentado electrónicamente como parte de la encuesta.

### **3.1.2 Pregunta de investigación:**

¿Cuál es la situación del acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral de una Institución de Salud Pública?

**3.1.3 Objetivo:** Indagar el problema del Hostigamiento y Acoso Sexual en el ámbito laboral de una Institución de Salud Pública.

### **Objetivos específicos de la encuesta:**

1. Identificar la prevalencia del Acoso Sexual en el ámbito laboral en la Subdirección de Recursos Humanos del ISEM.
2. Identificar la prevalencia del Hostigamiento en el ámbito laboral en la Subdirección de Recursos Humanos del ISEM.
3. Identificar las dimensiones en las que se presenta el Hostigamiento y Acoso Sexual en el ámbito laboral en la Subdirección de Recursos Humanos del ISEM.

4. Determinar las consecuencias derivadas del Hostigamiento y Acoso Sexual en el ámbito laboral en la Subdirección de Recursos Humanos del ISEM.
5. Identificar la percepción sobre las acciones institucionales sobre la prevención y atención del acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral en la Subdirección de Recursos Humanos del ISEM.

**Objetivo específico de la encuesta:**

- 6 Identificar la percepción de las acciones institucionales sobre la atención del acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral de la Subdirección de Recursos Humanos del ISEM.

**3.1.4 Universo encuestado y entrevistado**

Para la encuesta, se consideró al personal de la Subdirección de Recursos Humanos, toda vez que al ser un referente en la dirección de las relaciones laborales se advierte que a partir de los resultados obtenidos en los cuestionarios realizados se podrán hacer inferencias respecto al resto de la Institución. El número total de servidoras y servidores públicos de la subdirección es de 250.

Para las entrevistas, se consideró entrevistar a los directivos y directivas de la subdirección de recursos humanos (4 en total), y a las 4 integrantes del Subcomité de Hostigamiento y Acoso Sexual del ISEM.

**3.1.5 Lugar y tiempo**

El lugar para la realización del diagnóstico es la Subdirección de Recursos Humanos del Instituto de Salud del Estado de México, de acuerdo a los tiempos especificados en el cronograma.

### 3.2 Características de la institución y población de estudio

A casi noventa años de sus orígenes, el Instituto de Salud del Estado de México es una institución dedicada a la salud pública, la atención médica y las acciones sanitarias. Es responsable de proporcionar servicios de salud a la población mexiquense que no es derechohabiente de ningún otro servicio. Actualmente brinda atención sanitaria en 1,107 centros de salud, 13 Hospitales de especialidad, 25 hospitales Generales, 30 hospitales municipales y 19 jurisdicciones sanitarias y cuenta con más de 50, 000 trabajadores de la salud (Al 1 marzo, 2019), Como se muestra en la tabla 1.

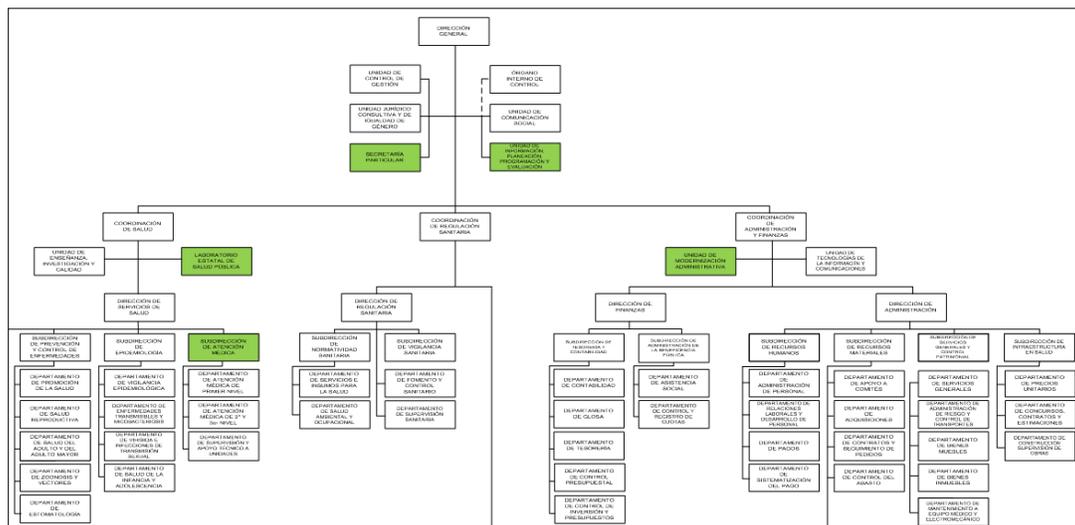
**Tabla 1 total de personal en el ISEM**

| Año  | Mujeres | Hombres | Total  |
|------|---------|---------|--------|
| 2019 | 33,811  | 18,579  | 52,390 |

\*Fecha de corte al 1 marzo, 2019. Fuente: Elaboración propia con base en entrevistas realizadas  
Fuente: elaboración propia con base en entrevistas realizadas

Su estructura orgánica muestra que la cúspide de la alta dirección está a cargo de hombres en su totalidad, sólo tres mujeres ocupan un cargo en el nivel de Jefas de Unidad y sólo una en el nivel de Subdirección como se muestra en la Imagen 1.

**Imagen 1 Organigrama del ISEM**



\*Se resaltan los niveles jerárquicos superiores ocupados por mujeres.  
Fuente: Elaboración propia con base en (Organigrama publicado en la página oficial del ISEM)

La actual administración (2017 – 2023) inició con una deuda de más de 9 mil millones de pesos en pasivos y aunque no es objetivo de este diagnóstico analizar las finanzas del Instituto es importante señalar que esta deuda afectó las prestaciones laborales como créditos para la vivienda, seguros médicos y seguros de retiros. Además, la deuda ha afectado el abasto de materiales y medicamentos por los que atraviesa ocasionalmente el Organismo.

El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud es una organización con gran liderazgo y presencia en el Instituto de Salud, no solo a través de los derechos sindicales a los que sus agremiados y agremiadas se han hecho acreedores sino también al respaldo de sus condiciones a través de su activismo. Por lo tanto analizar la dinámica de esos beneficios en la cultura organizacional ofrecerá información a considerar en la creación de las propuestas de mejora.

La presentación de aspectos financieros y de estructura organizacional tiene como propósito señalar como el discurso del Instituto se centra al exterior en públicamente garantizar servicios de calidad a la población, sin embargo al interior la inercia de los procesos invisibiliza las acciones que se adhieren a la Cultura Organizacional e impiden la prevención de prácticas de acoso y hostigamiento sexual.

### **3.3 Acciones realizadas por el ISEM**

Actualmente las denuncias y/o quejas sobre hostigamiento y acoso sexual las atiende el Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso que depende del Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Intereses, toda vez que la Unidad de Género de la Institución se encuentra en proceso de integración.

El Subcomité de Hostigamiento y Acoso Sexual de este Instituto, se integró el 23 de mayo del 2018, con: Una presidencia: Titular de la Unidad de Modernización Administrativa, Un Secretariado técnico: designado por la Dirección de Servicios de Salud y, Dos vocales: actualmente una licenciada en representación de la

Unidad Jurídico Consultiva y una licenciada designada por la Unidad de Modernización Administrativa.

Hasta el momento, según la información proporcionada por la Secretaria Técnica del Subcomité, sólo se ha sesionado para un caso de hostigamiento sexual en el que en el que después de varios meses, la víctima pudo comprobar el daño recibido y el servidor público agresor fue sancionado penalmente y obligado a ejercer la reparación del daño a través de una pena económica. Sin embargo, hasta el momento el órgano de control interno aún no determina la sanción administrativa y por tanto, el agresor no ha sido removido del cargo.

### **3.4 La unidad de género del ISEM.**

El Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar emitió un Modelo para la Creación y Operación de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, recomendando una estructura operativa, sin que esta represente un costo para el Instituto.

La Secretaria de Finanzas a través de la Dirección General de Innovación determinó, que las unidades administrativas responsables de ejecutar dichas funciones en los organismos, serían las unidades jurídicas atendiendo las Medidas de Austeridad y Contención al Gasto Público del Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado de México para el Ejercicio Fiscal 2019.

Mediante oficio 203A-0580/2019, el Subsecretario de Administración, envió la Codificación Estructural del Instituto, la cual considera el cambio de denominación de la Unidad Jurídico Consultiva y de Igualdad de Género, con el propósito de que ésta se haga cargo de las funciones de igualdad de género y erradicación de la violencia.

Asimismo la Unidad Jurídico Consultiva mediante oficio 2017B10200/1807/2019, manifestó que carece de estructura y de plantilla de personal, lo que dificulta atender las funciones de igualdad de género.

Aunado a ello, el Instituto también se encuentra en la indefinición respecto del área que llevará a cabo la construcción del Programa de Cultura Institucional (PCI). La responsable del Programa de Prevención y Atención a la Violencia Familiar y de Género inició el proyecto en el mes de noviembre del 2017, centró la atención en tres ejes;

- a) Clima laboral para la igualdad entre mujeres y hombres,
- b) Conciliación entre la vida laboral y familiar, y
- c) Hostigamiento y acoso sexual.

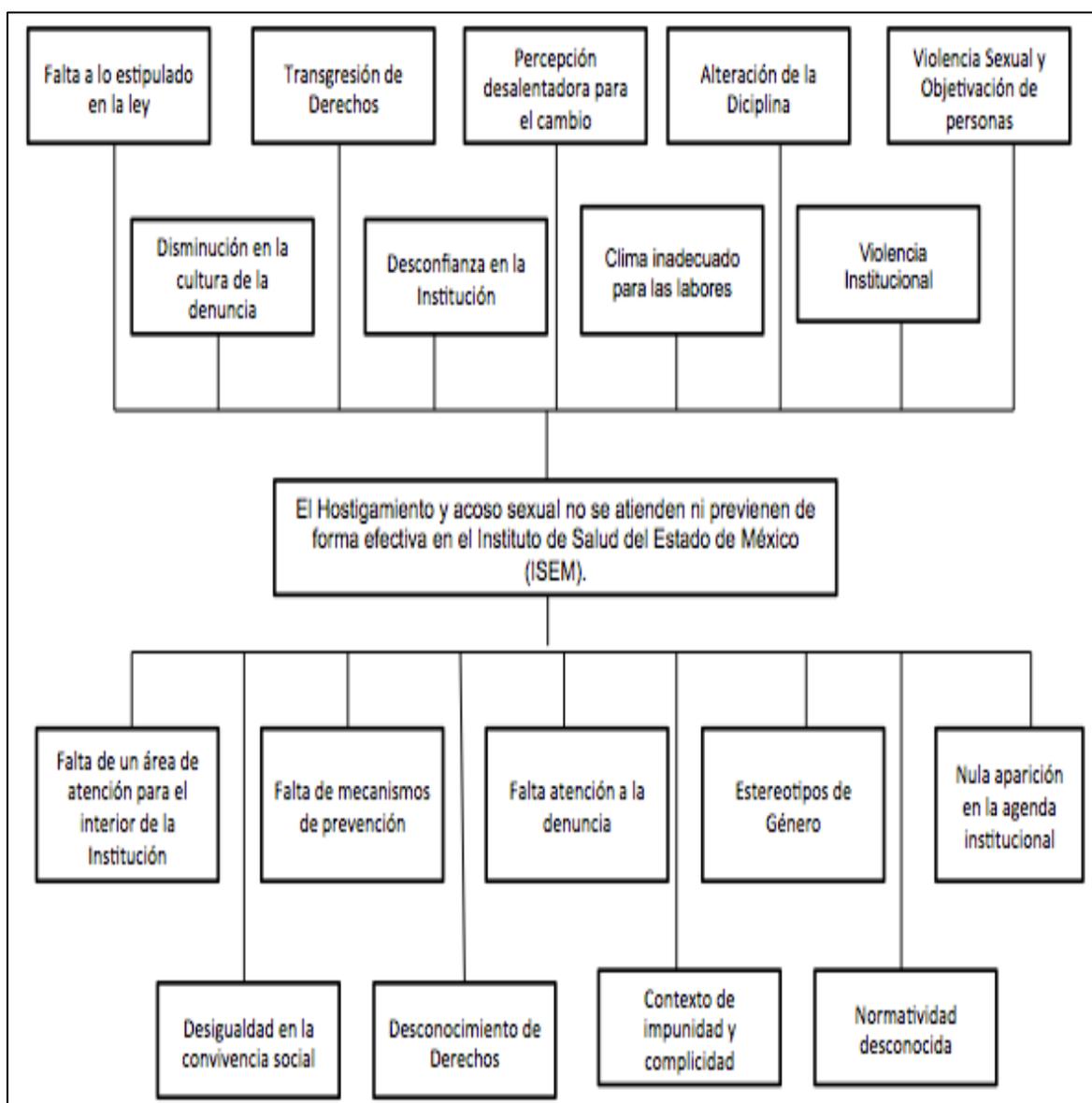
No obstante, para la construcción de acciones que refuercen cualquiera de los tres ejes de acción, se requiere la participación de la cúspide de la estructura jerárquica, hasta la fecha no articulada.

El Programa de Prevención y Atención a la Violencia Familiar y de Género, propuso en 2018, la Política Institucional para la Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual en el Instituto de Salud del Estado de México. De acuerdo con la entrevista realizada a la responsable del programa, el objetivo consistía en impulsar la sensibilización de las y los servidores públicos en materia de prevención, atención y seguimiento de prácticas de hostigamiento y acoso sexual, así como contribuir de forma significativa a la generación de una política institucional y establecer procedimientos claros, confidenciales e imparciales para atender las quejas que se presenten por estos motivos. Sin embargo, la propuesta está sustentada en un sondeo institucional sobre conocimientos respecto a la concepción del Hostigamiento y Acoso Sexual y sus prácticas. Hasta la fecha, no se ha publicado ni institucionalizado este programa para llevarlo a la práctica.

### 3.5 Árbol de problemas

Con la finalidad de identificar los principales problemas en la situación que nos ocupa, así como de elaborar un esquema que permita apreciar las relaciones causa – efecto, se muestra a continuación en la Imagen 2, dicha representación gráfica.

Imagen 2 Árbol de problemas



Fuente: Elaboración propia

### 3.6 Hallazgos Cuantitativos

A continuación se presentan los resultados obtenidos de la encuesta realizada mediante la herramienta Google Forms. Se solicitó la participación de las y los 245 servidores públicos de la Subdirección de Recursos Humanos. Sin embargo, hasta el día 24 de mayo de 2019 se recibieron 125 cuestionarios, de los cuales 4 fueron excluidos por haber seleccionado más de una opción y dos más por haber declarado no estar de acuerdo en la carta de consentimiento. La muestra fue de 119 cuestionarios, distribuidas de la siguiente manera:

Tabla 2 Distribución muestral por sexo.

| <b>Distribución muestral por sexo</b> |              |                   |
|---------------------------------------|--------------|-------------------|
| <b>Sexo</b>                           | <b>Total</b> | <b>Porcentaje</b> |
| Mujeres                               | 91           | 76.47             |
| Hombres                               | 28           | 23.53             |
| total                                 | 119          | 100               |

Fuente: Elaboración propia.

La participación activa de las mujeres de la subdirección, puede considerarse una sensibilización y afinidad más alta a la atención de la problemática.

Respecto al objetivo 1: Identificar la prevalencia del Acoso Sexual en el ámbito laboral en la Subdirección de Recursos Humanos del ISEM, se consideró según el instrumento, la pregunta número 4, los resultados se aprecian en la tabla 3 “Prevalencia del Acoso en la Subdirección de Recursos Humanos”

Tabla 3 Prevalencia de acoso en la subdirección de Recursos Humanos

| <b>Pregunta 4: ¿Alguien de tu trabajo te ha hecho proposiciones sexuales que no deseas?</b> |                   |                   |
|---|-------------------|-------------------|
| <b>Periodicidad</b>   | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
| Nunca   | 0                 | 0                 |
| Una vez   | 94                | 78.99             |
| Algunas veces (al año)  | 15                | 12.61             |

|                                  |     |      |
|----------------------------------|-----|------|
| Frecuentemente (al mes)          | 9   | 7.56 |
| Muy frecuentemente (a la semana) | 0   | 0    |
| Siempre                          | 1   | 0.84 |
| Total                            | 119 | 100  |

Fuente: Elaboración propia

Con base en las cifras arrojadas, el personal entrevistado ha sido víctima de acoso sexual: el 78.99% lo ha experimentado al menos una vez, 12.61% algunas veces al año, el 7.56% frecuentemente en el lapso de un mes y el 0.84% muy frecuentemente a la semana. Lo que indica que el acoso y hostigamiento sexual es una práctica frecuente en el área.

En cuanto al objetivo 2: Identificar la prevalencia del Hostigamiento Sexual en el ámbito laboral en la Subdirección de Recursos Humanos del ISEM, se consideró la pregunta número 18, los resultados se aprecian en la tabla 4.

**Tabla 4 prevalencia de hostigamiento en la subdirección de Recursos Humanos**

| Pregunta 18: ¿Te has sentido hostigada(o) sexualmente por alguna persona relacionada con tu trabajo? |            |            |
|--|------------|------------|
| Periodicidad   | Frecuencia | Porcentaje |
| Nunca  | 0          | 0          |
| Una vez  | 90         | 75.63      |
| Algunas veces (al año)   | 21         | 17.65      |
| Frecuentemente (al mes)  | 7          | 5.88       |
| Muy frecuentemente (a la semana)   | 1          | 0.84       |
| Siempre  | 0          | 0          |
| Total  | 119        | 100        |

Fuente: Elaboración propia

Una vez definida la diferencia entre acoso y hostigamiento sexual, se resalta que el 100% de las y los participantes manifiestan haber sido víctimas de hostigamiento sexual: 75.63% lo ha recibido en el tiempo que han prestado sus

servicios en el área, el 17.65% lo ha recibido en el lapso de un año, mientras que el 5.88% manifiesta recibirlo de forma mensual y el 8.84% de forma semanal.

Después de comprobada la prevalencia de Acoso y Hostigamiento Sexual en la Subdirección de Recursos Humanos, se precisa que el presente diagnóstico dirigirá su alcance a resaltar las dimensiones y consecuencias que la problemática tiene sobre las mujeres de la Subdirección, considerando la proporción que representan en el grupo, dejando una oportunidad abierta para la intervención sobre el grupo masculino para un posterior diagnóstico. Por tanto, respecto al objetivo 3: Identificar las dimensiones en las que se presenta el Hostigamiento y Acoso Sexual en el ámbito laboral en la Subdirección de Recursos Humanos del ISEM, se muestran en la tabla 5, la frecuencia con la que es percibida cada dimensión por las mujeres de la muestra.

**Tabla 5 dimensiones en las que se presenta el Hostigamiento y Acoso Sexual**

| Dimensión | Ítem   | Baja |   | Media |       | Alta |       |
|-----------|--|------|---|-------|-------|------|-------|
|           |  | Fr.  | % | Fr.   | %     | Fr.  | %     |
| Verbal    | 1. ¿En tu área de trabajo recibes burlas o chistes que hacen referencia a alguna parte de tu cuerpo?   | 0    | 0 | 81    | 89.02 | 10   | 10.98 |
|           | 2. ¿Te han puesto sobrenombres desagradables por tu cuerpo?  | 0    | 0 | 81    | 89.02 | 10   | 10.98 |
|           | 3. ¿En tu área de trabajo se han generado comentarios de carácter sexual que atentan tu reputación?    | 0    | 0 | 81    | 89.02 | 10   | 10.98 |
| Emocional | 9. ¿Mientras estás trabajando has sentido humillación porque te han tocado partes de tu cuerpo?        | 0    | 0 | 89    | 97.87 | 2    | 2.13  |
|           | 10. ¿Alguna persona de tu trabajo te hace peticiones sexuales que no deseas sin que los demás enteren? | 0    | 0 | 89    | 97.87 | 2    | 2.13  |
|           | 11. ¿Te ofende alguna persona de tu trabajo por no aceptar sus peticiones sexuales?                    | 0    | 0 | 89    | 97.87 | 2    | 2.13  |
|           | 13. ¿Sientes miedo ante las demandas sexuales de alguna persona de tu trabajo?                         | 0    | 0 | 89    | 97.87 | 2    | 2.13  |

|                  |   |   |   |    |       |   |      |
|------------------|---|---|---|----|-------|---|------|
| <b>Ambiental</b> | 6. ¿En tu trabajo, exhiben material sexual (pornografía) que no te gusta?   | 0 | 0 | 89 | 97.87 | 2 | 2.13 |
|                  | 8. ¿No te ha gustado que alguna persona en tu trabajo se acerque demasiado a tu cuerpo?                                 | 0 | 0 | 89 | 97.87 | 2 | 2.13 |
|                  | 15. ¿Has recibido amenazas de alguna persona de tu trabajo por no aceptar invitaciones de carácter sexual?              | 0 | 0 | 89 | 97.87 | 2 | 2.13 |
|                  | 20. ¿Te han cambiado de actividades en tu trabajo por no aceptar invitaciones sexuales de alguna persona de tu trabajo? | 0 | 0 | 89 | 97.87 | 2 | 2.13 |

Fuente: Elaboración propia

Apoyada en la interpretación del instrumento, identifiqué tres variables como nivel de manifestación (verbal, emocional y conductual) y las relacioné con la frecuencia en las que estas dimensiones son percibidas. De esta manera se concluye que más de 80 mujeres de las 91 que constituyen la muestra, manifestaron percibir situaciones relacionadas a las tres dimensiones en una frecuencia media.

No menos impactante encontré que 10 mujeres manifestaron percibir Acoso y Hostigamiento sexual en su expresión verbal en una frecuencia alta, mientras dos de ellas expresaron percibir manifestaciones de la dimensión emocional en intensidad alta y dos más en la misma frecuencia de la dimensión ambiental.

Considerando que una de las características peculiares del hostigamiento sexual es su insistencia, por lo tanto, no se trata de comportamientos aislados. Los resultados en la dimensión ambiental muestran que en la Subdirección de Recursos Humanos, las condiciones de acoso y hostigamiento sexual son favorecidas por ciertos aspectos organizativos, por la permisividad del entorno de trabajo, la proporción de hombres-mujeres, el tipo de tareas que realizan, la discriminación sexual, el clima laboral o la valoración del trabajo. Se concluye que el acoso y hostigamiento sexual tiene una prevalencia alta en la Subdirección de Recursos Humanos, y por tanto una razón para intervenir en el problema.

Por lo que respecta al objetivo 4: Determinar las consecuencias derivadas del Hostigamiento y Acoso Sexual en el ámbito laboral en la Subdirección de

Recursos Humanos del ISEM. Tras analizar las consecuencias que genera el acoso sexual y hostigamiento sexual sobre la muestra estudiada, se observa que las consecuencias de mayor impacto son de tipo personal, donde cerca del 29 % de las mujeres que manifiestan haber sido víctimas de acoso y hostigamiento afirman haber comentado con alguien que un compañero le ha hecho peticiones sexuales que no desea, mientras que el 15.39% le ha expresado directamente a la persona que no desea sus peticiones sexuales.

En cuanto a las consecuencias laborales, cerca del 6% manifiesta como efecto más evidente el considerar que ha disminuido su rendimiento laboral al sentirse hostigada o acosada sexualmente por alguien de su trabajo.

Finalmente, dentro de las repercusiones sociales, cerca del 17% manifiesta evitar comunicarse con alguien de su área de trabajo para huir de las peticiones sexuales. Situación que puede relacionarse con la alta presencia de efectos personales del acoso y hostigamiento sexual. Los resultados se pueden apreciar en la tabla 6.

**Tabla 6 Consecuencias del Acoso y Hostigamiento Sexual en mujeres de la Subdirección de Recursos Humanos del ISEM.**

| Consecuencias en mujeres de la SRH | Ítem   | Baja |       |
|------------------------------------|--|------|-------|
|                                    |  | Fr.  | %     |
| Personales                         | 23. ¿Has comentado con alguien que un compañero de tu trabajo te ha hecho peticiones sexuales que no deseas?                     | 26   | 28.58 |
|                                    | 24. ¿Has expresado directamente a la persona que no deseas sus peticiones sexuales?  | 17   | 15.39 |
|                                    | 31. ¿Has presentado alguna crisis emocional derivada de las situaciones de acoso y/o hostigamiento sexual?                       | 5    | 5.50  |
|                                    | 32. ¿Te has sentido triste por más de una semana a consecuencia del acoso y/o hostigamiento sexual vivido en tu área de trabajo? | 5    | 5.50  |

|                  |  |    |       |
|------------------|--|----|-------|
|                  | 33. ¿Has padecido algún intento de violación por alguna persona en tu área de trabajo?   | 3  | 3.30  |
| <b>Laborales</b> | 25. ¿Consideras que ha disminuido tu rendimiento laboral al sentirte hostigado (a) sexualmente por alguien de tu trabajo?              | 5  | 5.50  |
|                  | 26. ¿Has faltado a tus actividades laborales por no poder impedir la presión sexual que ejerce sobre ti alguien de tu área de trabajo? | 3  | 3.30  |
|                  | 28. ¿Has renunciado a tus ocupaciones al ser intimidada(o) por peticiones sexuales?  | 2  | 2.20  |
|                  | 29. ¿Te han pedido renunciar a tu trabajo porque no aceptas invitaciones sexuales?   | 2  | 2.20  |
| <b>Sociales</b>  | 27. ¿Evitas comunicarte con alguien de tu área de trabajo para huir de las peticiones sexuales?  | 15 | 16.49 |
|                  | 30. ¿Te has aislado de los demás compañeros por el acoso y/o hostigamiento sexual de alguien en tu área de trabajo?                    | 5  | 5.50  |

**Fuente:** Elaboración propia

Con esta primera aproximación cuantitativa al problema, se puede considerar que las consecuencias del Acoso y Hostigamiento Sexual son percibidas por las mujeres de la subdirección de Recursos Humanos con considerable frecuencia. Por tanto, la atención y prevención de esta problemática deberá incluir intervenciones en el contexto de trabajo de la organización en relación al género (tradición de los roles de género), la tolerancia de la organización al acoso y hostigamiento sexual, falta de mecanismos de denuncia y ausencia de reglamentación o cumplimiento de la normatividad al respecto.

A pesar de no estar considerado como uno de los objetivos del diagnóstico, es importante subrayar que, a través de la pregunta número 33: ¿Has padecido algún intento de violación por alguna persona en tu área de trabajo?, Se identificaron dos respuestas afirmativas en mujeres de la muestra.

En relación al objetivo 6: Identificar la percepción de las acciones institucionales sobre la atención del acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral de la

Subdirección de Recursos Humanos del ISEM, la encuesta reveló que el 70% de las mujeres declaró conocer la existencia de reglamentos que prohíben las amenazas o peticiones sexuales no deseadas en la Institución, aunado a ello el 58% afirmó conocer procedimientos para poder denunciar el acoso y hostigamiento sexual en la Institución, en un sentido más específico, el 38% reveló conocer que en la Institución se han llevado a cabo acciones contra personas que han sido denunciadas como hostigadoras sexuales.

**Tabla 7 Percepción de los procesos de atención de la Organización ante el Acoso y Hostigamiento sexual**

| Ítem  | Baja               |       |
|---|--------------------|-------|
|   | Fr.                | %     |
| 34. ¿En tu Institución hay reglamentos que prohíben las amenazas o peticiones sexuales no deseadas?                       | 64                 | 70.32 |
| 35. ¿Existen procedimientos en tu Institución para poder denunciar el acoso y hostigamiento sexual?                       | 53                 | 58.24 |
| 40. ¿En tu Institución se han llevado a cabo acciones contra alguna persona que hayan denunciado como hostigadora sexual? | 35                 | 38.46 |
|   | 27<br>no ha habido | 29.67 |

**Fuente:** Elaboración propia

Finalmente se resalta que la cultura de la denuncia representa un área de oportunidad para la Institución, pues 100% de las mujeres encuestadas respondieron afirmativamente a la pregunta número 39: ¿Formularías una denuncia formal en caso de hostigamiento sexual?

### **3.7 Hallazgos Cualitativos**

#### **3.8 Las citas: receptividades, resistencias y contexto**

El proceso de programación de las entrevistas fue en sí un ejercicio que permitió captar los grados de resistencia presentes en este nivel de servidores(as) públicos(as). La entrevista con cada funcionario(a) fue solicitada por medio de una llamada telefónica con sus asistentes mediante la cual se explicaron los objetivos del diagnóstico. Se tuvieron que hacer diversas llamadas a los/las servidores/as público/as para la solicitud de entrevista.

Dicha insistencia resultó beneficiosa en dos instancias, sólo un caso la cita fue concedida inmediatamente.

En sólo un caso las continuas llamadas nunca lograron el éxito deseado, aparentemente la combinación de sus demandantes ocupaciones y la no prioridad del tema en su agenda, no favorecieron la realización de la entrevista. El contexto de creciente crisis que se vive en el Instituto de Salud del Estado de México y en el Sistema de Salud en General, sin duda fue un factor que incidió en una valoración menor de la importancia del diagnóstico por parte de ciertos funcionarios.

El tema en sí mismo enfrenta múltiples retos culturales para su priorización en condiciones estables, en contextos de crisis interna y externa, para avanzar se requiere de una voluntad y orientación política definida y de una atención particular a la temática que tome en cuenta el contexto.

Finalmente, un último factor que interfirió con la concertación de ciertas entrevistas fue el creciente rumor de un cambio de Secretario de Salud y Director General del ISEM y, por consecuencia, de gran parte de su equipo.

Para completar el objetivo número 5: Identificar las actitudes de las autoridades de la Subdirección de Recursos Humanos del ISEM, en relación al Hostigamiento y Acoso Sexual en el ámbito laboral, se entrevistaron en los meses abril y mayo a una funcionaria representante del Subcomité de Acoso y Hostigamiento Sexual,

una funcionaria representante del área legal y un funcionario público directivo de la Subdirección de Recursos Humanos. Debido al tiempo reducido con que contó el proyecto y las agendas sumamente ocupadas de las y los funcionarios deseables, no fue posible abarcar un universo mayor.

El análisis de la información de estas entrevistas se divide en tres incisos:

A. Conocimientos que tuvieron la/el funcionario de la normatividad y complejidad histórica y social de la problemática de Acoso y Hostigamiento Sexual.

B. Actitudes expresadas abiertamente o sutilmente por las y los servidores públicos en torno a la transformación de la cultura del Instituto, para atender y prevenir el Acoso y Hostigamiento Sexual.

C. Estrategias que consideran necesarias para promover la adecuada atención y prevención del Acoso y Hostigamiento Sexual, desde sus áreas de competencia.

### **Conocimientos de la normatividad**

Existe un reconocimiento polarizado entre la servidora pública representante del Subcomité de Acoso y Hostigamiento Sexual y el Directivo de la Subdirección de Recursos Humanos sobre la problemática de Acoso y Hostigamiento Sexual. Este último manifestó que “sinceramente” desconoce “a detalle lo que dice la ley”. No obstante, indicó que sabe que es un concepto que empieza a tener cierta presencia constante en la administración pública, y lo asoció más bien a “un tema de moda”.

Por el contrario, la servidora pública entrevistada representante del Subcomité de Acoso y Hostigamiento Sexual, dio gran resumen de la normatividad aplicable en la materia y concluyó “La voluntad política de los dirigentes del ISEM no ha sido suficientemente fuerte para impulsar la institucionalización de las disposiciones legales ya publicadas por los diferentes órganos de gobierno” (Entrevista realizada a servidora pública del Subcomité de Acoso y Hostigamiento Sexual, 23 de mayo de 2019).

Por su parte, la servidora pública representante del área legal afirmó conocer a profundidad la normatividad en la materia sin embargo, manifestó resistencias según lo señala en el siguiente testimonio: “No me voy a poner a dictarte la ley ... ¿o sí?...licenciada” (Entrevista realizada a servidora pública representante del área legal, 16 de mayo de 2019)

### **Actitudes respecto del tema**

Sólo una funcionaria se ubicó en la clasificación de resistencia activa. La entrevista realizada registró actitudes de molestia con las preguntas y de enfado con la temática. En momentos fue despreciativa y contestataria. Dichas actitudes no se mantuvieron constantes durante toda la entrevista, pero marcaron momentos álgidos que indicaron la existencia de un grado de rechazo definido hacia la situación en la que ella o su área se encuentran respecto a la problemática, “No es que no tenga interés en el asunto, pero mientras las funciones que dicen que le corresponden al área para atender el problema no estén en el Manual de Organización del ISEM, se trata de un acto de abuso de autoridad” (Entrevista realizada a servidora pública representante del área legal, 16 de mayo de 2019)

Se puede considerar una forma de resistencia activa a los funcionarios que nunca contestaron la solicitud de entrevista (en su mayoría hombres) o a los que, sin indagar a mayor profundidad sobre los objetivos del diagnóstico, prometieron asignar suplentes para atenderlo, mostrando así un posicionamiento menor en la jerarquización temática de su agenda y no accedieron a la entrevista. Por otro lado, las actitudes de resistencia cultural basadas en el *habitus* estaban presentes en las otras dos entrevistas.

La servidora pública representante del Subcomité de Acoso y Hostigamiento Sexual, manifestó “para mí, resulta difícil tomar el tema como propio”, para ella asumir plena y públicamente la prevención del Acoso y Hostigamiento Sexual como una meta propia ha sido una responsabilidad que requiere un alto compromiso.

También atestiguó en la entrevista “lo eficiente y exitoso de una política de atención y prevención del Acoso y Hostigamiento Sexual en el ISEM no lo puedo demostrar yo sola y eso es desgastante [...] continuamente me cancelan reuniones de trabajo [...] atienden mis solicitudes, sólo por atender”.

A la vez, el estereotipo de que las mujeres tienen que “darse su lugar”, para evitar problemas en las relaciones laborales, ejemplifica una estructura patriarcal arraigada en los directivos de la Subdirección de Recursos Humanos del Instituto, como muestra el siguiente testimonio, “durante su carrera se ha enterado de situaciones, directas o discretas de presumibles actos de Acoso y Hostigamiento Sexual, sin embargo porque esas mujeres se dieron su lugar, el problema no pasó a mayores”. Este testimonio tiene que ver con los comportamientos de género que se aceptan “darse su lugar” y por ende victimizan a las mujeres y las culpabilizan por estos comportamientos y no se cuestionan a los que ejercen este tipo de violencia. Se asume que ellas son las responsables y que no pasa a más porque ellas provocan que pase a mayores por no darse su lugar.

### **Estrategias que consideran necesarias**

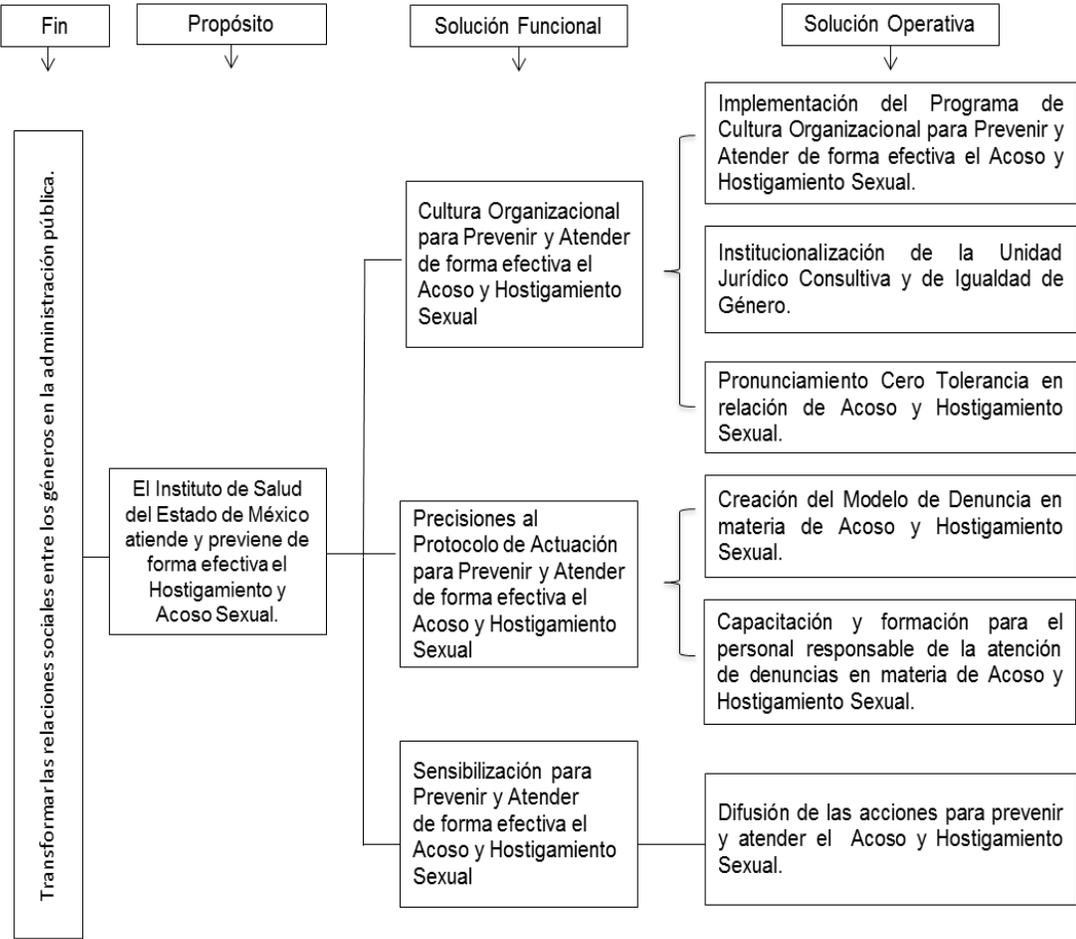
En este apartado se destaca la insistencia frecuente de que había temas más urgentes que atender por el área jurídica, “sabes que hay dos mil demandas laborales en contra del Instituto” y que “El área jurídica no defiende a los doctores, ni a cada trabajador, sino al instituto” fungió como ejemplo de resistencia a la atención del problema, pero a la vez exhibió un profundo desconocimiento de la materia.

## 4. Propuesta de la Política Institucional para la prevención y atención del acoso y hostigamiento sexual en el ISEM

### 4.1 Árbol de soluciones

Después del análisis al diagnóstico institucional se concluye en la necesidad de contar con una estrategia más apropiada para la prevención y atención del Acoso y Hostigamiento Sexual en el ISEM. En la imagen 3 muestra la integración del árbol de soluciones, tanto funcionales como operativas, relacionado con la problemática al interior de la Institución.

Imagen 3 Árbol de Soluciones



**Fuente:** Elaboración propia.

En términos de las conjeturas identificadas entre problemas y soluciones, se plantean las siguientes actividades que conformarán la Política Institucional para la prevención y atención del acoso y hostigamiento sexual en el ISEM.

## **4.2. Institucionalización de una política para la prevención y atención del acoso y hostigamiento sexual en el ISEM.**

### **4.3 La unidad jurídico consultiva y de igualdad de género del ISEM.**

El diagnóstico realizado reveló que el ISEM se encuentra en omisión ya que hasta ahora no se cuenta con la Unidad de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, adscrita orgánicamente a la Unidad de Asuntos Jurídicos, tal como lo estableció la Dirección General de Innovación mediante el organigrama validado y remitido al Instituto y publicado en el portal público del ISEM.

Se presenta la propuesta de Organización para realizar las adecuaciones normativas necesarias y contribuir a la Institucionalización de la Unidad Jurídico Consultiva y de Igualdad de Género en el ISEM, con el fin de ofrecer una guía que dé legalidad a las acciones hacia el interior y exterior de la institución en materia de igualdad y Equidad de Género.

#### **Características necesarias para crear la unidad jurídico consultiva y de igualdad de género.**

De acuerdo con el organigrama que se propone para la constitución de la Unidad de Igualdad de Género, ésta debe conformarse por un equipo de trabajo, con personal sensibilizado y capacitado, que realice funciones directivas para asegurar y promover el enfoque de género en las políticas, programas y presupuestos de la Institución y responsabilidades operativas.

Esta Unidad deberá realizar trabajo intra e interinstitucional con la Unidad de Evaluación y Estadística para el desarrollo de las siguientes acciones: Análisis de género de los programas y proyectos en curso y en diseño y participación en la elaboración de los mismos.

Así mismo deberá generar una agenda de trabajo coordinada con el Consejo Estatal de la Mujer (CEMyBS), para garantizar el cumplimiento de los objetivos y metas del Programa Especial de Equidad de Género. Será el enlace oficial de la Dependencia con el CEMyBS.

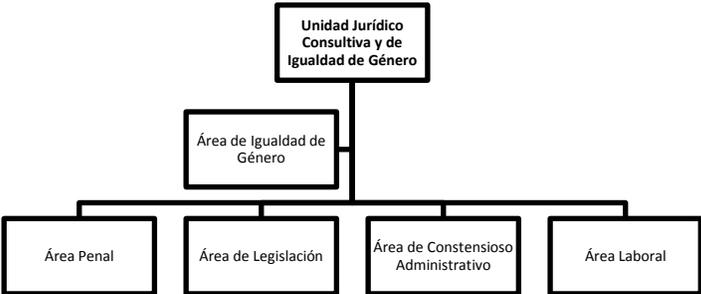
Para realizar estas actividades se deberá incluir a la Unidad Jurídico Consultiva y de Igualdad de Género, en la estructura administrativa y en ordenamientos de la Institución (reglamento interior, manual de organización). Acciones que a la luz de las propuestas planteadas por este proyecto, ya cuentan con el siguiente avance:

A través de la Unidad de Modernización Administrativa se remitió a la Dirección General de Innovación, la propuesta del “Acuerdo por el que se Reforman, Adicionan y Derogan Diversas Disposiciones del Reglamento Interno del Instituto de Salud del Estado de México”. La Dirección de Innovación lo remitió autorizado y éste se encuentra actualmente en proceso de validación por la Unidad Jurídico Consultiva, para proceder a su dictaminación por el H. Consejo Interno del Instituto.

**Estructura Orgánica de la Unidad Jurídico Consultiva y de Igualdad de Género.**

Aunque este proyecto está dirigido a la institucionalización de las funciones de la Unidad de Igualdad de Género, es importante reconocer que para que ésta pueda operar, será necesario proveer de una estructura orgánica a toda la Unidad Jurídico Consultiva, ya que actualmente esta Unidad no cuenta con un desdoblamiento estructural al interior. La propuesta se presenta a continuación en la imagen 4:

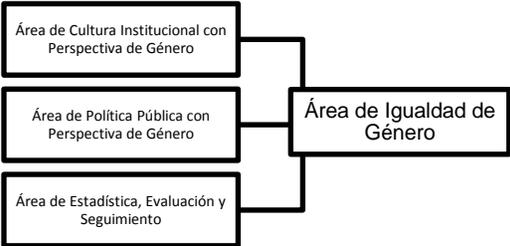
Imagen 4 Propuesta de Organigrama de la Unidad Jurídico Consultiva



**Fuente:** Elaboración propia.

A su vez, para la Unidad de Igualdad de Género propongo un desdoblamiento inspirado en la Propuesta para la instauración de Unidades de Género en la Administración Pública Federal (INMUJERES,2014) ya que este desdoblamiento permite desarrollar todas las funciones y actividades necesarias para transversalizar la perspectiva de género en la Institución.

Imagen 5 Propuesta de Organigrama de la Unidad de Género



### **Área de Cultura Institucional con Perspectiva de Género**

Ejecutar las líneas de acción en materia de Cultura Institucional, revisar y asegurar que en la normatividad y reglamentos internos de la Dependencia se dé cumplimiento a los mandatos en materia de género.

Participar en el diseño de estrategias para facilitar la incorporación de la Perspectiva de Género en las áreas que integran la Institución.

Diseñar e implementar las actividades de prevención y atención del Hostigamiento y Acoso Sexual en la Institución.

### **Área de Política Pública con Perspectiva de Género**

Desarrollar mecanismos para el diseño de Políticas Públicas con Perspectiva de Género, en las etapas de análisis, diagnóstico, planeación, programación y presupuestación, de manera transversal en su sector.

Revisar y adecuar las estructuras y los procedimientos institucionales para planear y ejecutar proyectos con Perspectiva de Género. Revisar y adecuar los instrumentos de planificación, de implementación y de evaluación de proyectos, incorporando la Perspectiva de Género.

Analizar el impacto diferenciado de las Políticas Públicas en mujeres y hombres e identificar áreas prioritarias y de oportunidad para incluir la Perspectiva de Género en programas y proyectos del sector.

Vincularse con las unidades administrativas y organismos coordinados del sector para la formulación o rediseño de mecanismos que permitan incluir la Perspectiva de Género en los Programas de la Institución.

### **Área de Estadística, Evaluación y Seguimiento**

Integrar un Sistema de Información Estadística y Evaluación con indicadores de género, así como diagnósticos cuantitativos y cualitativos que den cuenta de los avances y retos en materia de igualdad y Equidad de Género en el sector.

Evaluar el proceso de incorporación de la institucionalización de la perspectiva de género, así como los avances de los Programas de la Institución.

Establecer los indicadores de seguimiento y realizar periódicamente evaluaciones para conocer los resultados de la aplicación de los conocimientos en Perspectiva

de Género para la ejecución del Programa de Equidad de Género. Evaluar los lineamientos y políticas de institucionalización de la Perspectiva de Género.

Trabajar conjuntamente con las áreas correspondientes para la formulación del proceso de programación y presupuestación con Perspectiva de Género del sector.

### **Inversión presupuestal necesaria**

Institucionalizar la unidad de igualdad de género en el ISEM a través de una estructura orgánica funcional requerirá de una inversión presupuestal que garantice la continuidad operativa, se requieren seis plazas para las o los encargados de dirigir cada área de la Unidad.

Con el propósito de brindar un panorama completo en el que se contemple la inversión presupuestal necesaria, y con base en el tabulador vigente de los trabajadores de la salud, se estima el monto anual que el ISEM debería destinar para cubrir las seis plazas necesarias en la unidad de igualdad de género. La estimación se detalla en la tabla 8.

**Tabla 8 Inversión presupuestal necesaria**

| <b>Código</b>                               | <b>Sueldo base (a)</b> | <b>Compensación garantizada (b)</b> | <b>Prima vacacional (f)</b> | <b>Aguinaldo</b>       | <b>Subtotal de Nómina</b>     |
|---|------------------------|-------------------------------------|-----------------------------|------------------------|-------------------------------|
| <b>CFOC001<br/>Jefatura de Departamento</b> | \$ 92,617.55           | \$ 177,210.36                       | \$ 2,572.71                 | \$ 10,290.84           | <b>\$ 282,691.46</b>          |
|   | <b>ISSSTE 9.97%</b>    | <b>SAR 2%</b>                       | <b>CEAV 3.175%</b>          | <b>FOVISSSTE 5%</b>    | <b>Total Seguridad Social</b> |
|   | \$ 9,233.97            | \$ 1,852.35                         | \$ 2,940.61                 | \$ 4,630.88            | <b>\$ 18,657.81</b>           |
|   |                        |                                     |                             | Total Anual            | <b>\$ 301,349.26</b>          |
|   |                        |                                     |                             | Total Anual 6 Personas | <b>\$2´410,794.08</b>         |

**Fuente:** Elaboración propia

#### **4.4 Acciones para la implementación del Programa de Cultura Organizacional del ISEM.**

La Unidad de Género centrará sus funciones en la implementación del Programa de Cultura Organizacional con enfoque de género y sin discriminación. Las estrategias que se proponen implementar para dicho programa responden a las siguientes preguntas:

**Cuándo se aplican:** De forma sistemática, continua e incremental, de preferencia se refuerzan al inicio de cada administración, con metas a corto, mediano y largo plazo para los tres niveles jerárquicos en la Institución.

**Cómo se aplican:** A través de las dos estrategias propuestas en el Programa de Cultura Institucional, elaboradas después de un proceso diagnóstico de la situación actual de acoso y hostigamiento sexual, de la revisión y la actualización del marco jurídico y la evaluación de los programas existentes.

##### **Estrategia 1. Establecer acciones para fomentar la cultura de la denuncia sobre hostigamiento y acoso sexual.**

###### **Objetivo: Transformación de patrones socioculturales**

De acuerdo con el diagnóstico realizado, en el ISEM existen patrones culturales patriarcales que, para el caso del acoso y hostigamiento sexual, inciden en relaciones asimétricas de poder y acceso de recursos entre mujeres y hombres, benéficas para éstos. Por ello, el objetivo a largo plazo de esta estrategia es propiciar un cambio social a través de:

- La modificación y ruptura de ideas, percepciones, actitudes, prácticas o conductas estereotipadas que subordinan y discriminan a las mujeres y naturalizan la violencia de género;
- La toma de conciencia y adopción de una cultura congruente con los principios de la igualdad entre las mujeres y los hombres y respeto a la dignidad y libertad de las personas y,
- El fortalecimiento de una cultura de cero tolerancia al acoso y hostigamiento sexual en todas sus modalidades y tipos, con el rechazo y sanción social correspondientes.

## **Estrategia 2. Reglamentar procedimientos y mecanismos claros para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual.**

### **Objetivo: Uso de los canales de comunicación institucional.**

Los canales comunicación (oficios, publicaciones, páginas virtuales, biblioteca virtual) en el ISEM son instrumentos mediadores de cultura que permiten el flujo e intercambio de información. Por ello, tienen la responsabilidad de emitir contenidos que fomenten el respeto a los derechos humanos de las mujeres, entre ellos, el de una vida libre de violencia, la eliminación de estereotipos sexistas y propiciar el empoderamiento de las mujeres. De ahí la importancia de que promuevan por todas sus vías la prevención del acoso y hostigamiento sexual.

El objetivo a largo plazo de esta estrategia es que los canales de comunicación eliminen mensajes sexistas y discriminatorios que denigran la dignidad de las mujeres y que fomenten la prevención de la violencia de género contra las mujeres en todas sus tipos y modalidades incluyendo la explotación sexual y la trata; las relaciones de igualdad y respeto entre mujeres y hombres y la dignidad y los derechos de las mujeres, a través de:

- El desarrollo de códigos de ética que fomenten una cultura de respeto a los derechos de las mujeres en todos los medios;
- La creación de mecanismos que eliminen o prohíban los mensajes misóginos y discriminatorios hacia las mujeres, y
- El fomento de una cultura de la prevención sobre todos los tipos y modalidades de violencia de género contra las mujeres.

A continuación el cuadro 9 resume las estrategias, líneas, indicadores, acciones a desarrollar y sus responsables del Programa de Cultura Organizacional del ISEM, para prevenir y atender el Acoso y Hostigamiento Sexual.

**Cuadro 9. Propuesta de estrategias para la implementación del Programa de Cultura Organizacional del ISEM**

| Estrategia   | Línea  | Indicador  | Acciones a desarrollar  | Responsables y plazo  |
|--|--|--|---|---|
| 1. Establecer acciones para fomentar la cultura de la denuncia sobre hostigamiento y acoso sexual. | 1.1 Emitir, preferentemente por sus titulares, un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" ante las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, el cual deberá ser transmitido a las servidoras y los servidores públicos, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten propicios para sentar su conocimiento | Pronunciamiento y acciones de difusión para su conocimiento  | Pronunciamiento de autoridades en la Página del instituto así como en medios de comunicación en el que establezcan los mecanismos de "0 tolerancia".  | Dirección General del ISEM, Unidad Jurídico Consultiva y Unidad de Comunicación Social.<br><br>Plazo: Inmediato   |
|  | 1.2 Gestionar capacitaciones dirigidas al personal sobre el tema de hostigamiento y acoso sexual; sus vías de acción jurídica; así como dar a conocer las causas y consecuencias que dichas conductas implican en las víctimas.  | Número de capacitaciones impartidas con tema de hostigamiento y acoso sexual; así como número de personas capacitadas desagregadas por sexo. | Incluir en el Programa Específico de Capacitación (PEC) cursos de capacitación en temas de género   | Subdirección de Recursos humanos y Unidad de Enseñanza, investigación y calidad.<br><br>Plazo: Febrero 2020   |
|  | 1.3 Promover la cultura de la denuncia del hostigamiento y acoso sexual.   | Número de denuncias.   | Difusión de material informativo en materia de hostigamiento y acoso sexual. Plazo: Inmediato   | Unidad de Igualdad de Género y Comité de Ética y prevención de conflictos.<br><br>Plazo: Febrero 2020   |
|  | 1.4 Abstenerse de contratar a personal que haya sido enjuiciado por hostigamiento y/o acoso sexual.  | Adecuación de la normatividad  | Adecuación de la normatividad para establecer como requisito la contratación de personal que no cuente con denuncias por hostigamiento y acoso sexual | Unidad Jurídico Consultiva y de Igualdad de Género, Comité de Ética y prevención de conflictos, Subdirección de Recursos Humanos y Unidad de Modernización Administrativa.<br><br>Plazo: Diciembre 2020 |
|  | 1.5 Establecer en la normatividad interna que el ejercicio de denuncia del hostigamiento y/o acoso sexual no constituirá una causa de despido o limitante para la contratación de personal.  | Adecuación de la normatividad  | Adecuación de la normatividad para establecer que no constituirá una limitante el haber denunciado hostigamiento y/o acoso sexual.                    | Unidad Jurídico Consultiva y de Igualdad de Género, Comité de Ética y prevención de conflictos, Subdirección de Recursos Humanos y Unidad de Modernización Administrativa.                              |

| Estrategia  | Línea  | Indicador  | Acciones a desarrollar  | Responsables  |
|---|--|--|---|---|
| 2. Instituir procedimientos claros y mecanismos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual. | 2.1 Elaborar un protocolo institucional que contemple acciones de atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual. | Expedición del documento                           | Integrar y expedir el documento   | Unidad Jurídico Consultiva, Unidad de Modernización.<br><br>Plazo: Diciembre 2020                     |
|   | 2.2 Difundir al interior de cada dependencia y/o institución el Protocolo que para tal efecto se elabore.              | Número de acciones para la difusión del Protocolo. | Difundir material y estrategias en espacios específicos sobre el acoso y hostigamiento sexual                   | Unidad Jurídico Consultiva , Comité de Ética y prevención de Conflictos.<br><br>Plazo: Diciembre 2020 |
|   | 2.3 Crear mecanismos que eliminen o prohíban mensajes misóginos y discriminatorios hacia las mujeres.                  | Expedición de lineamientos                         | Elaborar y difundir los lineamientos para eliminar los mensajes misóginos y discriminatorios hacia las mujeres. | Unidad Jurídico Consultiva<br><br>Plazo: Diciembre 2020   |

**Fuente:** Elaboración propia

#### **4.5 Precisiones al Protocolo de Actuación en materia de acoso y hostigamiento sexual en el ISEM.**

El diagnóstico reveló que actualmente los casos de acoso y hostigamiento sexual los atiende el Subcomité creado para tal fin, este opera con los principios establecidos en el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual del Estado de México, (2018). Por lo que propongo que se incluyan los Principios Básicos de Atención, para integrar un documento institucional.

#### **Principios Básicos de Atención**

Con la finalidad de transversalizar la perspectiva de género en el Protocolo de actuación para la atención de casos de Acoso y Hostigamiento Sexual, propongo establecer como principios básicos de actuación, diez principios elaborados con base en el compendio “Aplicación Práctica de los Modelos de Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género Contra las Mujeres”. (Alvarez y Pérez, 2014)

- 1. La prevención más eficaz es aquella que está dirigida a cambiar los valores y creencias de una Institución permisiva frente a la discriminación hacia las mujeres;** es aquella que incluye esquemas culturales con cero tolerancia a cualquier hecho de violencia de género

contra las mujeres, en cualquiera de sus tipos o modalidades, incluida el hostigamiento sexual y el acoso sexual;

2. **Brindar atención, oportuna e inmediata, especializada y confidencial, así como con calidez y empatía**, a las demandas, necesidades, denuncias y solicitudes expresadas por las mujeres que solicitan los servicios de atención del Subcomité, para posteriormente permitir que las instancias de justicia penales, civiles o administrativas, una vez interpuesta la denuncia o demanda, investiguen, procuren e impartan justicia en el marco de las disposiciones aplicables y de sus respectivas competencias;
3. **Crear en el dicho de las víctimas**, de tal suerte que la atención que se les brinde partirá de la confianza y eliminación de la desconfianza o las sospechas así como los argumentos sexistas que obstaculizan en el acceso a la protección, a los servicios de salud, a la justicia y a la reparación del daño, sin olvidar los principios del debido proceso que deben ser respetados para garantizar la no repetición de los actos de violencia;
4. **Valorar el nivel de riesgo que enfrenta la víctima** (alto, medio o bajo), según parámetros objetivos y realistas, y ante la duda, calificarlo siempre de alto porque ello puede preservar la integridad de la denunciante.
5. **Referir personalmente el caso a la instancia correspondiente** (médica, legal, gubernamental, no gubernamental, laboral, de protección, refugios, policial y judicial o ministerial) y no abandonar a la mujer que se acompaña hasta asegurarse que está siendo atendida como corresponde;
6. **Proporcionar información pronta y veraz** de tal suerte que se permita a la víctima tomar decisiones basadas en el conocimiento amplio de los factores que están en marcha, acordes al respeto de su tiempo y estado emocional sin generar falsas expectativas, esto es, trazar con la víctima una ruta crítica de acuerdo a las necesidades que manifieste y a los recursos de apoyo con que cuente;
7. **Registrar cada uno de los pasos que dé la víctima que se acompaña en su ruta crítica**, de la manera más completa, con veracidad y recabar todos los elementos de prueba que se encuentren en esa ruta;
8. **Respetar las decisiones de las víctimas y validar sus acciones**; admitir y aceptar sus determinaciones o resoluciones frente a los diferentes pasos que dé en su proceso tanto de búsqueda de justicia como de rehabilitación;

9. **Entender que las víctimas principalmente son mujeres que**, al momento de acudir al Subcomité de Acoso y Hostigamiento Sexual, iniciaron un proceso de transformación que les permitirá conseguir cambios permanentes y la posibilidad de dar un nuevo significado a su proyecto de vida, fuera de la condición de violencia vivida, y
10. **Entender que si bien son usuarias de los servicios que ofrece el Subcomité de Acoso y Hostigamiento Sexual para resolver las necesidades que han sido generadas por la situación de violencia que vive, son víctimas de actos ilícitos**, incluso delictivos, con todos y cada uno de los derechos que establece el apartado c) del artículo 20 de la constitución federal para todas las víctimas, desconocerles esta calidad, no es revictimizarlas, es privarlas de derechos humanos fundamentales.

#### **4.6 Propuesta del modelo de denuncia en materia de acoso y hostigamiento sexual en el ISEM, desde la perspectiva de género.**

**Objetivo:** Proporcionar al personal que conforma el Instituto de Salud del Estado de México los medios necesarios a través de los cuales puedan denunciar cualquier conducta de hostigamiento y acoso sexual laboral.

**Alcance:** Los lineamientos establecidos en este procedimiento son aplicables para todas las personas colaboradoras del Instituto de Salud del Estado de México.

**Normatividad:** El presente modelo de denuncia tiene sustento en el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Estado de México.

#### **Pasos del modelo de denuncia**

##### **1. Recepción de la queja**

De conformidad a lo establecido en el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Estado de México, La persona que desee denunciar podrá interponer su queja:

- I. **Personalmente:** Verbalmente comunica los hechos de manera inmediata a cualquier integrante del Subcomité, quién dejará constancia en el formato de denuncia.

- II. Escrita: Podrá presentar por escrito su queja y enviarse al correo del Subcomité, mediante el formato de denuncia, o bien mediante escrito libre en el que deberán referirse con claridad y especificidad los hechos y motivos de la queja. El escrito se enviará al correo o podrá entregarse a cualquier integrante del Comité, quien deberá firmar una copia simple como acuse señalando la fecha y la hora de recepción.
- III. Telefónica: comunica los hechos a cualquier integrante del Subcomité, quien documentará el relato en el formato de denuncia.

## **2. Integración del Expediente**

- I. Entrevista: Posterior a la recepción de la queja, el Subcomité a través de un integrante citará a la persona presuntamente afectada para realizar una entrevista a fin de obtener toda la información necesaria para integrar correctamente el expediente necesario de acuerdo al Protocolo.
- II. Intervención psicológica: Al finalizar la entrevista se les agendará una segunda entrevista en un máximo de 48 horas hábiles, con el personal psicológico del ISEM, sensibilizado en los temas de hostigamiento sexual y acoso sexual quien brindará una atención con lenguaje sencillo, estableciendo una relación de confianza. el personal psicológico elaborará un reporte de la entrevista, en el cual, determinará la situación emocional de las personas, así como las recomendaciones. Lo entregará al Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en un periodo no mayor a 12 horas hábiles de finalizada la sesión, para integrarlo al expediente.
- III. Intervención jurídica: Cuando la persona ofendida manifieste su voluntad de proceder por alguna de las vías de denuncias, se le dará cita con el personal jurídico del Subcomité de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, en un periodo no mayor a 48 horas hábiles, o a conveniencia de la presunta víctima. El personal jurídico, brindará asesoría jurídica general y objetiva respecto a cada procedimiento que puede iniciar, ya sea penal, administrativo o laboral, explicándole de manera precisa con lenguaje sencillo y accesible; estableciendo una relación de confianza encaminada a fortalecer la toma de decisiones de la presunta víctima, cuidando en todo momento que los argumentos proporcionados no generen en ella la intención de desistimiento.
- IV. Integración del expediente: Al finalizar esta etapa se debe de contar con un expediente integrado por: Formato de Queja, Pruebas y testigos: la Declaración de testigos, o en su defecto sus datos, así como los elementos de prueba consistentes en documentos, grabaciones, correos, etc. Expediente de las partes. Reporte de la intervención psicológica y, en su caso, demás elementos que se consideren necesarios.

### **3. Seguimiento**

Para brindar el seguimiento y la seriedad necesaria al caso, el Subcomité realizará las siguientes actividades hasta que el estatus muestre que el caso está cerrado.

- I. Brindar medidas precautorias: El Subcomité emitirá recomendaciones a la persona afectada, con base en la normatividad laboral vigente, para evitar confrontaciones directas con la persona denunciada.
- II. Dar a conocer el seguimiento al Subcomité: El Subcomité sesionará a fin de dar seguimiento al caso hasta su conclusión.
- III. Cierre del caso: El Subcomité se encargará de cerrar el caso una vez que se haya llegado a un acuerdo y solución de la denuncia.
- IV. Informe: Conforme a la base de datos, el Subcomité elaborará un informe estadístico que será enviado mensualmente al CEMyBS.

Para impulsar la cultura de la denuncia en el ISEM se propone una estrategia de difusión a nivel estatal mediante un video explicativo de los pasos del modelo de la denuncia, esta estrategia esta detallada en el apartado 8.1

#### **4.7 Propuesta del modelo del Pronunciamiento Cero Tolerancia en materia de acoso y hostigamiento sexual en el ISEM.**

Con la finalidad de facilitar el cumplimiento del punto 1.1 del Programa de Cultura Organizacional, “emitir preferentemente por sus titulares, un pronunciamiento de cero tolerancia ante las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual”, se propone el contenido del pronunciamiento, el cual deberá ser transmitido a las servidoras y los servidores públicos, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten propicios para sentar su conocimiento:

##### **Instituto de Salud del Estado de México**

Con fundamento en la normatividad vigente del Instituto de Salud del Estado de México, la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México, Código Penal del Estado de México, Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios, Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar Actos de Discriminación en el Estado de México, Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México. Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México, Ley Orgánica de

la Administración Pública del Estado de México, Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México, Reglamento de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México, y el Reglamento del Sistema Estatal para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres y para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujeres del Estado de México; y

### **Considerando**

Que el artículo 1º constitucional establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte.

Que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad, y progresividad, así como la obligación de prevenir las violaciones a derechos humanos.

Que la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención Belém do Pará" son los instrumentos internacionales más importantes para garantizar el derecho de las

mujeres a la igualdad, la no discriminación y el acceso a una vida libre violencia.

Que la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia reconoce en las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual son formas de violencia que dañan la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de las víctimas, impidiendo su desarrollo y que atentan contra su dignidad. Asimismo contempla el establecimiento de medidas a fin de prevenir, atender, sancionar y erradicar estas conductas.

Que con base en lo anteriormente expuesto el Instituto de Salud del Estado de México emite el siguiente:

**Pronunciamento**  
**“Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual**  
**en el Ámbito Laboral”**

Ante una realidad donde el hostigamiento sexual y el acoso sexual son conductas que derivan en formas de violencia que dañan la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de las víctimas, impidiendo su desarrollo y atentando contra su dignidad, el Instituto de Salud del Estado de México reafirma su compromiso para erradicar estas conductas inaceptables desde su diario y cotidiano quehacer institucional.

Este es un llamado a todas y todos los servidores públicos que conforman este instituto, a:

Acabar con estas prácticas violentas y nocivas que obstaculizan, interrumpen, frustran, condicionan, coartan y limitan el libre desempeño de las mujeres en el ámbito laboral e impactan negativamente en sus derechos, en sus vidas y en la de las personas que las rodean. Toda violencia golpea y daña el entorno en el que se produce.

El Instituto se compromete a crear y fortalecer una cultura institucional que elimine las prácticas que normalizan la violencia de género e invisibilizan el acoso sexual y el hostigamiento sexual.

Reforzar nuestra incidencia en la prevención para no lamentar más estos hechos.

Para ello, desde el Instituto de Salud del Estado de México, y como parte de nuestra política de CERO TOLERANCIA, estará a disposición de todo el servicio público las siguientes herramientas y mecanismos de acción:

1. Programa de Cultura Organizacional a favor de la prevención y atención del acoso y hostigamiento sexual en el ISEM.
2. Modelo de denuncia en materia de acoso y hostigamiento sexual en el ISEM.
3. Programa formativo para todos y todas las servidoras públicas a fin de hacernos sensibles al tema.
4. Campaña de sensibilización a favor de la prevención, atención y erradicación del acoso y hostigamiento sexual en el ISEM.

A t e n t a m e n t e  
Director General del ISEM

Nombrar el problema es el primer paso para reconocer su prevalencia e iniciar el proceso de atención a estas prácticas. Las autoridades del Instituto al manifestar absoluto rechazo a las conductas que atentan contra la integridad y la dignidad de las personas, asumirán el compromiso de actuar bajo el principio de cero tolerancia al hostigamiento sexual y al acoso sexual con el propósito de crear ambientes laborales respetuosos de la ética y dignidad que deben regir el servicio público y garantizar el derecho a una vida libre de violencia que, nuestra Constitución, establece como un derecho humano inalienable.

Con este pronunciamiento el ISEM estará adoptando una medida a través de la cual se da a conocer la postura de cero tolerancia a conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, así mismo se abona el camino hacia la institucionalización de una cultura para la prevención de estas prácticas. Este pronunciamiento cubriría las necesidades reveladas en el diagnóstico respecto a la nula cultura de la denuncia, que por ahora prevalece en el Instituto.

#### **4.8 Diseño de una acción formativa para los y las responsables de la prevención del acoso y hostigamiento sexual en el ISEM, desde la perspectiva de género.**

En materia de capacitación, el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Estado de México establece que, la capacitación, es “el proceso por el cual las servidoras y los servidores públicos son inducidos, preparados y actualizados para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales o competencias” Para atender integralmente esta obligación, se propone instituir el **Plan Anual de Sensibilización y Capacitación en Género**, mismo que debe ser parte del Programa Específico de Capacitación Administrativa a cargo de la Subdirección de Recursos Humanos.

El Plan Anual de Sensibilización y Capacitación en Género consta de 3 componentes:

1. **Sensibilización:** constituirá la primera fase de la capacitación y estará dirigida al 100% de las y los servidores públicos del ISEM. Dada la intención preventiva con que se concibe el Programa Institucional, la sensibilización se considera una actividad educativa indispensable para transformar las percepciones, opiniones y actitudes discriminatorias que vulneran la integridad de las personas, atentan contra su derecho a vivir una vida libre de violencia y posibilitan la vigencia y reproducción de prácticas de Hostigamiento y Acoso Sexual en los ambientes laborales del ISEM. De igual forma, se espera dar a conocer las disposiciones que se establecen para la prevención y atención de los casos que se denuncien, lo cual, sin duda alguna, crea condiciones de información para hacer exigible el derecho a una vida libre de violencia, brindando certeza a la actuación de las partes.

2. **Formación:** Quienes aplicarán el protocolo de actuación requieren atravesar un proceso de formación que propicie el desarrollo de habilidades para la atención de las presuntas víctimas e investigación de los casos que se presenten. Por ello, la propuesta define que la formación corresponde a una segunda fase de las actividades de fortalecimiento de capacidades que se realizan de manera progresiva.
3. **Certificación:** Es la tercera fase de las actividades educativas cuyo propósito es la validación formal de capacidades o competencias de una persona a través de un proceso de evaluación. El ISEM a través de la Subdirección de Recursos Humanos en el Programa Específico de Capacitación Administrativa y con la intervención de otras instituciones, describirá las capacidades profesionales o competencias que serán materia de certificación, la cual será otorgada por el Instituto.

La certificación está dirigida básicamente a las personas que integran el Subcomité de Acoso y Hostigamiento Sexual del ISEM ya que deben desempeñar funciones de apoyo, orientación y acompañamiento que requieren competencias específicas relacionadas con la atención a víctimas.

La propuesta se integra de cuatro eventos educativos, éstos fueron incorporados con base en las necesidades de capacitación identificadas en el diagnóstico así mismo se consideraron los planes federales estratégicos de capacitación para el personal de la salud.

A continuación se presentan estos eventos considerando la inversión necesaria para aquellos en los que no es posible un convenio de colaboración. El resto se diseñarán en convenio con la Dirección General de Calidad y Educación en Salud del Gobierno Federal, que dentro de su oferta educativa contempla un objetivo de sensibilización sobre el acoso y hostigamiento sexual, tal y como se sintetiza en la tabla 10.

**Tabla 10. Propuesta del Plan de Sensibilización y Capacitación en Género**

| Eventos educativos   | Modalidad  | Población objetivo  | Estrategia   | meta                               | Inversión               | Status   |
|--|------------|---|--|------------------------------------|-------------------------|--|
| Curso de sensibilización 1<br>"Perspectiva de igualdad de género en salud en el marco de los derechos humanos" | en línea   | 55,000 personas<br>totalidad del servicio público del ISEM  | 50 cursos en línea disponibles por año con capacidad para 500 participantes c/u. | 100%<br>al 01 de diciembre de 2021 | sin inversión           | Curso activo en el mes de mayo con 500 participantes, corte septiembre 2019.   |
| Curso de sensibilización 2<br>"Hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral de la salud"                  | en línea   | 55,000 personas<br>totalidad del servicio público del ISEM  | 50 cursos en línea disponibles por año con capacidad para 500 participantes c/u. | 100%<br>al 01 de diciembre de 2021 | sin inversión           | Curso activo en el mes de mayo con 1,500 participantes, corte septiembre 2019.   |
| Curso de capacitación<br>"Implementación del Protocolo"  | presencial | 50 personas<br>Integrantes del Subcomité de HyAS y personal de la Unidad Jurídico Consultiva y de Igualdad de Género. | 1 evento al año, con duración de 25Hrs. Y 50 participantes por evento.           | 100%<br>al 01 de diciembre de 2020 | \$50,000<br>por evento  | El evento deberá incluirse como parte del Programa Especifico de Capacitación Administrativa 2020, para su financiamiento. |
| Diplomado<br>"Resolución Pacífica de Conflictos con perspectiva de género"                                     | presencial | 50 personas<br>Integrantes del Subcomité de HyAS y personal de la Unidad Jurídico Consultiva y de Igualdad de Género. | 1 evento, con duración de 125Hrs. Y 50 participantes.                            | 100%<br>al 01 de diciembre de 2020 | \$220,000<br>por evento | El evento deberá incluirse como parte del Programa Especifico de Capacitación Administrativa 2020, para su financiamiento. |

Fuente: Elaboración propia.

#### **4. 9 Diseño de una campaña de sensibilización a favor de la prevención, atención y erradicación del acoso y hostigamiento sexual en el ISEM.**

Con la finalidad de fortalecer la cultura de prevención y denuncia del Acoso y Hostigamiento Sexual, propongo una campaña de sensibilización que facilite la sensibilización al personal de ISEM (cerca de 55,000 personas), e influya en el comportamiento de dicha audiencia.

#### 4.10 Estrategia de difusión de acciones de prevención del AYHS.

La investigación, la reflexión y una cuidadosa planificación fueron el sustento de la estrategia y materiales de difusión que a continuación presento:

**Para la prevención del acoso y hostigamiento sexual en el ISEM:** dos carteles que muestran gráficamente una combinación de imágenes explicativas y fáciles de entender y textos con el fin de comunicar las acciones cotidianas que son acoso y hostigamiento sexual.

**Para fomentar la cultura de la denuncia de casos de acoso y hostigamiento sexual en el ISEM:** un video que explica en forma sencilla los pasos para presentar una denuncia de Acoso y Hostigamiento Sexual ante el Subcomité del Instituto.

Tanto los carteles como el video están diseñados para presentarse en el banner dinámico del sitio de internet del ISEM, para ello la Unidad Jurídico y de Igualdad de Género deberá solicitar de forma oficial su publicación a la Unidad de Comunicación Social.

#### 4.11 Pertinencia de la Propuesta en los Programas Operativos u Ordenamientos del Instituto.

A manera de síntesis se presenta a continuación la pertinencia que cada una de las propuestas planteadas en esta intervención encuentran en los Programas Operativos u Ordenamientos del Instituto, resaltando la viabilidad en la que coinciden. Se muestran en la tabla 11.

**Tabla 11. Pertinencia de la Propuestas**

| Propuesta  | Programa Operativo u Ordenamiento | Pertinencia  | Status  |
|--|-----------------------------------|--|---|
| Institucionalización de la Unidad Jurídico Consultiva y de Igualdad de Género del ISEM                     | Consejo Interno del ISEM          | El Consejo Interno del ISEM establece la actualización de la normatividad como eje prioritario de actuación. | Acuerdo por el que se modifica el reglamento interno del ISEM en proceso de validación. |
| Acciones para la creación del Programa de Cultura Organizacional para la prevención y atención del acoso y | Actividades de la                 | El Programa de cultura Institucional del Estado de México,   | En etapa de propuesta.  |

|   |  |   |                        |
|---|--|---|------------------------|
| hostigamiento sexual en el ISEM.  | Unidad Jurídica y de Igualdad de Género. | señala como un eje prioritario.   |                        |
| Propuesta del modelo de denuncia en materia de acoso y hostigamiento sexual en el ISEM  |  | El Comité de Ética tiene como uno de sus objetivos 2020 incrementar la cultura de la denuncia en el Isntituto.                | En etapa de propuesta. |
| Propuesta del modelo del Pronunciamiento Cero Tolerancia en materia de acoso y hostigamiento sexual en el ISEM  |  | El protocolo de actuación vigente señala como obligación institucional emitir un pronunciamiento.                             | En etapa de propuesta. |
| Diseño de un programa formativo para los y las responsables de la prevención del acoso y hostigamiento sexual en el ISEM, desde la perspectiva de género. |  | La inversión necesaria representa sólo el 5% del presupuesto autorizado anualmente al Programa de Capacitación Institucional. | En etapa de propuesta. |
| Estrategia de difusión de acciones de prevención del AYHS.  |  | El Program Editorial del ISEM permite el acceso a la página institucional de gran cobertura.                                  | En etapa de propuesta. |

**Fuente:** Elaboración propia.

## **Conclusiones**

El Diagnóstico permitió identificar de manera cuantitativa la prevalencia de conductas de acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral del Instituto de Salud del Estado de México, así como definir las dimensiones en las que se manifiesta la problemática y las consecuencias de estas prácticas. Por tanto las propuestas aquí planteadas están sustentadas en la realidad que viven las mujeres trabajadoras del ISEM, su implementación permitirá avanzar hacia una cultura institucional que contribuya a transformar las relaciones sociales entre los géneros en la administración pública.

La aproximación cualitativa mostró la manera en que los funcionarios y funcionarias de la institución perciben y atienden la problemática, lo que resulta contrastante es que el ISEM sea una de las 29 dependencias del Gobierno del Estado de México que no han logrado todavía institucionalizar la Unidad de Género, lo que muestra el interés genuino por prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia hacia las mujeres, en especial el acoso y hostigamiento sexual, se encuentra aún en su etapa de germinación. La presente propuesta constituye una guía para lograr su institucionalización y contar con un área dotada de estructura orgánica y autoridad que destine sus esfuerzos a transversalizar las funciones del Instituto con perspectiva de género.

Cabe señalar que el ISEM ha progresado de manera importante, en los últimos años instaló el Subcomité de Acoso y Hostigamiento Sexual, mantiene una campaña permanente de difusión respecto a la violencia de género y recientemente aceptó la propuesta para incorporar los cursos de sensibilización en materia de género y acoso y hostigamiento sexual, a través de su plataforma de capacitación en línea. Estos avances constituyen un camino abonado para la introducción del Programa de Cultura Institucional que plantea esta intervención.

El programa de cultura institucional y la totalidad de la propuesta, ofrecerá a otras dependencias del gobierno estatal un ejemplo de la forma en que pueden lograrse resultados profundos en materia de prevención, atención, sanción y erradicación

de prácticas de acoso y hostigamiento sexual, lo que, con el tiempo, contribuirá a transformar las relaciones sociales entre los géneros en la administración pública.

Es innegable que el interés genuino por prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia hacia las mujeres, en especial el acoso y hostigamiento sexual ha iniciado. Sin embargo, el ISEM debe considerar que subsisten disparidades considerables entre los géneros en cuanto a su capacidad para acceder a las garantías de un ambiente laboral libre de acoso y hostigamiento sexual, así como continuos problemas para identificar y denunciar estos casos, por lo que se resalta la importancia de mantener las actividades aquí propuestas y las que de ellas deriven, como una constante en el actuar de la Institución.

Aunado a ello, la presente intervención no fue planteada en términos de considerar que esta propuesta puede solucionar todos los problemas derivados del acoso y hostigamiento sexual existentes en el ISEM. En consecuencia, es necesario extender los alcances del Programa de Cultura Institucional para constituir un verdadera cultura de cero tolerancia y reforzar la cultura de la denuncia. Las autoridades aún pueden dar nuevos pasos en este sentido fomentando la creación de ambientes libres de acoso y hostigamiento y pronunciándose continuamente en términos de cero tolerancia con estas prácticas.

El ISEM requiere de un impulso histórico en este ámbito, requiere de un programa de reforma ambicioso como el que se propone, requiere promover y dirigir el cambio organizacional a favor de la igualdad y la no discriminación de género al interior de la Administración Pública. Lograr un clima laboral en el que prevalezcan el respeto a los derechos humanos, la no discriminación y la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres no son objetivos que puedan conseguirse en el corto plazo pero el ISEM demuestra voluntad para reformar sus servicios con perspectiva de género. Ahora, tendrá que implementar reformas, a fin de lograr una cultura de cero tolerancia al acoso y hostigamiento sexual, así como a cualquier otra violencia de género, mi responsabilidad, compromiso y cariño por esta institución se encuentran disponibles para seguir apoyando este esfuerzo.

## Fuentes consultadas

Acker, Joan. (2006), "Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender & Society*". Disponible en <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>

Alvarez, Rosa y Pérez, Alicia, (2014) "Aplicación Práctica de los Modelos de Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género Contra las Mujeres".

Bosch, Esperanza, Victoria Ferrer Pérez, Capilla Navarro Guzmán, Virginia Ferreiro Bazurto, María del Carmen Ramis Palmer y Catalina Escarrer Bauzá. (2009), "*El acoso sexual en el ámbito universitario: elementos para mejorar la implementación de medidas de prevención, detección e intervención*", en Islas Baleares: Universidad de las Islas Baleares.

Bourdieu, Pierre (1996), "La dominación masculina", Anagrama, París.

Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión (2019 a), *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/htm/1.htm> [14 de abril de 2019].

Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión (2019 b), *Ley Federal del Trabajo*. Disponible en: [http://www.senado.gob.mx/comisiones/desarrollo\\_social/docs/marco/Ley\\_FT.pdf](http://www.senado.gob.mx/comisiones/desarrollo_social/docs/marco/Ley_FT.pdf) [14 de abril de 2019].

Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión (2019 c), *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*. Disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262\\_210618.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_210618.pdf) [24 de abril de 2019].

Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión (2019 d), *Ley General de Acceso de Las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia*. Disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV\\_130418.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_130418.pdf) [24 de abril de 2019].

Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión (2019 e), *Código Penal Laboral*. Disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/9\\_120419.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/9_120419.pdf) [14 de abril de 2019].

Gobierno del Estado de México (2015), "*Acuerdo del Ejecutivo por el que se expide el Código de Ética de los Servidores Públicos del Estado de México*", en Gaceta de Gobierno, 30 de noviembre, Toluca: Gobierno del Estado de México. Disponible en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Estatal/Estado%20de%20Mexico/wo119378.pdf> [14 de abril de 2019].

Gobierno del Estado de México (2018), "*Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual*", en Gaceta de Gobierno, 10 de mayo, Toluca: Gobierno del Estado de México. Disponible en:

[http://salud.edomex.gob.mx/isem/documentos/acercade/subcomite\\_hyas/protocolo\\_prev\\_atencion\\_sancion\\_hsyas.pdf](http://salud.edomex.gob.mx/isem/documentos/acercade/subcomite_hyas/protocolo_prev_atencion_sancion_hsyas.pdf) [14 de abril de 2019].

Heise, Lori, *et al.* (1994), *Violencia contra la mujer: la carga oculta sobre la salud*, Washington, Organización Panamericana de la Salud.

Híjar, Martha, *et al.* (1997), “*violencia y sus repercusiones en la salud; reflexiones teóricas y magnitud del problema en México*”, México: Salud Pública de México. Disponible en: <http://saludpublica.mx/index.php/spm/article/view/6046/6952> [23 abr. 2019]

Incháustegui Romero, Teresa (1999). “La institucionalización del enfoque de género en las políticas públicas”. Apuntes en torno a sus alcances y restricciones. La ventana, núm. 10, Guadalajara, pp. 84-123

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INNEGI) (2016), “Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares”. Disponible en: [http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2016/doc/endireh2016\\_presentacion\\_ejecutiva.pdf](http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2016/doc/endireh2016_presentacion_ejecutiva.pdf) [14 de abril de 2019].

Instituto Nacional de las Mujeres (2014), “Propuesta para la instauración de Unidades de Género en la Administración Pública Federal”. Disponible en <https://www.colpos.mx/udege/pdf/norma/PropUnidad.pdf>.

LIX Legislatura Constitucional del Estado de México, (2017), *Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios*. Disponible en: <http://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/ley/vig/leyvig241.pdf> [14 de abril de 2019].

LVI Legislatura Constitucional del Estado de México, (2008), *Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México*. Disponible en: <http://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/ley/vig/leyvig241.pdf> [14 de abril de 2019].

ONU, (1981b), *Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales*. Disponible en: [http://www.senado.gob.mx/comisiones/desarrollo\\_social/docs/marco/Pacto\\_IDESC.pdf](http://www.senado.gob.mx/comisiones/desarrollo_social/docs/marco/Pacto_IDESC.pdf) [14 de abril de 2019].

ONU, (1981c), *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer*, Disponible en: [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100039.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100039.pdf) [14 de abril de 2019].

ONU, (1995d), *Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*, Disponible en: <http://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women> [14 de abril de 2019].

Organización de las Naciones Unidas (ONU), (1948a), *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Disponible en: [https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf) [14 de abril de 2019].

Organización de los Estados Americanos (1998), *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer*. Disponible en: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html> [12 de marzo de 2019].

Organización Internacional del Trabajo (1960), Convenio sobre la discriminación empleo y ocupación. Disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312256:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO) [07 de marzo de 2019].

Pérez, Lucia y Emilia Reyes (2009), *Transversalización de la Perspectiva de Equidad de género. Propuesta metodológica y experiencias*, México, Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia A.C.

Richard Denenberg y Mark Braverman, *The Violence-Prone Workplace. A New Approach to Dealing with Hostile, Threatening, and Uncivil Behavior*. Nueva York, Cornell University Press, 1999 y Marc McElhaney, *Aggression in the workplace. Preventing and managing high-risk behavior*. Indiana, AuthorHouse, 2004.

Rosenberg ML. "Violence is a public health problem", en: Maulitz RC, ed. *Innatural causes: The three leading causes of mortality in America*. Filadelfia: College of Physicians of Philadelphia, 1988:149.

Scott, Joan (1996), "El género: una categoría útil para el análisis histórico", en Marta Lamas (comp.) *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, México, Universidad Autónoma de México. Programa Universitario de Estudios de Género.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social STPS (2009), Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 Requisitos para la Certificación de las Prácticas para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres. Disponible en: <http://www.stps.gob.mx/bp/anexos/igualdad%20laboral/2.%20Norma%20mexicana%20para%20la%20igualdad%20laboral.pdf> [12 de marzo de 2019].

Suprema Corte de Justicia de la Nación, (2012), *Acuerdo General de Administración número III/2012 mediante el cual se emiten las bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación*. Disponible en: <https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/marco-normativo/disposiciones-caracter-gral-expedidas-scjn/acuerdos-administrativos/documento/2016-12/AGA-III-2012.pdf> [14 de abril de 2019].

UN, Beijing to Beijing+5: Review and Appraisal of the implementation of the Beijing Platform for Action, 2001, Unites Nations, New York.

Vaughan Bowie, Bonnie Fisher y Cary Cooper, "Introduction: new issues, trends and strategies in workplace violence", en V. Bowie, B. Fisher y C. Cooper, eds., *Workplace Violence. Issues, trends, strategies*. Oregon, Willan Publishing, 2005, pp. 1-12.

XXVI Legislatura Constitucional del Estado de México, (2017), *Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México*. Disponible en: [http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/normatividad/Constitucion\\_EdoMex.pdf](http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/normatividad/Constitucion_EdoMex.pdf) [14 de abril de 2019].

## Anexo 1. Cuestionario Hossel aplicado al ISEM

### CUESTIONARIO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL (HOSEL)

A continuación se presenta un listado de posibles situaciones que un(a) trabajador(a) puede estar viviendo. Marca el número que mejor represente lo que tú percibes o sientes actualmente.

(0) nunca, (1) una vez, (2) algunas veces (al año), (3) frecuente (al mes), (4) muy frecuente (a la semana), (5) siempre

|      |   |                         |
|------|---|-------------------------|
| (1)  | ¿En tu trabajo recibes burlas o chistes que hacen referencia a alguna parte de tu cuerpo?                           | (0) (1) (2) (3) (4) (5) |
| (2)  | ¿Te han puesto sobrenombres desagradables por tu cuerpo?  | (0) (1) (2) (3) (4) (5) |
| (3)  | ¿En tu trabajo se han generado comentarios de carácter sexual que atentan tu reputación?                            | (0) (1) (2) (3) (4) (5) |
| (4)  | ¿Alguien de tu trabajo te ha hecho proposiciones sexuales que no deseas?  | (0) (1) (2) (3) (4) (5) |
| (5)  | ¿Recibes peticiones sexuales insistentes de parte de alguien de tu trabajo que no deseas?                           | (0) (1) (2) (3) (4) (5) |
| (6)  | ¿En tu trabajo, exhiben material sexual (pornografía) que no te gusta?  | (0) (1) (2) (3) (4) (5) |
| (7)  | ¿Has recibido comentarios obscenos (picantes) por alguien que está en tu trabajo?                                   | (0) (1) (2) (3) (4) (5) |
| (8)  | ¿No te ha gustado que alguna persona en tu trabajo se acerque demasiado a tu cuerpo?                                | (0) (1) (2) (3) (4) (5) |
| (9)  | ¿Mientras estás trabajando has sentido humillación porque te han tocado partes de tu cuerpo?                        | (0) (1) (2) (3) (4) (5) |
| (10) | ¿Alguna persona de tu trabajo te hace peticiones sexuales que no deseas sin que los demás enteren?                  | (0) (1) (2) (3) (4) (5) |
| (11) | ¿Te ofende alguna persona de tu trabajo por no aceptar sus peticiones sexuales?                                     | (0) (1) (2) (3) (4) (5) |
| (12) | ¿Expresas que no deseas la insistencia de alguna persona de tu trabajo para intimar sexualmente con él/ella?        | (0) (1) (2) (3) (4) (5) |
| (13) | ¿Sientes miedo ante las demandas sexuales de alguna persona de tu trabajo?  | (0) (1) (2) (3) (4) (5) |
| (14) | ¿Te sientes impotente por demandas sexuales de alguien en tu trabajo?   | (0) (1) (2) (3) (4) (5) |
| (15) | ¿Has recibido amenazas de alguna persona de tu trabajo por no aceptar invitaciones de carácter sexual?              | (0) (1) (2) (3) (4) (5) |
| (16) | ¿Has vivido situaciones de abuso de autoridad en tu trabajo por no aceptar las invitaciones de carácter sexual?     | (0) (1) (2) (3) (4) (5) |
| (17) | ¿Alguna persona relacionada con tu trabajo te exige tener relaciones sexuales que te hacen sentir humillada(o)?     | (0) (1) (2) (3) (4) (5) |
| (18) | ¿Te has sentido hostigada(o) sexualmente por alguna persona relacionada con tu trabajo?                             | (0) (1) (2) (3) (4) (5) |
| (19) | ¿Te han pedido realizar actos sexuales no deseados a cambio de algún beneficio en tu trabajo?                       | (0) (1) (2) (3) (4) (5) |
| (20) | ¿Te han cambiado de actividades en tu trabajo por no aceptar invitaciones sexuales de alguna persona de tu trabajo? | (0) (1) (2) (3) (4) (5) |
| (21) | ¿Te han obligado a acceder a peticiones sexuales para no perder alguna prestación en tu trabajo?                    | (0) (1) (2) (3) (4) (5) |
| (22) | ¿Alguna persona de tu trabajo te ordenó a intimar sexualmente con un cliente para beneficiar a la empresa?          | (0) (1) (2) (3) (4) (5) |

El siguiente grupo de preguntas contéstalas solo si has marcado algún número diferente de CERO en alguna pregunta de las anteriores, si no pasa a la pregunta número 34.

|      |   |        |        |
|------|---|--------|--------|
| (23) | ¿Has comentado con alguien que un compañero de tu trabajo te ha hecho peticiones sexuales que no deseas?              | SI ( ) | NO ( ) |
| (24) | ¿Has expresado directamente a la persona que no deseas sus peticiones sexuales?                                       | SI ( ) | NO ( ) |
| (25) | ¿Consideras que ha disminuido tu rendimiento laboral al sentirte hostigado sexualmente por alguien de tu trabajo?     | SI ( ) | NO ( ) |
| (26) | ¿Has faltado a tu actividad laboral por no poder impedir la presión sexual que ejerce sobre ti alguien de tu trabajo? | SI ( ) | NO ( ) |
| (27) | ¿Evitas comunicarte con alguien de tu trabajo para huir de las peticiones sexuales?                                   | SI ( ) | NO ( ) |

- (28) ¿Has renunciado a tus ocupaciones al ser intimidada(o) por peticiones sexuales? SI ( ) NO ( )
- (29) ¿Te han pedido renunciar a tu trabajo porque no aceptas invitaciones sexuales? SI ( ) NO ( )
- (30) ¿Te has aislado de los demás compañeros por el hostigamiento sexual de alguien en tu trabajo? SI ( ) NO ( )
- (31) ¿Has presentado alguna crisis emocional derivada de las situaciones de hostigamiento sexual? SI ( ) NO ( )
- (32) ¿Te has sentido triste por más de una semana a consecuencia del hostigamiento sexual vivido en tu trabajo? SI ( ) NO ( )
- (33) ¿Has padecido algún intento de violación por alguna persona en tu trabajo? SI ( ) NO ( )
- 
- (34) ¿En tu empresa hay reglamentos que prohíben las amenazas oSI ( ) NO ( )  
peticiones sexuales no deseadas?
- (35) ¿Existen procedimientos en tu empresa para poder denunciar elSI ( ) NO ( )  
hostigamiento sexual?
- (36) ¿Conoces la existencia de instituciones que apoyan a personas SI ( ) NO ( )  
afectadas por hostigamiento sexual?
- (37) ¿Conoces la existencia de leyes para protegerte del hostigamientoSI ( ) NO ( )  
sexual?
- (38) ¿En tu empresa atienden las quejas por hostigamiento sexual? SI ( ) NO ( ) ( ) no ha habido
- (39) ¿Formularías una denuncia formal en caso de hostigamiento SI ( ) NO ( )  
sexual?
- (40) ¿En tu empresa se han llevado a cabo acciones contra alguna SI ( ) NO ( ) ( ) no ha habido  
persona que hayan denunciado como hostigadora sexual?
-

## **Anexo 2.**

### **Consentimiento informado**

**Estimado(a) compañero(a):**

**Objetivo:**

Soy la Mtra. en administración Luz María Villalva Campos y me encuentro realizando estudios de especialidad en materia de Género, Violencia y Políticas Públicas en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UAEMéx; el Objetivo de mi proyecto de investigación es determinar la prevalencia de acoso y hostigamiento sexual-laboral con la finalidad de proponer estrategias para fortalecer su prevención y atención al interior del Instituto de Salud del Estado de México.

**Procedimientos:**

Se le hace la cordial invitación para participar en el estudio; si decide aceptar, ocurrirá lo siguiente: a través de un cuestionario electrónico se le harán algunas preguntas relacionadas sobre sus vivencias y puntos de vista en torno al acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral.

**Confidencialidad:** Toda la información que Usted proporcione, será de carácter estrictamente confidencial y sólo se utilizará para fines del proyecto, asegurando que no estará disponible para ningún otro propósito. Usted quedará identificado(a) con un número y no con su nombre. Dicho número le será de utilidad para solicitar los resultados particulares de la investigación, mismo que puede solicitar al correo electrónico: [investiga.descubre@gmail.com](mailto:investiga.descubre@gmail.com)

**Beneficios:** En caso de requerirlo, se le brindarán los canales de comunicación necesarios para resolver sus necesidades e inquietudes al respecto, sus resultados contribuirán al desarrollo de estrategias que podrían ayudarlo a mejorar su ambiente laboral y la cultura institucional.

**Riesgos Potenciales/Compensación:** Los riesgos potenciales que implican su participación en este estudio son mínimos, debido al tipo de preguntas que se están realizando, su participación en este estudio es absolutamente voluntaria. Usted está en plena libertad de negarse a participar o de retirar su participación del mismo en cualquier momento. Su decisión de participar o de no participar no afectará de ninguna manera su situación laboral actual.

**Contacto:** Si usted tiene alguna pregunta, comentario o preocupación con respecto al proyecto o sus derechos como participante, por favor comuníquese con su servidora al correo electrónico mencionado

**Consentimiento para su participación en el estudio:** Al dar clic sobre la palabra “acepto” indica su aceptación para participar voluntariamente en el presente estudio.

### Anexo 3.

## Guía de Entrevista: Percepciones sobre la atención y prevención del Acoso y Hostigamiento Sexual en el ámbito laboral en la Subdirección de Recursos Humanos del ISEM.

### Datos generales

Edad:\_\_\_\_ Género: \_\_\_\_\_ Formación:\_\_\_\_\_ Cargo:\_\_\_\_\_

### Estimado(a) compañero(a):

#### Objetivo:

Soy la Mtra. en administración Luz María Villalva Campos y me encuentro realizando estudios de especialidad en materia de Género, Violencia y Políticas Públicas en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UAEMéx; el Objetivo de mi proyecto de investigación es recolectar información que permita determinar el estado actual de la atención que da el ISEM al problema de HyAS.

#### Procedimientos:

Se le hace la cordial invitación para participar en el estudio; si decide aceptar, ocurrirá lo siguiente: a través de un guion, se le harán algunas preguntas relacionadas sobre sus vivencias y puntos de vista en torno al acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral.

**Confidencialidad:** Toda la información que Usted proporcione, será de carácter estrictamente confidencial y sólo se utilizará para fines del proyecto, me comprometo a que no estará disponible para ningún otro propósito. Usted quedará identificado(a) con un número y no con su nombre. Dicho número le será de utilidad para solicitar los resultados particulares de la investigación, mismo que puede solicitar al correo electrónico: [investiga.descubre@gmail.com](mailto:investiga.descubre@gmail.com)

**Beneficios:** En caso de requerirlo, se le brindarán los canales de comunicación necesarios para resolver sus necesidades e inquietudes al respecto, sus resultados contribuirán al desarrollo de estrategias que podrían ayudarle a mejorar su ambiente laboral y la cultura institucional.

**Riesgos Potenciales/Compensación:** Los riesgos potenciales que implican su participación en este estudio son mínimos, debido al tipo de preguntas que se están realizando, su participación en este estudio es absolutamente voluntaria. Usted está en plena libertad de negarse a participar o de retirar su participación del mismo en cualquier momento. Su decisión de participar o de no participar no afectará de ninguna manera su situación laboral actual.

**Consentimiento para su participación en el estudio:** Al aceptar el inicio de la entrevista, indica su aceptación para participar voluntariamente en el presente estudio y para que la entrevista sea grabada para registros de información.

Alguna duda sobre lo que acabo de comentar?\_\_\_ ¿Podemos comenzar?

**Objetivo** Identificar los conocimientos que tuvieran la/el funcionario de la normatividad y complejidad histórica y social de la problemática de Acoso y Hostigamiento Sexual.

¿Puedes definir el acoso y hostigamiento sexual?

¿Me puedes decir la diferencia entre acoso y hostigamiento sexual?

¿Conoces alguna ley y/o normatividad aplicable a la materia? ¿Puedes mencionar alguna?

¿En tu institución existen mecanismos para manejar el Acoso y Hostigamiento Sexual? ¿En qué consiste?

¿Has recibido algún curso de sensibilización o capacitación para la atención en materia de acoso y hostigamiento sexual?

-Si es afirmativa ¿cuándo? ¿Quién impartió el curso? ¿Qué fue lo más relevante que aprendió del curso? -si fue negativa ¿Por qué?

¿Desde cuándo atiendes el SAHS?

¿Cuántos casos de hostigamiento y/o acoso sexual se han presentado?

¿Cómo se han atendido los casos que se han presentado en la subdirección?

**Objetivo** Identificar Actitudes expresadas abierta o sutilmente por las y los servidores públicos en torno a la transformación de la cultura del Instituto, para atender y prevenir el Acoso y Hostigamiento Sexual

¿Consideras que en los casos de HAS el comité toma con la debida seriedad las denuncias de las personas que son acosadas u hostigadas? si/no por qué?

¿Crees que en la gestión interna de la organización son prioritarias las políticas de prevención del acoso y hostigamiento sexual? ¿Por qué?

En el departamento a tu cargo ¿existen estrategias enfocadas en promover una cultura de prevención del acoso y hostigamiento sexual? ¿Cuáles son?

**Objetivo** Identificar estrategias que consideran necesarias para promover la adecuada atención y prevención del Acoso y Hostigamiento Sexual, desde sus áreas de competencia.

¿En tu Departamento, que acciones consideras que previenen el problema?

¿Qué acciones propondrías para mejorar la atención del HAS en tu Departamento?

Muchas gracias por tu tiempo y participación.

## Anexo 4.

### Cartel "Esto es Acoso Sexual"



**ESTO ES  
ACOSO  
SEXUAL**

- ✗ Realizar **señales sexualmente sugerentes** con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.
- ✗ Tener **contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual**, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones.
- ✗ **Espiar a una persona** mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
- ✗ **Condicionar la prestación de un trámite o servicio** a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.
- ✗ Expresar **comentarios, burlas, piropos o bromas** hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía **con connotación sexual**, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- ✗ Realizar **comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual** o de otra persona, bien sea presenciales o través de algún medio de comunicación.
- ✗ Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación certales, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.
- ✗ Expresar **insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas** o encuentros de carácter sexual.
- ✗ Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- ✗ Expresar **insultos o humillaciones de naturaleza sexual**.
- ✗ **Mostrar deliberadamente** partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

## Anexo 5.

### Cartel "Esto es Hostigamiento Sexual"

# ESTO ES HOSTIGAMIENTO SEXUAL

alguna o todas las anteriores y además...



- ✗ **Hacer regalos, dar preferencias indebidas** o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.



- ✗ **Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles** hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.



- ✗ **Condicionar la obtención de un empleo**, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.



- ✗ **Obligar a la realización de actividades** que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.

**Anexo 6.**

**Video “Denuncia el Acoso Sexual y el Hostigamiento Sexual”**  
Entregado en C.D.