



# Universidad Nacional Autónoma de México

---

## Facultad de Psicología

*“Propuesta de taller para la sensibilización de género al personal de la administración pública federal”*

T E S I N A

Que para obtener el título de

Licenciada en psicología

P R E S E N T A:

Zury Escobar Mondragón

DIRECTOR DE LA TESIS:

Lic. Marco Antonio Vicario Ocampo

COMITÉ DE TESIS:

Mtro. José Luis Villagómez García

Mtra. María del Socorro Laura Escandón Gallegos

Mtra. María Teresa Gutiérrez Alanís

Mtra. Isaura Elena López Segura.



® Facultad  
de Psicología

Ciudad Universitaria, Cd. Mx.

Mayo, 2016.



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## AGRADECIMIENTOS

- A la Universidad Nacional autónoma de México quien me permitió pertenecer a su alumnado y poder llegar a la culminación de este logro.
- A la Facultad de Psicología quien me permitió conocer el maravilloso mundo de personajes inspiradores y que día a día me convencía de que esta es mi mayor pasión.
- A la División de Estudios Continuos por darnos las herramientas para el inicio de este proyecto que es la culminación de un logro obtenido.
- A mi director de Tesina Mtro. Marco Antonio Vicario Ocampo, quien puso toda su paciencia en mi, así como su confianza y perseverancia, juntos rompimos el esquema de la distancia, gracias infinitas por todo tu apoyo.
- A mí distinguido comité de tesina al Mtro. José Luis Villagómez, Mtra. Socorro Escandón, Isaura López, y Mtra. Teresa Gutiérrez, solo puedo decirles gracias por sus acertados comentarios y consejos para llegar a la culminación de mi proyecto, por su infinita paciencia pese a la barrera de la distancia.

- A mi hijo HUMBERTO se que este logro llega un poco tarde pero lo hice y siempre me encargare de enseñarte que nunca es tarde para luchar y lograr lo que se quiere, te amo infinito y agradezco a dios por tu llegada, por mostrarme lo mejor de mí y sin duda alguna eres tú lo mejor que he hecho, y quiero que siempre sepas que eres mi alma, mi corazón, mi motor y mi ilusión.
- A mi MAMÁ gracias por siempre estar a mi lado por ser una guerrera incansable por ser mi consejera, mi compañera, mi cómplice, mi amiga, la mitad de mi alma y mi corazón, sin ti no sería ni la mitad de lo que soy ahora, te amo con todo mi existir.
- A mi PAPÁ gracias por siempre querer que sea más de lo que soy, por ti no me conformare nunca, seguiré en la lucha de la perfección, gracias mi hombre ideal por ser el mejor de todos.
- A mi HERMANA MAYOR, te amo simplemente eres mi ideal de mujer gracias por ser quien eres y por tener tus convicciones tan firmes y por la lucha día a día que emprendes para lograrlas, los mejores consejos los he recibido de ti.
- A mi HERMANA MENOR, Gracias infinitas por estar a mi lado siempre, por formar parte de todos mis sueños y logros, te amo con toda mi alma y sigue siempre luchando por lo que quieres.
- A mis DOS ÁNGELES, por quererme tanto y por estar a mi lado siempre, no poder mostrarles este logro que sentía inalcanzable duele en lo más profundo pero sé que desde allá, están cuidándome, protegiéndome y guiándome, los extraño y me hacen mucha falta

# INDICE

<b>RESUMEN</b> .....	01
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	02
<b>CAPÍTULO 1 ANTECEDENTES DE UNAPERSPECTIVA DE GÉNERO</b> .....	04
1.1 IGUALDAD.....	05
1.2 GÉNERO.....	08
1.2.1 INTEGRACIÓN DEL GÉNERO.....	09
1.2.2 LAS DIFERENCIAS Y DESIGUALDADES ENTRE SEXOS.....	10
1.3 PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	11
1.4 CULTURA INSTITUCIONAL.....	13
1.4.1 IMPORTANCIA DE LA INCLUSIÓN DE LA PEG.....	15
1.4.2 FIOLOSOFIA HUMANISTA.....	15
1.4.3 ÉTICA DE LA CULTUA INSTITUCIONAL.....	16
<b>CAPÍTULO 2 HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL</b> .....	18
2.1 GENERALIDADES DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL.....	19
2.2 MODELOS EXPLICATIVOS DE HOSTIGAMIENTOY ACOSO SEXUAL.....	20
2.2.1 BIOLÓGICO – NATURAL.....	20
2.2.2 ORGANIZACIONAL.....	20
2.2.3 SOCIOCULTURAL.....	21
2.2.4 ROLES EXTRALIMITADOS.....	21

2.3 CONSECUENCIAS DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LAS	
VÍCTIMAS.....	22
2.4 MARCO JURÍDICO DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL.....	24
2.5 VIAS DE ACCIÓN JURÍDICA EN EL MARCO LEGAL MEXICANO	
APLICABLES PARA LA ATENCIÓN Y SANCIÓN DELHOSTIGAMIENTO Y	
ACOSO SEXUAL.....	32
2.5.1 MATERIA PENAL.....	34
2.5.1.1 ELEMENTOS A CONSIDERAR EN LA VÍA DE ACCIÓN PENAL.....	36
2.5.2 MATERIA LABORAL.....	37
2.5.2.1 ELEMENTOS A CONSIDERAR EN LA VÍA DE ACCIÓN LABORAL.....	41
2.5.3 AMBITO ADMINISTRATIVO.....	41
2.5.3.1 ELEMENTOS A CONSIDERAR EN LA VIA DE ACCIÓN	
ADMINISTRATIVA.....	45
2.6 ACCIONES DE CARÁCTER PREVENTIVO PARA EL HOSTIGAMIENTO Y	
ACOSO SEXUAL.....	47
2.6.1 CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN.....	48
2.6.1.1 SUPERVISIÓN Y CONTROL.....	48
2.6.1.1.1 DETECCIÓN DEL PROBLEMA Y ACTITUD PREVENTIVA.....	49
2.6.1.1.2 PROPICIAR UN AMBIENTE LABORAL SEGURO Y SANO.....	50
2.6.1.1.3 NORMAS DE CARÁCTER PREVENTIVO.....	51

## **CAPITULO 3 PROPUESTA DE TALLER PARA LA SENSIBILIZACIÓN DE GÉNERO**

### **EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

#### **FEDERAL.....52**

##### 3.1 ACERCAMIENTO A LA SECRETARÍA DE LA FUNCION PÚBLICA.....53

###### 3.1.1 ANTECEDENTES.....53

###### 3.1.2 ACTUALIDAD.....54

### **PROPUESTA TALLER PARA LA SENSIBILIZACIÓN DE GÉNERO EN LA**

### **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

#### **FEDERAL.....57**

##### 3.2 OBJETIVO GENERAL.....57

###### 3.2.1 OBJETIVO ESPECIFICO.....57

##### 3.3 DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA PROPUESTA.....57

###### JUSTIFICACIÓN.....57

###### CARACTERÍSTICAS.....58

##### 3.4 CARTA DESCRIPTIVA DEL TALLER.....60

#### **CONCLUSIONES.....62**

#### **ALCANCES Y LIMITACIONES.....64**

#### **REFERENCIAS.....67**

#### **ANEXOS.....72**

## RESUMEN

A lo largo de la investigación realizada se describen los principales aspectos relacionados con la violencia de género, así como un acercamiento a las definiciones de hostigamiento, acoso sexual y cultura institucional; a partir de la cual se desarrolla una propuesta de sensibilización basada en un taller que está dirigido al personal de la Administración Pública Federal.

En el primer capítulo denominado antecedentes, se adentrará mediante un recorrido por varios autores que nos permitirán conocer desde su experiencia en cuestión de igualdad, género, perspectiva de género, cultura institucional, así como la importancia de su inclusión, su filosofía humanista y su ética dentro de la cultura institucional.

En el capítulo segundo de Hostigamiento y acoso sexual se revisará a fondo sobre dicho tema, visualizando cuales son las rutas de acción legal para dichos casos y la importancia de que las y los servidores públicos de la Administración Pública Federal contribuyan a la obligatoriedad que se tiene de la eliminación de prácticas discriminatorias y de violencia, para transformarlas en espacios en los que imperen los principios de democracia, equidad, tolerancia y respeto a la dignidad de todo ser humano.

En el capítulo tercero se desarrollará la propuesta de “Taller para la Sensibilización de Género en la Administración Pública Federal” en el cual habrá un acercamiento a la Secretaría de la Función Pública que tiene como misión el consolidar un Gobierno honesto, eficiente y transparente, enseguida se presentará el taller propuesto para los Servidores Públicos Federales que tiene como objetivo general la promoción de una mejora en la cultura institucional dentro de la estructura gubernamental federal.



## INTRODUCCIÓN

El hostigamiento y acoso sexual dentro del ámbito laboral aún sigue siendo un asunto ignorado; del que es necesario se hable para evidenciar que se trata de un problema de violencia de género y que se debe convertir en un tema de interés público.

El hostigamiento y acoso sexual se entienden como formas de violencia y discriminación, son conductas que se ejercen generalmente desde una posición de poder en donde las personas pasivas, se encuentran en una posición de vulnerabilidad, estas conductas generan un ambiente laboral intimidatorio, hostil o humillante, que merman el ambiente de trabajo y violentan a la persona, la cual verá afectada sus relaciones, generando además sentimientos de depresión, desagrado, incomodidad, etc. , lo cual afecta la calidad de vida de la persona, pero por otro lado atenta el derecho que tiene a vivir una vida libre de violencia, la victimología del hostigamiento y acoso sexual no es una cuestión de género pero si bien, es una acción que se ve mayormente reflejada en el sexo femenino sin excluir al masculino.

Por lo tanto se trabajará en un contexto de violencia sobre las mujeres y desde una perspectiva de violencia de género; sin que ello limite la comprensión de que este tipo de violencia en general y el hecho de que cualquier persona puede estar expuesta; distinguiendo y teniendo claro que hay personas que son más vulnerables precisamente por su condición de género.

Toda institución que reconoce e implementa una política para enfrentar el hostigamiento y acoso sexual en sus múltiples aspectos, deja de ser cómplice de su reproducción; por ello, asumir una corresponsabilidad institucional con el personal, será el primer paso para generar transformaciones para propiciar un ambiente laboral sano.

Durante los diversos capítulos de este trabajo se conocerá mediante la experiencia de varios autores conceptos en materia de igualdad, género, perspectiva de género, cultura institucional y se revisaran las rutas de acción legal para los casos de

hostigamiento y acoso sexual, lo anterior generó la pauta para poder desarrollar la propuesta del taller para la sensibilización de género en la Administración Pública Federal.

Por todo lo anterior y por la gran necesidad de fomentar una educación con perspectiva de género e igualdad, para la contribución de la generación de un proceso de cambio en la Administración Pública Federal en la que cada una de las dependencias y entidades que la integran se sumen para hacer realidad una cultura de igualdad entre mujeres y hombres en beneficio de la sociedad.

## Capítulo 1

### **Antecedentes de una Perspectiva de Género**

# **CAPITULO I**

## **ANTECEDENTES DE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

La dimensión de género no es algo que busque adicionar a la vida de las instituciones. Es necesario hacer mención que estas siempre han estado constituidas por factores de género que contribuyen a su configuración. Este ordenamiento se expresa en las instituciones en todos los niveles de funcionamiento: tanto en su cultura, como en su estructura, en sus procesos y procedimientos, sistemas, infraestructura, creencias, prácticas y comportamientos individuales y colectivos.

### **1.1 IGUALDAD**

El principio de igualdad ha constituido uno de los pilares básicos de los Estados democráticos actuales, su planteamiento y alcance infunden en los campos de la filosofía, economía, política y derecho. De esta manera, se ha configurado como una idea de toda organización social que lamentablemente, se continúan interpretando de manera alejada.

El término igualdad es proveniente del latín *aequalitas* (de *aequi*, igual), y es “la conformidad de algo con otra cosa en naturaleza, forma, calidad o cantidad” en las matemáticas, es la “equivalencia de dos cantidades o expresiones” (Diccionario de la Real Academia Española).

Castro (2004) dice que “ el principio de igualdad tiene diversas manifestaciones: igualdad de raza, igualdad entre hombres y mujeres [...] y todas ellas tienen en común que integran en su significado la prohibición de la desigualdad por raza, sexo, nacionalidad , origen étnico o procedencia, edad, discapacidad, orientación sexual, o cualquier otra condición personal o social, igualdad ante la ley”.

Moliner (2008) dice: “Cualidad de igual. Circunstancia de ser iguales las cosas. Circunstancia de ser tratadas de la misma manera las personas de todas las categorías sociales. Equidad.”

Igual incluye la acepción que está en la base del sentido que nos interesa “de la misma clase o condición”, y un sinónimo parcial: “par” (DRAE). Moliner incluye el uso para referirse a personas de la misma “clase social” o “categoría”, y su uso en el trato igualitario.

De la misma raíz etimológica proviene “equidad”; “igualdad de ánimo”, “justicia natural, por oposición a la letra de la ley positiva”; “disposición de ánimo que mueve a dar a cada uno lo que merece”.

Lalande (1962) dice que “Dos objetos de pensamiento que tienen magnitud, son iguales cuando son equivalentes”, cuando no difieren en nada “del punto de vista de esa magnitud” (PAG, 105-122)

La igualdad también se ve expuesta en diferentes declaraciones donde se conceptualiza de la siguiente manera.

- DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS DEL HOMBRE Y DEL CIUDADANO DE 1789 ( Asamblea francesa, agosto,1789 sev.gob.mx)

“Art. 1º, Los hombres nacen y permanecen libres e iguales en derechos. Las distinciones sociales no pueden estar fundadas sino sobre la utilidad común (...)”

“Art. 6º (La ley) “debe ser la misma para todos ya sea que proteja o que castigue. Siendo todos los ciudadanos iguales a sus ojos son igualmente admisibles a todas las dignidades, lugares y empleos públicos, según su capacidad, y sin otra distinción que la de sus virtudes y talentos”.

Al artículo antes mencionado le preocupa la igualdad de los ciudadanos ante la ley, y su igual admisibilidad a cargos públicos.

La declaración dice como debe ser la ley. La igualdad se traduce en ésta como mismidad o identidad, donde no hay relación. Si quedaba expreso en el artículo 1° que los hombres son iguales en derechos, ahora, los ojos de la ley redefinen la igualdad solo para los ciudadanos. La declaración cierra el círculo: “crea hombres que son iguales en derecho (no en tanto naturalmente hombres, sino en tanto políticamente ciudadanos).” (1789pp)

- DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS DE 1948.

Diferenciándose de la Declaración que le sirve de base, ésta se da en un marco internacional, se pretende Universal, y habla de Derechos Humanos (haciéndose menos abstracta a formula y sin distinguir derechos ciudadanos). Esto le ha dado una fuerza moral y una gran difusión. Su potencial transformador de la realidad no tuvo el impacto constituyente e inmediato de la otra. Se va extendiendo paulatinamente, impactando en la conciencia y el pensamiento de la humanidad.

“Art. 1°. Todos los seres humanos naces libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”.

Deleuze y Guattari en 1993 desconfían de los conceptos que no han sido creados por nosotros mismos. “Igualdad dice que dos o más cosas no difieren en cierto aspecto. En relación a lo humano dice que dos o más personas no difieren. Cuando esto ocurre entre algunos humanos, se dice que son iguales o pares; supone que se reconocen entre sí como iguales.....”

Así mismo el tema de igualdad ha tenido connotación de manera internacional obteniendo un lugar importante en las agendas internacionales:

- Carta de las Naciones Unidas, 1945.
- Convención de los Derechos Políticos de la Mujer, 1952.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), 1979.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. 2006.

## **1.2 GÉNERO**

“En los años setentas el feminismo académico anglosajón impulso el uso de la categoría gender (género) con la pretensión de diferenciar las construcciones sociales y culturales de la biología (Lamas 1986).

El uso de la categoría género llevó al reconocimiento de una variedad de formas de interpretación, simbolización y organización de las diferencias en las relaciones sexuales en las relaciones sociales y perfiló una crítica a la existencia de una esencia femenina.

En los noventa se ha popularizado este término, de tal manera que con frecuencia se utiliza esa distinción que alude a equipar género y sexo.

El término anglosajón gender no corresponde totalmente con el español género: en inglés tiene una aceptación que apunta directamente a los sexos mientras que en español se refiere a la clase, especie o tipo a la que pertenecen las cosas, a un grupo taxonómico, a los artículos o mercancías que son objeto de comercio y a la tela. (Moliner [en línea])

Scott en 1986 reduce el término género al siguiente concepto.

*“... un concepto asociado con el estudio de las cosas relativas a las mujeres”. Además, que “género” se emplea también para designar las relaciones sociales entre los sexos.*

Partiendo de la idea de que las personas no sólo son constituidas socialmente sino que en cierta medida nos construimos a nosotros mismos, el género aparece como:

*“... El resultado de un proceso mediante el cual las personas recibimos significados culturales, pero también innovamos”. De ahí que, para ella, elegir el género significa que una persona interprete “... las normas de género recibidas de tal forma que las reproduzca y las organiza de nuevo” (Butler, 1987),*

Penley en 1990 señala que el término género se ve como más útil y menos cargado que la diferencia sexual, particularmente en la medida que el género es visto como:

*“... una forma de referirse a los orígenes exclusivamente sociales de las identidades subjetivas de hombres y mujeres y de enfatizar un sistema total de relaciones que pueden incluir al sexo, pero que no está directamente determinado por el sexo o determinado por la sexualidad...”*

## **1.2.1 INTEGRACIÓN DEL GÉNERO**

### **- SENSIBILIZACIÓN**

En la ejecución del enfoque de género es fundamental sensibilizar a las personas mediante la observación y el reconocimiento de las desigualdades y desequilibrios de género que aún rigen la dinámica social, a fin de despertar su conciencia y compromiso. Si se toma en cuenta que la perspectiva de género debe permear el actuar de un grupo social, la sensibilización resulta más apremiante.

Solo al aplicar la perspectiva de género en la reestructuración de las instituciones, es factible que el compromiso con la igualdad de género se establezca en la sociedad. Compromiso que, cabe agregar, es multifactorial y, por tanto, depende de la participación de todos los componentes sociales; es decir, no basta con aplicar



proyectos ambiciosos que sólo influyan en la superficie del entorno social.(González y Alonso, 2006)

Para generar un verdadero cambio, es indispensable vincular tanto a las personas como a las instituciones y las organizaciones de la sociedad en pleno, por lo que las personas deben estar sensibilizadas en las desigualdades entre mujeres y hombres. Las acciones deben partir desde el ámbito político, el de toma de decisiones y abarcar tanto el interior como el exterior de las instituciones para garantizar que el funcionamiento, la gestión y la composición del trabajo sean eficaces.

Es indispensable materializar este compromiso en acciones que eliminen los desequilibrios de género; se debe identificar la realidad sin sesgos de género y desarrollar procesos sensibles que comprendan tanto los conocimientos sobre género como la participación equilibrada de mujeres y hombres. De igual manera, hay que emplear un método de trabajo que posibilite el aprendizaje del cambio y que permita la evaluación del impacto de género.

Es importante reconocer la responsabilidad social del sector público y de sus servidoras y servidores públicos, toda vez que a partir de este ámbito se debe promover e implementar el enfoque de género en sus instituciones y ser reflejo en la sociedad a través de los bienes y servicios que otorgue.

### **1.2.2 LAS DIFERENCIAS Y DESIGUALDADES ENTRE SEXOS**

Para que puedan ser observadas las diferencias y desigualdades que existen entre las situaciones y condiciones de vida de hombres y mujeres, hay que dilucidar posibles elementos causales y hay que tener presentes los siguientes aspectos:

La especificidad o afectación exclusiva:

- Consiste en un análisis de la excepcionalidad de los hechos o situaciones detectadas, es decir, de lo que convierte en realmente significativo la pertenencia a un grupo de referencia.

- Interpreta el sistema de normas, valores sociales, costumbres, mitos o creencias y en qué medida afectan a determinados comportamientos o creencias estereotipadas de las mujeres y los hombres.

La interrelación:

- Comprende el análisis de los códigos de conducta que articulan las relaciones entre mujeres y hombres.
- La tendencia hacia el cambio.

La implementación de esta estrategia permitirá obtener los puntos clave para incluirlos en el diseño del programa o plan de trabajo, con objeto de entender desequilibrios de género en las instituciones y aportar con ello una mayor igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

La implementación eficaz de estas herramientas lleva a una mejor comprensión de la realidad, la reorganización de la institución y la reconversión económica y política, porque permiten el análisis para la construcción de relaciones igualitarias, equitativas y justas. Sólo si se comprende las posibilidades de cambio que esta transformación significa en la vida de las mujeres, en su condición y situación particulares, podemos afirmar que se ha adoptado la perspectiva de género. (González y Alonso, 2006).

### **1.3 PERSPECTIVA DE GÉNERO**

La perspectiva de género tiene como objetivo el “transformar la forma en que operan las dependencias públicas y sobre todo los procesos técnicos de formulación y ejecución de las políticas públicas. Por ello, las estrategias de perspectiva contemplan acción de incidencia, tanto en los procedimientos de trabajo como en la cultura organizacional que dan sentido al quehacer cotidiano de las y los funcionarios” (INMUJERES y PNUD, 2009)

En la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en su Artículo 5 se indica que “Perspectiva es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas....”

El Diccionario de la Real Academia Española por sus siglas DRAE se refiere como concepto de Perspectiva al:

*“Punto de vista desde el cual se considera o se analiza un asunto”*

Para el Instituto Nacional de las Mujeres en su ley interna en el artículo 5° muestra el siguiente concepto:

*“... se refiere al principio conforme al cual mujeres y hombres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes y servicios de la sociedad, incluyendo aquellos socialmente valorados, oportunidades y recompensas, con la finalidad de lograr la participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones en todos los ámbitos de su vida...”*

En 1986 Martha Lamas da a conocer el siguiente concepto de perspectiva de género:

*“... implica reconocer que una cosa es la diferencia sexual y otra cosa son las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia a esas diferencias sexuales (...)”*

La ONU Mujeres como entidad de la Organización de las Naciones Unidas para la igualdad de Género y Empoderamiento de la Mujer, dio un paso histórico en la aceleración de los objetivos de la Organización en materia de igualdad de género y del empoderamiento de la mujer.

En su cuarta conferencia mundial sobre la mujer que se celebró en 1995 dice en referencia a la perspectiva de género que es:

*“... un enfoque fundamental y estratégico para alcanzar los compromisos en igualdad de género...”*

El Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) en 1997 muestra la perspectiva de género como:

*“El proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales...”*

## **1.4 CULTURA INSTITUCIONAL**

Autores de la literatura especializada implementaron y utilizaron como sinónimo de cultura organizacional:

Peters y Waterman (1984) que definen a la cultura organizacional como:

*“conjunto dominante y coherente de valores compartidos transmitidos por significados simbólicos como cuentos, mitos, leyendas, eslóganes y anécdotas”*

García Del Junco (2001) define a la cultura organizacional como un:

*“conjunto de valores, creencias, representaciones, imágenes, experiencias, etc. Que son percibidos, aceptados, asimilados y compartidos por los miembros de la empresa y que marcan una serie de normas que guían el comportamiento y la conducta de estos”*

Para la presente investigación se tomará la definición que a continuación se manifiesta:

*“conjunto de valores, creencias, estructuras y normas compartidas en mayor o menor grado por cada una de las organizaciones que integra la Administración Pública Federal y que determinan qué hacer, cómo hacerlo y que es lo aceptado en el funcionamiento”*

*de cada una y en el comportamiento de las personas que lo conforman [...] ”(INMUJERES, 2007)*

El INMUJERES en su publicación “Cultura institucional y equidad de género en la Administración Pública” define a la cultura como:

*“la suma combinada de opiniones individuales, valores compartidos y normas de los miembros de la institución”*

El INMUJERES en su publicación “Programa de Cultura Institucional” en el 2009 define a la cultura como:

*“... conjunto de todas las formas y expresiones de una sociedad determinada. Por tanto, abarca los conocimientos, creencias, artes, moral, leyes, costumbres, tecnologías y cualquier otra habilidad o hábito adquirido por una persona como miembro de una sociedad...”*

La Cultura Institucional (CI) determina las convenciones y reglas no escritas de la organización, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus medios para ejercer influencia, es por tanto, el conjunto de valores, creencias, conductas y normas compartidas por las personas que integran la organización y que les indica qué hacer, cómo hacerlo, y el poder discernir lo correcto de lo incorrecto. (INMUJERES, 2009)

Se puede entender a la cultura institucional como una mentalidad colectiva dentro de la institución. Las personas en la organización hablarían de su cultura como “la forma en que hacemos las cosas aquí”. Nótese que el acento está en lo que “dicen” las personas que es la CI y que puede diferir de lo que “realmente se hace”.

Cada organización genera, mantiene y transforma su cultura institucional, está siempre se enmarca en la cultura de la sociedad en la que se inserta. Por tanto, las culturas de las instituciones mexicanas comparten muchas de las características generales de la cultura mexicana.

Es importante mencionar que no existen organizaciones sin cultura sino organizaciones cuya cultura no ha sido explicada o no apoya los objetivos organizacionales. Cuando esto pasa, es frecuente que los elementos no explicitados de la cultura son especialmente los valores, lo cual entorpecerá el logro de la misión y el cumplimiento de los objetivos de las organizaciones.

#### **1.4.1 IMPORTANCIA DE UNA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA**

Existen dos razones fundamentales que explican esta importancia:

La primera de ellas son los datos publicados por el INEGI en 2007 (INMUJERES, 2007) que indica que 7 de cada 10 funcionarios son hombres y sólo 3 mujeres; y en el nivel máximo de decisiones, éstas sólo ocupan 18.7% de las posiciones. Una desigualdad que es necesario y urgente corregir.

La segunda razón se relaciona con el Gobierno Federal: proporcionar bienes y servicios públicos a la sociedad. Si los y las servidoras públicas están conscientes de las desventajas que enfrentan las mujeres, entonces podrán tomar acciones concretas para corregir estas desigualdades y la política pública podrá mejorar su eficiencia.

Es decir al implementarse una cultura institucional desde la Perspectiva de Género en la Administración Pública Federal, todas y todos ganarían, mujeres y hombres podrían aprovechar mejor su potencial y asegurarse de que nadie sea objeto de discriminación, y que el gobierno, al plantear mejor sus acciones desde una perspectiva de género, se asegurara de que la política pública respondiera mejor a las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.

#### **1.4.2 FILOSOFÍA HUMANISTA**

La permanencia de los cambios requiere de la implementación de nuevas estructuras institucionales y organizacionales, y sobre todo de una nueva filosofía y de redimensionar los valores organizacionales. De aquí la importancia de explicitar la filosofía con que las instituciones trabajan.

Si bien es verdad que las mujeres y los hombres pueden ir más allá de lo que dan de sí dentro de las condiciones o condicionamientos materiales y del entorno en que se desarrollan. También lo es que el vivir plenamente como seres humanos supone la personalización y humanización de las estructuras haciéndolas más eficientes y eficaces, para convertirlas en instrumentos de su desarrollo.

En la filosofía humanista, las estructuras son instrumentos de humanización, creaciones de la sociedad al servicio del desarrollo humano. A través del ejercicio de su libertad y en el entretendido de sus decisiones, las personas se van apropiando de su vida, la van personalizando y adueñándose de ella, y de esta forma sus vidas se van conformando de lo que decide ser a través de todas sus elecciones. Hoy día y de manera sistemática muchos grupos han sido excluidos de la simple posibilidad de tomar decisiones elementales, que en muchos casos han significado la diferencia entre la vida y la muerte.

En México se requieren espacios con un enfoque que promueva y apoye la igualdad de género y la equidad, sin discriminaciones de ningún tipo ni de ninguna persona, a fin de visibilizar la concepción humana en la Administración Pública Federal.

### **1.4.3 ÉTICA EN LA CULTURA INSTITUCIONAL**

Para la tradición humanista, los juicios de valor y las normas éticas no son asunto de gusto o de preferencia arbitraria, por el contrario, se trata de juicio de valor con fundamento en la naturaleza del ser humano.

Se considera que el fin de las personas es que sean ellas mismas y para sí mismas, no con un significado egoísta, sino en el sentido que no pueden ser “usadas” por otro u otros, como si fueran un objeto o propiedad de otra persona o grupo. La igualdad entre los seres humanos sin importar su origen étnico, religión, sexo, edad, o ideología, es un valor que exige que las reglas o principios que se rijan como normas, deban regular por igual la conducta de todos y todas.

La cultura institucional plantea que las instituciones de la Administración Pública Federal requieren de cambios estructurales, de una filosofía, del cultivo y fortalecimiento de valores acordes con esta nueva cultura, valores humanos que favorezcan la igualdad de género y con los que se guíen las conductas de los servidores y servidoras públicas hacia la equidad, justicia, igualdad, colaboración, servicio, participación, pro actividad, corresponsabilidad, honestidad, integridad, respeto, solidaridad, empatía, dialogo, generosidad, transparencia, imparcialidad, y bien común.

Solo observando la verdadera estructura de una institución, es como esta podrá superar las distancias históricas que existen entre el lugar que ocupan los hombres y el que se designa a las mujeres.

Es a través de la perspectiva de género que deben redefinirse los valores sociales, aplicando criterios igualitarios que reconozcan y faciliten la participación de mujeres y hombres en la evolución y desarrollo de su institución, la cual reconoce el importante papel que cada uno de sus integrantes desempeña, así como su obligación de garantizar a todos una existencia digna.

Una vez que se cuenta con la sensibilización necesaria respecto al tema de perspectiva de género y la importancia respecto a una cultura institucional incluida de manera correcta y bien dirigida en las instituciones y en el día a día de los servidores, es necesario adentrarse a un tema que ha sido tema importante en las agendas políticas internacionales y que se ha ido acrecentando dentro de la administración pública de nuestro país el Hostigamiento y Acoso Sexual, por ello en el siguiente capítulo se tocaran los puntos fundamentales respecto al tema.



## Capitulo 2

### **Hostigamiento y Acoso Sexual**

## **CAPITULO II**

### **HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL**

El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Su expresión se da en conductas verbales, físicas o ambas, relacionándose en la connotación lasciva de la sexualidad. Surgiendo una diferencia del acoso sexual únicamente por no existir una subordinación en el hecho.

#### **2.1 GENERALIDADES DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL**

El hostigamiento sexual es una forma de violencia y discriminación, identificado como tal a principios de los años setenta, algunas feministas habían observado conductas similares y las denominaron como un tipo de agresión masculina que aparentaba ser sexual, pero que constituía un ejercicio de poder (Wise y Stanley, 1992).

Aun cuando existe un sinnúmero de definiciones, tanto a nivel teórico como legal, el concepto de hostigamiento y acoso sexual se compone de los siguientes elementos (Wise y Stanley, 1992):

- 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.

## **2.2 MODELOS EXPLICATIVOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL**

Existen diversos modelos explicativos del hostigamiento y acoso sexual (Bedolla, 1998), es decir, aproximaciones teóricas que han servido de base en algunas resoluciones legales, sobre cuáles son las razones o condiciones que los permiten o favorecen. Estos argumentos pueden resumirse en lo siguiente:

### **2.2.1 MODELO BIOLÓGICO-NATURAL:**

También ha sido nombrado motivacional. Su argumento principal es que el hostigamiento y acoso sexual es resultado del impulso sexual masculino. Según este planteamiento, tanto los hombres como las mujeres se sienten naturalmente atraídos y, en consecuencia, es normal que existan comportamientos sexuales entre ellos. Niega que la intención de este tipo de violencia sea discriminar.

### **2.2.2 MODELO ORGANIZACIONAL:**

De acuerdo con este modelo, la razón principal que origina el hostigamiento y acoso sexual es la estructura vertical y jerárquica de las instituciones o empresas, pues favorece el ejercicio de poder en contra del personal subordinado. Considera que las mujeres se encuentran en una situación de subordinación, en términos culturales, que las hace más vulnerables a este tipo de agresiones.

### **2.2.3 MODELO SOCIOCULTURAL:**

El argumento de este enfoque es que el hostigamiento y acoso sexual se produce debido a la condición de inferioridad que socialmente se ha atribuido a las mujeres frente a los varones. Este tipo de estereotipos o roles sociales animan una conducta activa en los hombres y una pasiva en las mujeres, que se traduce en la permisión social de los continuos acercamientos sexuales de los varones hacia las mujeres.

### **2.2.4 MODELO DE ROLES EXTRALIMITADOS:**

Sostiene que el hostigamiento y acoso sexual se debe al estereotipo cultural según el cual las mujeres deben proyectar una imagen sexual, independientemente del lugar donde se encuentren y de sus habilidades profesionales. Así las mujeres son vistas como seductoras y distractoras de los hombres que trabajan con ellas. La función principal de las mujeres de acuerdo con este estereotipo es servir al placer de los varones.

Estos acercamientos no son concluyentes y sólo son intentos teóricos por explicar posibles causas del hostigamiento y acoso sexual. Sin embargo, un punto en el que más coinciden es que la piedra angular de este tipo de violencia es el ejercicio del poder, entendido como “la habilidad para imponer eficazmente la voluntad propia que constriñe a las demás personas a aceptarla en caso necesario” (Briones, 1992, pág. 94).

El ejercicio de poder en el hostigamiento y acoso sexual se caracteriza por humillar y lastimar a las víctimas. Los elementos de estas agresiones son la imposición, el asalto, la intimidación o la fuerza y el dominio. Así, las personas más vulnerables de sufrir hostigamiento y acoso sexual son quienes carecen de poder o se encuentran en una situación de subordinación o dependencia.

Aunque esta condición es frecuente, no necesariamente se debe a las relaciones jerárquicas en el orden laboral o docente, ya que también puede darse en otros contextos donde la subordinación se basa en el género, raza o algún otro factor. Por ejemplo, cuando una mujer es violentada en el hogar, la subordinación se debe a una construcción cultural que limita la participación femenina y la supedita a la autoridad del varón.

### **2.3 CONSECUENCIAS DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LAS VÍCTIMAS**

Se presentan manifestaciones que afectan a las víctimas en diferentes aspectos y que se presentan en 3 áreas importantes, psicológicas, físicas y laborales que merman su calidad de vida:

PSICOLÓGICOS: duda, depresión, ansiedad, fatiga, falta de motivación, dificultad en la concentración, baja autoestima y relaciones personales restringidas; FISIOLÓGICOS: dolores de estómago y cabeza, náuseas, disturbios del sueño;LABORALES: reducción de la satisfacción con el trabajo, estrés laboral, ausentismo, cambio de carrera o trabajo, disminución en la productividad (R. Moyer y A. Nath, 1998).

Como otros tipos de violencia, el hostigamiento y acoso sexual repercute además en el tejido social:

- Con relación a las empresas o instituciones: el ambiente laboral incide negativamente sobre la productividad y el rendimiento de la víctima y de terceras personas, puede generar o ser un factor para el aumento de accidentes de trabajo o enfermedades.

- Con relación a la sociedad: El acoso sexual en el trabajo impide el logro de la igualdad y el desarrollo pleno de las mujeres en un espacio democrático (Briones, 1992:94).

Briones considera las siguientes características para las víctimas del hostigamiento y acoso sexual que se manifiestan en:

- 1.- Incapacidad para el afrontamiento.
- 2.- El sistema nervioso queda desbordado con la generación de imágenes traumáticas y las consiguientes emociones (ansiedad, temor, rabia, culpa).
- 3.- Destrucción del marco de referencia habitual en el ámbito laboral.
- 4.- La persona tiende a evitar todo estímulo que reactive el trauma, lo cual reduce su productividad y vida afectiva.
- 5.- Se generan síntomas mentales, psicósomáticos y sociales.

El hostigamiento y acoso sexual es una conducta que ocurre con mucha frecuencia y que afecta a muchas personas, en su mayoría a mujeres, además vivimos en una cultura donde comúnmente no reaccionamos frente a hechos como éstos, haciéndonos indiferentes ante los daños que ocasiona bajo el concepto errado de que se trata de una situación normal.

Ninguna persona sin excepción alguna y en ninguna circunstancia es quien provoca el hostigamiento y acoso sexual que sufre, ya que nadie desea exponerse a sentimientos de humillación, desagrado e intimidación. La responsabilidad absoluta del hostigamiento y acoso sexual está en la persona que emite dicha conducta.

Así también son muchas las personas que enfrentan este tipo de situaciones en sus ámbitos laborales o de estudio.

El hostigamiento sexual es un acto premeditado, no impulsivo, que obedece al hecho de que la persona hostigadora cree que ejerce algún poder sobre la víctima, cuyo cuerpo considera como un objeto.

Es importante asegurar que nadie tiene derecho de invadir el espacio íntimo y personal de otra persona, menos aún sin su consentimiento. Los “piropos”, cuando no son deseados por la persona que los recibe, no producen halago sino molestia e incomodidad.

Es común y ocurre con frecuencia que a las mujeres que denuncian no se les crea, exponiéndolas por el contrario a ser ridiculizadas, avasallando sus derechos y oportunidades, y en la mayoría de los casos a ser despedidas de sus centros de trabajo y a tomar la decisión de retirarse de su centro de estudio según sea el caso en el que se encuentren las víctimas.

## **2.4 MARCO JURIDICO DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL**

En este apartado se delimitara el marco jurídico aplicable actualmente para prevenir y sancionar el hostigamiento y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

El término hostigamiento sexual es una figura legal de reciente inclusión en el marco jurídico mexicano. Desde 1991, se le considera como delito y se incluye en el Código Penal Federal. Desde entonces hasta hoy se ha incluido en la mayoría de los códigos penales de los estados de la República Mexicana y en 2007 se integra también en la Ley General de Acceso a una Vida Libre de Violencia, haciendo por primera vez una diferencia entre hostigamiento y acoso sexual.

La incorporación de la figura del hostigamiento sexual en el marco legal mexicano no ha sido fácil y no se limita solo al aspecto penal. Por ser una conducta que, en la mayoría de los casos, sucede en el ámbito laboral, debe aplicarse también la normatividad laboral y administrativa para establecer las rutas de prevención y sanción.

Estas tres esferas de acción y la normatividad aplicable varían según el lugar donde se comete, como se explica a continuación:

Si el hostigamiento y acoso sexual se comete en una dependencia federal, implica que hay que obedecer el orden normativo que regula a los organismos de este tipo, de la misma forma se utilizara en empresas privadas u organismos estatales; ya que cada cual tiene su orden jurídico. Además, existen obligaciones y derechos que sólo pueden ejercer los individuos y otros que le corresponden al organismo público.

El hostigamiento sexual es considerado un delito en materia penal, una falta administrativa en materia administrativa y una conducta inapropiada en el trabajo en materia laboral. Por lo anterior se puede recurrir a estos tres ámbitos de acción para establecer la ruta crítica de prevención, atención y sanción.

Como ya se mencionó, el marco regulatorio del hostigamiento y acoso sexual obedece al lugar donde se comete, por tanto, en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal debemos recurrir a la normatividad de carácter federal y órdenes de regulación interna de cada una de ellas (códigos de conducta, contrato colectivo de trabajo y condiciones generales de trabajo).

Además de la normatividad de carácter federal, existen tratados internacionales que observan el hostigamiento y acoso sexual, mismos que han sido suscritos por el Estado Mexicano y que lo obligan a prevenir, atender y sancionar las conductas de este tipo y que, según el Artículo 133° de la constitución, forman parte de la normatividad nacional.

Uno de los principales problemas de la regulación del hostigamiento y acoso sexual es que en la práctica, existe un número muy reducido de denuncias y procedimientos laborales o de carácter administrativo. Esta situación ha provocado que hasta el momento no se haya desarrollado tesis jurisprudencial alguna de la Suprema Corte de Justicia de la Nación o de Tribunales Colegiados de Circuito en materia de criterios de interpretación para las diversas materias desde las que puede abordarse el problema.

Goslinga (2008) comenta que: "No puede, sino llamar nuestra atención el hecho de que en México no exista ni una sola tesis de jurisprudencia en la materia [del hostigamiento y acoso sexual]. Aun cuando quisiéramos pensar que ello se debe a que en nuestro



país nadie es víctima de este tipo de conductas, difícilmente podríamos aceptar como válida esta última conclusión.”

Sin embargo, pese a esta limitación, existen otras fuentes (doctrina, tratados internacionales, etc.) que pueden abundar en otras vías para que prosperen denuncias contra el hostigamiento y acoso sexual y para que se fomenten formas de solución alternas.

En este apartado se circunscribe a definir cuáles son las normas, reglamentos, instrumentos internacionales y regulaciones en general, que definen y sancionan el hostigamiento y acoso sexual en las dependencias/ entidades de la Administración Pública Federal.

Por tanto, se limitara a ese marco, utilizando de manera referencial elementos teóricos. El objetivo es acotar con claridad las diferencias en cada materia y explicitar las competencias y facultades de las dependencias de orden federal, con el fin de establecer una referencia para la toma de acciones en dichos organismos públicos con respecto al hostigamiento y acoso sexual.

La Enciclopedia Jurídica Mexicana en el 2002 define al Hostigamiento Sexual como:

*“... el hecho de perseguir, acosar o molestar a una persona, mientras que lo sexual alude a lo perteneciente al sexo...”*.

En las leyes penales mexicanas, el hostigamiento sexual ha sido referido también como acoso sexual, lo que representa un problema de forma y no de fondo, pues en ambos casos se está ante actos tendientes a perseguir o importunar con un fin de carácter sexual.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia marca en su artículo 13° la diferencia básica entre hostigamiento y acoso sexual;

*“Artículo 13: El hostigamiento sexual es el ejercicio de 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.*

El 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.”

Respecto a la diferencia anterior, se puede encontrar explicada a través de la distinción teórica entre acoso sexual (hostigamiento sexual) y ambiente hostil (acoso sexual).

El acoso sexual alude a la agresión que se ejerce a través de las relaciones laborales jerárquicas y se relaciona con un premio y castigo. Ocurre cuando una/un superior solicita favores sexuales a cambio de beneficios en el trabajo, ascensos o aumentos de salario, y de cuya negación se originan represalias o despido.

El ambiente hostil o adverso, considera los comportamientos como bromas, comentarios o coqueteos sexuales que interfieren en el desarrollo de las habilidades individuales en el trabajo o que crean un ambiente de trabajo ofensivo, intimidante u hostil y que no necesariamente se refiere a una relación jerárquica entre víctima y agresor/a. (Welsh, 1999).

Es más difícil de comprobar un caso de acoso sexual, pero a largo plazo, esto se resuelve con una capacitación al personal sobre cómo conseguir las pruebas y aportar evidencia relevante. A diferencia de otros países como Canadá y Estados Unidos, las leyes mexicanas no contemplan la obligación de la organización o empresa de proporcionar un ambiente de trabajo libre de acoso sexual.

En la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia existen otras modalidades de violencia de género como: la violencia en la comunidad, laboral, docente, institucional, feminicidio y la violencia familiar. Dicha ordenanza es de carácter general y en particular, en el capítulo II, Artículo 13 “De la violencia laboral y docente”, se incluye el hostigamiento y acoso sexual.

A continuación se ejemplificarán las distinciones anteriores para que nos quede un poco más claro:

HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL	ACOSO SEXUAL
<ul style="list-style-type: none"> <li>• EXISTE UNA RELACIÓN REAL DE SUBORDINACIÓN POR PARTE DE LA VICTIMA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• NO EXISTE SUBORDINACIÓN</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• SE REALIZA EN ÁMBITOS LABORALES Y/O ESCOLARES</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EN CUALQUIER ESPACIO</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• EL OBJETO DEL TIPO DE EXPRESA EN CONDUCTAS VERBALES, FÍSICAS O AMBAS, RELACIONADAS CON LA SEXUALIDAD DE CONNOTACION LASCIVA.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EL OBJETO DEL TIPO ES EL EJERCICIO ABUSIVO DE PODER QUE CONLLEVA A UN ESTADO DE INDEFENSIÓN Y DE RIESGO PARA LA VICTIMA</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• NO ESTABLECECE EL NÚMERO DE VECES DE LA CONDUCTA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ESTABLECE QUE NO ES NECESARIO UN NÚMERO DE VECES DE LA CONDUCTA.</li> </ul>

Tabla 1. Distinciones entre hostigamiento y acoso sexual y acoso sexual (adaptada de la Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, (Inmujeres, 2007)

En este orden de ideas, ninguna norma establece cuáles son las conductas que constituyen el hostigamiento y acoso sexual; sin embargo, de acuerdo con la literatura sobre el tema, con los instrumentos internacionales y de diversos testimonios de víctimas, el Instituto Nacional de las Mujeres en su publicación realizada en el 2009 “Protocolo de Intervención para casos de Hostigamiento y Acoso Sexual” ha elaborado una lista que captura una gama importante de las acciones que encuadran en el ámbito penal o en la definición de otras normas.

Es necesario mencionar que esta enumeración no es limitativa, es decir, puede haber situaciones o conductas que no se hayan incluido en este recuento, pero que sí pueden ser consideradas como hostigamiento y acoso sexual.

Conductas que pueden constituir hostigamiento y acoso sexual:

1. Imágenes de naturaleza sexual u otras imágenes que la/lo incomoden en carteles, calendarios, pantallas de computadoras.
2. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia
3. Miradas morbosas o gestos sugestivos que la/lo molesten.
4. Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.
5. Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera de su lugar de trabajo.
6. Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados.
7. Amenazas que afecten negativamente su situación laboral si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.
8. Exigencia de realizar actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones sexuales.
9. Roces, contacto físico no deseado.
10. Presión para tener relaciones sexuales.

Desde el punto de vista legal, el hostigamiento y acoso sexual son conductas que vulneran:

- La integridad física, psíquica y moral.
- La libertad sexual
- La dignidad e intimidad de la persona
- El derecho a un ambiente saludable
- El bienestar personal

Estos bienes jurídicos están garantizados por una serie de principios generales del derecho y por legislación nacional e internacional, tales como:

#### INSTRUMENTOS NACIONALES

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Código Penal Federal (CPF)
- Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos (LFRASP)
- Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE)
- Ley Federal de Trabajo (LFT)
- Contrato Colectivo de Trabajo (CCT)
- Reglamento Interior de Trabajo (RIT)
- Códigos de Conducta (CC)

#### INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

- Declaraciones y plataformas de acción
- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Artículos 1, 2 y 26
- Segunda Conferencia Mundial de la Mujer, Copenhague, Dinamarca (1980)
- Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Austria, Viena (1993)
- Conferencia Internacional de Población y Desarrollo, El Cairo (1994)
- Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, México (2004)
- Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia

## TRATADOS

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) (1979), Artículos 2°, 3°, 5° y 11°
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará, Artículos 2°, 3°, 6° y 8°
- Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, Artículo 11°
- Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Un elemento relevante de este listado es que todas “leyes nacionales, declaraciones y plataformas de acción y tratados internacionales” constituyen el marco legal mexicano, lo que implica que cualquier autoridad que lo sepa está obligada a conocerlos y observarlos, pues pueden ser una fuente importante para que prosperen las denuncias y el mejoramiento de los procesos de prevención y sanción del hostigamiento y acoso sexual.

De igual manera, es fundamental que las/los defensoras/es y las propias víctimas conozcan su contenido, pues en estos se resumen los esfuerzos nacionales e internacionales para erradicar la violencia de género.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce la obligatoriedad general de los tratados y los ubica en la misma jerarquía de las leyes federales, tal como lo detalla la siguiente tesis jurisprudencial:

Leyes federales y tratados internacionales tienen la misma jerarquía normativa

*“...de conformidad con el Artículo 133 de la Constitución, tanto las leyes que emanen de ella como los tratados internacionales, celebrados por el Ejecutivo Federal, aprobados por el Senado de la República y que estén de acuerdo con la misma, ocupan el rango inmediatamente inferior a la Constitución en la jerarquía de las normas en el orden jurídico mexicano. Ahora bien, teniendo la misma jerarquía, el tratado internacional no puede ser criterio para determinar la constitucionalidad de una ley ni viceversa...”*

Asimismo, la parte final del Artículo 133 constitucional dispone la obligación de que las/los juezas/jueces de los estados de la Federación deberán apegarse a la constitución, las leyes del Congreso que de ella emanen y los tratados que estén de acuerdo con la misma, a pesar de lo que en contrario disponga la Constitución o las leyes de los mismos, por lo que es indispensable la revisión y aplicación de estos tratados.

En el apartado siguiente detallaremos de qué manera es abordado el hostigamiento y acoso sexual en las diversas materias del derecho mexicano, explicando quién y cómo puede recurrir a esta normatividad

## **2.4 VÍAS DE ACCIÓN JURÍDICA EN EL MARCO LEGAL MEXICANO APLICABLES PARA LA ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL.**

Parte fundamental para entender la ruta legal que deben seguir las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal es la definición de su naturaleza jurídica, que delimita cuál es su competencia y a qué orden legal deben obedecer.

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal establece en el Artículo 1º que:

*“las instituciones de la Administración Pública Federal forman parte de la administración pública centralizada y constituidas por Secretarías de Estado, que guardan la misma jerarquía.”*

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el Artículo 89, fracción II establece que:

*“las dependencias de la Administración Pública Federal dependen del Presidente de la República, quien es el encargado de designar y remover a las/los titulares de las secretarías.”*

La estructura básica de las dependencias de la Administración Pública Federal se establece en la “Ley Orgánica de la Administración Pública”, las facultades generales de estos organismos se encuentran fundamentadas en esta ley, pero se asignan de forma particular en el reglamento interior de cada secretaría.

Para los casos de hostigamiento y acoso sexual que se presenten en las dependencias y entidades de la Administración Pública General, debe tomarse en cuenta:

- Código Penal Federal
- Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos (LFRASP)
- Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE)
- Ley Federal del Trabajo (LFT)
- Contrato Colectivo de Trabajo (CCT)
- Reglamento Interior de Trabajo (RIT)
- Códigos de Conducta (CC)

Antes de entrar de lleno a la descripción de las esferas de acción en el caso de la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual, es pertinente mencionar que en las tres vías propuestas se requiere presentar la queja para que el aparato administrativo inicie el proceso.

La diferencia es que, en el ámbito laboral y administrativo, las sanciones son determinadas por la propia dependencia a través de su Órgano Interno de Control u otro organismo encargado de aplicarla, utilizando como marco normativo los estatutos, reglamentos interiores de trabajo, contratos colectivos, así como la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, lo cual no elimina el derecho de las personas sancionadas de acudir a las instancias internas y externas con las que cuenta.



En el caso del ámbito penal, es de orden judicial y se realiza por querrela, por lo que, se debe otorgar la asesoría y canalización inicial por parte de las dependencias y entidades de la Administración Pública a las víctimas que así lo requieran ante los órganos judiciales competentes.

### **2.5.1 MATERIA PENAL**

En el derecho penal, y en particular en la teoría del delito, el delito es considerado una creación del derecho [Martínez, 2000:329] que se basa en conductas humanas.

Según Zaffaroni, al abordar el tema del delito, debemos entender que su concepto no es unitario sino estratificado, es decir, que se integra con varios estratos, niveles o planos de análisis. Para que una conducta encuadre en un tipo penal y, por tanto, sea considerada delito, debe contar con los elementos que describe el código de referencia, en este caso el Código Penal Federal. Por tanto, además de mencionar en qué título y de qué manera es descrito el hostigamiento sexual, haremos una breve descripción del tipo, para que quienes se encargan de asesorar a la víctima expliquen en qué situaciones existe la posibilidad de levantar una denuncia ante el Ministerio Público.

La conducta es tipificada dentro del Código Penal Federal como hostigamiento sexual, dentro del Título decimoquinto, “Delitos contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual”, capítulo I; mismo que establece lo siguiente:

*“Artículo 259 bis. Al que 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 cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizase (sic) los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo. Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño. Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida.”*

La descripción del tipo penal alude a tres partes: a) al que con fines lascivos asedie a persona de cualquier sexo; b) que el asedio sea reiterado, y c) que el agente se valga de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquier otra que implique subordinación.

Hay tres elementos a considerar en esta definición: el sujeto, el objeto y la punibilidad del delito. Respecto al sujeto, el Artículo 259 bis no establece una calidad específica en el sujeto activo o el pasivo, por lo que el hostigamiento sexual puede ser realizado tanto por hombres como por mujeres; sin embargo, sí hace referencia a la jerarquía derivada de la relación doméstica, laboral, etc., por lo que para ser tipificado como hostigamiento sexual, debe ser realizado por un superior jerárquico en contra de un subordinado.

En relación con el elemento objetivo del hostigamiento sexual, incluye provocaciones, insinuaciones o invitaciones, pero de manera reiterada, lo que implica que un acto aislado no es considerado en la definición.

La punibilidad contemplada es una multa de cuarenta días si es realizado por un particular; en el caso de personas servidoras públicas es, además, causa de destitución. No obstante, ambas sanciones se aplican solo si hay algún daño o perjuicio con efectos materiales.

El último elemento de la definición es la persecución por querrela, lo que limita a las autoridades en su seguimiento y deposita toda la responsabilidad en la persona ofendida.

La interpretación normativa de este ordenamiento debe retomar los principios ideológicos que la enmarcan, con el fin de que pueda guardarse la equidad y justicia en el procedimiento. Asimismo, debe tomar los elementos del caso concreto. Jueces/juezas, ministerios públicos y cualquier autoridad encargada de valorar las pruebas en los casos de hostigamiento y acoso sexual, deben tomar en cuenta las dificultades de las víctimas para recabar pruebas que comprueben su dicho. Generalmente, las personas que son agredidas con el hostigamiento y acoso sexual se encuentran sometidas al ejercicio de poder de una persona, que en la mayoría de los casos no sólo cuenta con el control de los recursos económicos, sino que además

puede controlar a la persona agredida y al resto de las personas subalternas donde ocurrieron los hechos.

Para el hostigamiento sexual, puede recurrirse a los diversos estudios que se han hecho sobre el tema y valorar las pruebas de las partes, tomándolos como criterios, dándole valor a todas las pruebas, directas e indirectas. Por ejemplo, la literatura sobre el hostigamiento y acoso sexual ha señalado que esta conducta puede tener como antecedente o como consecuencia la negativa, el acoso laboral. Podrían aportarse pruebas de estos hechos que de forma indirecta colaboran a comprobar los hechos concretos de hostigamiento sexual.

Estos criterios deben servir también para la integración del tipo penal. La comprobación de que la conducta fue de tipo lasciva ha de ser con base en el razonamiento basado en la lógica y la experiencia, considerando la perspectiva de género, en este caso el sentimiento de la víctima debe ser de suma importancia. Igualmente, los daños que pueden causarse a la víctima pueden valorarse con pruebas psicológicas y otros instrumentos psicosociales.

### **2.5.1.1 ELEMENTOS A CONSIDERAR EN LA VÍA DE ACCIÓN PENAL**

- Cuando se presume delito de hostigamiento sexual, se deberá informar, orientar y canalizar a la persona denunciante, para que acuda al Ministerio Público o fiscalía especializada competente, como la Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas (FEVIMTRA) de la Procuraduría General de la República.

- El hostigamiento sexual es un delito que sólo se persigue por querrela. Esto significa que para que pueda iniciarse el proceso debe ser por la denuncia que realice la víctima.

- El proceso penal es largo y requiere de la asesoría de una/un abogado/a. Se inicia con la denuncia de la víctima, misma que debe ser presentada ante el Ministerio Público (MP) correspondiente, ésta es la primera autoridad que revisa si se cuenta con

los elementos suficientes para la acción penal. Es muy importante que las/los MP estén capacitados para recibir y atender estas denuncias porque son el primer filtro en los procesos de esta naturaleza.

- Si la/el MP opina que no existen suficientes elementos para la configuración del tipo penal, el proceso no prospera. Si el MP considera lo contrario, es decir, que existen suficientes elementos para el ejercicio de la acción penal, entonces el caso es revisado por una/un jueza/juez, quien valora los hechos y las pruebas para determinar si es o no un caso de hostigamiento sexual y en su caso sancionar al agresor con la pena aplicable, según lo establece el Código Penal.

- Es importante que las víctimas consideren en el proceso penal la forma en que fue presentada la denuncia y las pruebas con que se cuentan, entre otras.

- El proceso penal puede durar un largo periodo y no necesariamente hay cambios inmediatos en las condiciones de trabajo; independiente de lo anterior, es de suma importancia ir creando los precedentes en la materia, para proceder por otra vía.

## **2.5.2 MATERIA LABORAL**

Las relaciones laborales en las dependencias/entidades de la Administración Pública centralizada están sujetas a diversos regímenes laborales. Es decir, aunque de acuerdo con la Constitución Política las/los trabajadoras/es del Estado deberán estar sometidas/os a las determinaciones de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, esta norma establece un método de excepción que excluye al personal de confianza de su régimen de acción, lo que implica que su contenido es aplicado únicamente a las/los trabajado - ras/es de base.

La definición de quién es trabajadora o trabajador de base se define en el Artículo 5 de la citada ley, en la que se establece también quién es personal de confianza, por tanto, aquellas/os trabajadoras/es cuyas funciones no encuadren en la lista son de base y sus relaciones laborales son reglamentadas por la LFTSE; en tanto que el personal de confianza se somete al régimen laboral establecido en la Ley Federal de Trabajo reglamentaria del Artículo 123 constitucional apartado A.

Además de los dos casos anteriores, en la Administración Pública Federal existe la posibilidad de contratar personal por medio de la figura civil de contrato por honorarios. Esta figura no se somete al régimen laboral; sin embargo, sí es considerada para las posibles sanciones de carácter administrativo por responsabilidad establecida en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los servidores públicos, tema que será desarrollado en la siguiente sección (Barquet, 2003).

Para el tema de hostigamiento y acoso sexual, la diferenciación entre los tipos de personal tiene consecuencias relevantes, ya que las sanciones de carácter laboral deberán aplicarse en razón de su pertenencia a las categorías de base o de confianza. Por tanto, debemos analizar ambas posibilidades de acción según el orden jurídico establecido en las diversas normatividades. Para tal efecto, se inicia detallando el marco legal que puede utilizarse si el agresor u hostigador sexual es trabajador de base.

En la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, específicamente, el hostigamiento y acoso sexual puede ser causa de cese para el/la trabajador/a por faltas de probidad u honradez y por cometer actos inmorales. (LFTSE, 1963)

Artículo 46. Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para las y los titulares de las dependencias por las siguientes causas:

*[...] V. Por resolución del tribunal federal de conciliación y arbitraje, en los casos siguientes:*

- a) Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.
  
- d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.

En cualquiera de los causales deberá iniciarse el proceso para el cese del/ de la trabajador/a de acuerdo con el Artículo 46 bis de la LFTSE:

Artículo 46 Bis. Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción V del artículo anterior, el jefe superior de la oficina procederá a levantar un acta administrativa, con intervención del trabajador y un representante del Sindicato respectivo, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y las de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiendo entregarse en ese mismo acto, una copia al trabajador y otra al representante sindical.

Si a juicio del Titular procede demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, a la demanda se acompañarán, como instrumentos base de la acción, el acta administrativa y los documentos que, al formularse ésta, se hayan agregado a la misma (DR)IJ.

Para el caso de los trabajadores de confianza, la LFT, en sus Artículos 46, 50, 51, fracciones II, III y IX, establecen el derecho y las causales de rescisión justificada de la relación laboral, además de señalar las indemnizaciones que pueden tener los trabajadores y los términos para ejercitar su derecho. En específico señalan como causales aplicables las referentes a la falta de probidad y honradez, en la que no se encuentra incluido literalmente el hostigamiento y acoso sexual, pero pueden aplicarse de forma análoga.

Artículo 46. El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad

Artículo 50. Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

- I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

- II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y
- III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

Artículo 51. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

- II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;
- IV. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

Artículo 52. El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50.

### **2.5.2.1 ELEMENTOS A CONSIDERAR EN LA VÍA DE ACCIÓN LABORAL:**

- Es una vía que requiere que las autoridades de las dependencias tomen cartas en el asunto, es decir, que, considerando los hechos, apliquen la normatividad y despidan al presunto responsable.
- No es una vía que se haya utilizado de manera frecuente, por lo que tampoco se cuentan con precedentes importantes en el tema.
- Al igual que en materia penal es fundamental que se elaboren bien las pruebas para evitar complicaciones.
- Existe la posibilidad de que el presunto agresor interponga una demanda por despido injustificado, y si procede, sea restituido en el lugar de trabajo, situación que haría más complejo el ambiente de laboral.
- Es una vía que puede ser de mucha utilidad si se realiza adecuadamente y es mucho menos onerosa para las víctimas, pues no recae sobre ellas el iniciar y dar seguimiento al proceso.

### **2.5.3 ÁMBITO ADMINISTRATIVO**

El derecho administrativo, de acuerdo con Acosta Romero (1998), es el conjunto de conocimientos sistematizados y unificados sobre las normas, fenómenos e instituciones sociales relativos a la administración pública del Estado. Esto significa que el ámbito de acción administrativo es la regulación de las actividades del Estado, lo que incluye la regulación de las actividades de las dependencias y de las/ los servidoras/es públicas/os que tiene a su cargo para desempeñar su función y su relación con los particulares. En México, esta rama de la administración pública está regulada por varias normas; para efectos del hostigamiento y acoso sexual consideramos la Constitución y la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.



Las personas que son servidoras públicas son aquellas que desempeñan un cargo, empleo o comisión subordinado al Estado; independientemente de la naturaleza de la relación laboral, están obligadas a que su conducta sea conforme a los principios de legalidad, lealtad, honradez, imparcialidad y eficiencia (Elizondo, 2006). En esta definición quedan comprendidos las/ los trabajadoras/es de base, confianza o personas que estén contratadas por honorarios, quienes deben someterse a la normatividad de carácter administrativo señalada en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

Las obligaciones de las personas que son servidoras públicas se encuentran en el Artículo 8 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos. Para el caso del hostigamiento y acoso sexual, la fracción VI establece lo siguiente:

- V. Observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión, tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenga relación con motivo de éste.

El incumplimiento de las obligaciones trae como consecuencia que las/ los servidoras/es públicas/os tengan que responder por la falta cometida. Debido a que a Ley Federal de Responsabilidad Administrativa de los Servidores Públicos en su Artículo 8 sobre obligaciones de las/los funcionarias/os públicas/os es extenso y establece deberes que obedecen a distintos órdenes jurídicos, la Ley Federal de Responsabilidad Administrativa de los Servidores Públicos señala distintos tipos de responsabilidad (civil, política, penal y administrativa).

El tipo de responsabilidad que aplica en el hostigamiento y acoso sexual es la de carácter administrativo. El sustento jurídico está en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en los Artículos 109, fracción III, 113 y 114. El Artículo 109 establece que la responsabilidad administrativa se deriva por los actos u omisiones que afecten los principios constitucionales de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia a los que están sujetos las/los servidoras/es públicas/os y se deriva de la omisión o realización que conlleve al incumplimiento de las obligaciones establecidas

en el Artículo 8 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

La responsabilidad administrativa, de acuerdo con estos preceptos legales, tiene por objeto sancionar las conductas que lesionen el buen funcionamiento de la administración pública; se origina por una inobservancia de los deberes inherentes a la calidad del servicio público y se hace referente a través de la potestad disciplinaria de la administración pública, en ese sentido, la responsabilidad administrativa y la disciplinaria son sinónimas (Elizondo, 2006).

Las sanciones que se aplicarán por este motivo están establecidas en el Artículo 13 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos y son las siguientes:

- I. Amonestación privada o pública;
- II. Suspensión del empleo, cargo o comisión por un periodo no menor de tres días ni mayor a un año;
- III. Destitución del puesto;
- IV. Sanción económica, e
- V. Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.

Para determinar cuáles de estas sanciones serán impuestas, deberá considerarse los siguientes criterios, establecidos en el Artículo 14 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

- I. La gravedad de la responsabilidad en que se incurra y la conveniencia de suprimir prácticas que infrinjan, en cualquier forma, las disposiciones de la ley o las que se dicten con base en ella;
- II. Las circunstancias socioeconómicas de la servidora y servidor público;
- III. El nivel jerárquico y los antecedentes del infractor, entre ellos la antigüedad en el servicio;
- IV. Las condiciones exteriores y los medios de ejecución;
- V. La reincidencia en el incumplimiento de obligaciones, y

- VI. El monto del beneficio, lucro, o daño o perjuicio derivado del incumplimiento de obligaciones, para los efectos de la ley, se considerará reincidente a la servidora o al servidor público que habiendo sido declarado responsable del incumplimiento de alguna de las obligaciones a que se refiere el artículo 8 de la ley, incurra nuevamente en una o varias conductas infractoras a dicho precepto legal.

Los órganos internos de control serán los encargados de dirigir la investigación por la responsabilidad administrativa y de aplicar las sanciones establecidas en el Artículo 16 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos:

- I. La amonestación pública o privada a las servidoras o servidores públicos será impuesta por la secretaría, el contralor interno o el titular del área de responsabilidades y ejecutada por el jefe inmediato;
- II. La suspensión o la destitución del puesto de los servidores públicos, serán impuestas por la secretaría, el contralor interno o el titular del área de responsabilidades y ejecutadas por el titular de la dependencia/entidad correspondiente;
- III. La inhabilitación para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público será impuesta por la secretaría, el contralor interno o el titular del área de responsabilidades, y ejecutada en los términos de la resolución dictada, y
- IV. Las sanciones económicas serán impuestas por la secretaría, el contralor interno o el titular del área de responsabilidades, y ejecutadas por la tesorería de la federación.

Respecto a la forma del procedimiento administrativo, éste se describe en el Artículo 21. En él, establece la forma en que se llevará a cabo la notificación a las partes, tiempos de presentación de pruebas y tipos de pruebas, tiempo para dictar una resolución, etc. Se encuentra regido por los principios de: legalidad, gratuidad, debido proceso, oficialidad, eficacia e informalidad (ausencia de formalidad).

Conforme a lo anterior, y aunque la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos tenga como motivo general normar el desempeño transparente y eficiente de las/los servidores/as públicas/os, los Artículos 8 y 21 nos proporcionan una normatividad jurídica para los procedimientos administrativos y las sanciones en el caso de una denuncia por hostigamiento y acoso sexual, siempre y cuando la parte quejosa opte por una resolución formal de su caso.

### **2.5.3.1 ELEMENTOS A CONSIDERAR EN LA VÍA DE ACCIÓN ADMINISTRATIVA:**

- Al igual que en la vía laboral, requiere la intervención de las autoridades; son ellas quienes deben determinar si, en razón de los hechos, la/el servidor público responsable merece una sanción.

- Es una vía que puede ser de gran ayuda, dependiendo de la gravedad de los hechos

- Es posible que las víctimas encuentren limitadas las acciones por esta vía, pues no necesariamente implican la destitución del agresor, lo que puede provocar la continuación de un ambiente hostil

- De acuerdo con diversas investigaciones, este tipo de llamadas de atención son una buena medida para disminuir las agresiones y hacer saber a los agresores que su conducta no es tolerada en su lugar de trabajo.

- Es la vía más económica tanto para las instituciones como para las víctimas

A manera de conclusión, se presenta un cuadro sinóptico de las vías que tiene el marco jurídico mexicano para prevenir y sancionar el hostigamiento y acoso sexual. Cabe aclarar que sendas vías pueden iniciarse de forma simultánea, siempre que se cuenten con los elementos probatorios que cada uno de ellas exige. (Ámbito penal, laboral y Administrativo) (Figura 1, 2 y 3).

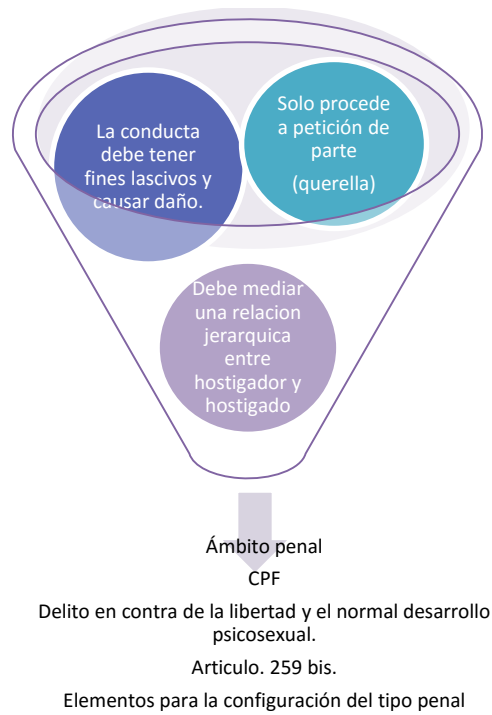


Figura 1. Ámbito penal

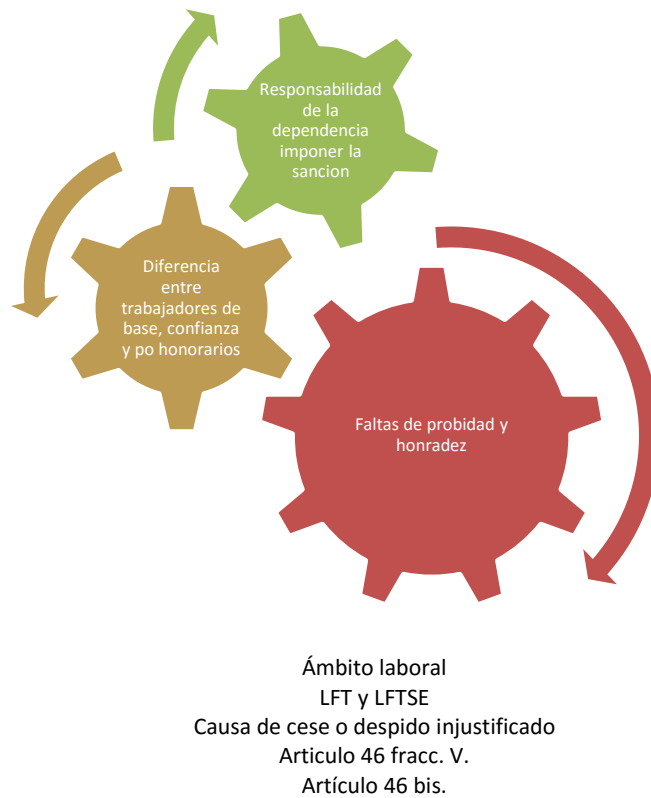


Figura 2. Ámbito laboral



Figura 3. Ámbito administrativo

## 2.6 ACCIONES DE CARÁCTER PREVENTIVO PARA EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL.

El hostigamiento y acoso sexual afecta el ambiente de la dependencia/entidad; incide en la productividad y eficiencia en el trabajo. La sensibilización en relación con el tema del hostigamiento y acoso sexual en el ámbito del trabajo, exige de la parte institucional actividades de sensibilización. Es preciso que se hable del tema, que se reconozca su enfoque humano y sus efectos en la eficiencia y productividad de la dependencia/entidad.

## **2.6.1 CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN**

Las campañas de sensibilización permiten discutir, visibilizar y buscar mecanismos que combatan el hostigamiento sexual en el ámbito laboral. Las personas víctimas del acoso sexual guardan silencio y se culpabilizan, sintiéndose “víctimas propiciatorias”. Es necesario que se rompa el silencio por parte de las víctimas, y una campaña de sensibilización facilita este proceso.

Las campañas pueden ser impulsadas en torno al tema y conforme el grado de responsabilidad del personal: trabajadoras/es de base, mandos intermedios y superiores. Se pueden realizar a través de: charlas, circulares, boletines informativos con consignas contra el hostigamiento y acoso sexual. En todos los ambientes de la dependencia/entidad se puede colocar propaganda a favor de la libertad, salud y seguridad del personal contra el hostigamiento y acoso sexual. (Carrasco, 2009)

### **2.6.1.1 SUPERVISIÓN Y CONTROL**

Cada institución deberá generar el nombramiento de un Comité Colegiado que estará integrado por áreas estratégicas de cada una. Dicho comité tendrá como propósito principal la supervisión y el control de las acciones que se llevarán a cabo respecto a la prevención, el adecuado asesoramiento y la atención de las quejas por hostigamiento y acoso sexual.

El Comité es la primera instancia cercana y directa que tendrá el personal dentro de los centros laborales para externar su queja y recibir orientación dar trámite y solución a los casos de hostigamiento y acoso sexual (Delgadillo, 2004)

### **2.6.1.1.1 DETECCIÓN DEL PROBLEMA Y ACTITUD PREVENTIVA**

Se ha comprobado que la sensibilización y la prevención son componentes básicos para la lucha contra el hostigamiento y acoso sexual en el trabajo. No basta con sensibilizar, debe existir una política de control y vigilancia de manera constante y permanente.

La lucha contra el hostigamiento y acoso sexual en una dependencia/entidad debe ser un principio de la política institucional. Entre quienes integran la unidad productiva, debe quedar claro que el hostigamiento y acoso sexual está prohibido y que es penalizado.

Debe enviarse constantemente el mensaje claro y directo de que se están supervisando y controlando las actitudes que no son socialmente aceptadas.

La/el empleadora/dor que resuelve verificar si en su entorno se produce este reprochable comportamiento, puede observar detenidamente si existe:

- La existencia de bromas, observaciones y chistes con intensa carga de intencionalidad sexual.

- Las críticas acentuadas al trabajo o comportamiento de determinadas/os empleadas/os, cuando objetivamente no se corresponde con lo verificado desde el nivel de supervisión, por las calificaciones o el rendimiento de la persona observada.

- La negativa a trabajar con determinadas personas.

- Cuando el diagnóstico médico de las justificaciones a las inasistencias tienen relación con la presencia de estrés en la/el empleada/o cuando se le está hostigando.

- Pérdida repentina de motivación, actitud ansiosa, verificación de torpeza o errores inexplicables en la ejecución de las tareas habituales.(Barquet, 2003)



### **2.6.1.1.2 PROPICIAR UN AMBIENTE LABORAL SEGURO Y SANO**

La institución deberá facilitar un clima de trabajo seguro y sano, es decir, evitará que en los espacios laborales se den ambientes hostiles o abusivos. Como acción preventiva, la dependencia/entidad deberá mantener un control permanente que le permita erradicar los rasgos que caracterizan un ambiente propicio para el hostigamiento y acoso sexual, tales como:

- La frecuencia de las conductas discriminatorias y su severidad.
- Si dichas conductas son físicamente amenazantes o humillantes.
- Si son una expresión meramente ofensiva.
- Si irracionalmente interfiere con la capacidad de trabajo del personal.
- El efecto sobre el bienestar psicológico puede ser tomado en consideración, pero no es un factor único requerido.
- La discriminación puede existir en el lugar de trabajo, sin importar el efecto del nivel de daño psicológico que en algún caso especial pueda causar a una/un empleada/o. Lo reprochable del comportamiento del/de la acosador/a no se altera por el hecho de que exista alguna/algún trabajadora/dor con capacidad especial para resistirlo.
- Lo expresado se aplica al hostigamiento y acoso sexual en otros ámbitos y circunstancias, donde la víctima puede ser sexualmente extorsionada por quien tiene la posibilidad de regular, administrar o disponer derechos adquiridos o en expectativa. (Cappelli, y Bryant 2000)

### **2.6.1.1.3 NORMAS DE CARÁCTER PREVENTIVO**

1. Debe quedar normado que la dependencia/entidad se negará a dar empleo a personas que tengan antecedentes laborales probados como acosadores/as sexuales. Esto se llama legítima defensa de la dependencia/entidad y no es discriminatoria.

2. Estará regulada la obligación de documentar en los expedientes laborales de las personas hostigadoras, los casos comprobados de hostigamiento y acoso sexual. Jamás deberá hacerse esto en el expediente de la víctima.

3. Obligación de la/del empleadora/dor de proporcionar referencias de un/una ex trabajador/a a quien se le probó un hecho de hostigamiento y acoso sexual, debe informar acerca del antecedente documentado. (Bravo y Cassedy, 1999)

Una de las premisas básicas es promover acciones efectivas en materia de combate al hostigamiento y acoso sexual, siendo dentro de ellas visibilizadas, prevenidas, atendidas y sancionadas. De ahí la importancia de que en cada una de dichas instituciones se reconozca la existencia de condiciones dentro de su cultura organizacional que hacen posible este tipo de manifestaciones, así como la voluntad de trabajar para su erradicación, por medio de la creación de instrumentos como los que aquí se presentaron.

Una vez que ya se cuenta con la información suficiente e indispensable respecto al Hostigamiento y Acoso Sexual, sus consecuencias e implicaciones, así como las rutas de acción de acuerdo al marco jurídico mexicano, el servidor público encargado de la supervisión de la eliminación de cualquier acto de violencia dentro de la institución deberá y tendrá la obligación de generar campañas de sensibilización, transmitir la correcta información y acompañar en dicho tema a los servidores públicos pertenecientes a su institución, por todo lo anterior a continuación se desarrollará la propuesta de taller para la sensibilización de género en la administración pública federal

## CAPITULO 3

# **PROPUESTA DE TALLER PARA LA SENSIBILIZACIÓN DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL**

## CAPITULO III

### PROPUESTA DE TALLER PARA LA SENSIBILIZACIÓN DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

#### 3.1 ACERCAMIENTO A LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

##### 3.1.1 ANTECEDENTES

En 1982 se planteó la necesidad de armonizar y fortalecer la función de control en el Sector Público. Para ello, fue presentado ante el Congreso de la Unión un conjunto de propuestas legislativas en las que se incluyó la iniciativa de Decreto de Reformas y Adiciones a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, misma que al aprobarse y publicarse en el Diario Oficial de la Federación el día 29 de diciembre de 1982, dio origen a la Secretaría de la Contraloría General de la Federación; con el propósito de integrar en esta Dependencia las funciones de control y evaluación global de la gestión pública anteriormente dispersa.

Posteriormente, mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del 28 de diciembre de 1994, se reformó la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, con el propósito fundamental de que el estado dispusiera de mejores instrumentos para llevar a cabo, a través de la Gestión Pública Federal, sus tareas de gobierno con oportunidades y eficiencia, bajo un esquema de organización que evitara duplicación de funciones y precisara responsabilidades.

Dentro de este contexto se modificó el nombre de la Dependencia para denominarse, *Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo* y se le dotó de nuevas atribuciones con el objeto de modernizar y controlar funciones administrativas fundamentales, en adición a las que le correspondían en materia de vigilancia y responsabilidades de los servidores públicos

Con motivo del Decreto por el que se expide la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y reforma entre otros ordenamientos legales, la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, publicado en el Diario Oficial de la

Federación de 10 de abril de 2003, cambia su denominación de la Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo por Secretaría de la Función Pública siendo este nombre el que en la actualidad le rige, confiriéndole la atribución para dirigir, organizar y operar el Sistema de Servicio Profesional de Carrera en las dependencias de la Administración Pública Federal.

### **3.1.2 ACTUALIDAD**

La Secretaría de la Función Pública tiene como misión el consolidar un Gobierno honesto, eficiente y transparente.

La Secretaría de la Función Pública estará a cargo de un Secretario, por ser una dependencia Federal su nombramiento estará a cargo del Jefe del Ejecutivo Federal, la cual vigila que los servidores públicos federales se apeguen a la legalidad durante el ejercicio de sus funciones, sanciona a los que no lo hacen así; promueve el cumplimiento de los procesos de control y fiscalización del gobierno federal. Así también coordina la labor de los órganos internos de control en cada dependencia del gobierno federal y evalúa la gestión de las entidades, también a nivel federal.

La S.F.P por sus siglas tiene a cargo el desempeño de las atribuciones y facultades que le encomiendan la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos y demás ordenamientos legales aplicables.

Sus acciones gubernamentales son:

1. El promover la cultura de la legalidad y el aprecio por la rendición de cuentas.
2. Ampliar la cobertura, impacto y efecto preventivo de la fiscalización a la gestión pública.
3. Inhibir y sancionar las prácticas corruptas.
4. Articular estructuras profesionales eficientes y eficaces del gobierno.
5. Mejorar la regulación, la gestión, y los procesos de la Administración Pública Federal.

## 6. Optimizar el uso y aprovechamiento de los inmuebles federales.

De acuerdo al artículo 3 del Reglamento Interno de la S.F.P, el Secretario se apoyara de la Unidades Administrativas para el desahogo de los asuntos de competencia para la Secretaría de la Función Pública.

Dentro de estas Unidades Administrativas se encuentra la Coordinación General de Órganos de Vigilancia y control que tiene como objetivo el garantizar que los órganos de vigilancia y control contribuyan a reducir los riesgos de corrupción y transparentar la Administración Pública Federal (A.P.F), así como a eficientar la operación de ésta mediante una adecuada relación con las dependencias, entidades, órganos desconcentrados y la Procuraduría General de la República, con un enfoque preventivo del control, una correcta vigilancia de la gestión pública y una efectiva aplicación de medidas correctivas.

En materia de Quejas y Denuncias la Secretaría de la Función Pública coordina la labor de los Órganos internos de control en las dependencias y entidades del gobierno federal.

Es por ello que si un ciudadano requiere de presentar una queja o denuncia relacionada con irregularidades cometidas por servidores públicos federales en el desempeño de sus funciones, puede dirigirse al órgano interno de control de la dependencia o entidad a la que estén adscritos. Ahí se atenderán y darán trámite a su queja o denuncia.

Si la queja o denuncia es en contra de algún servidor público adscrito a la S.F.P, o en contra de los titulares de los órganos internos de control, será la Contraloría Interna de la S.F.P quien atienda esas quejas y denuncias.

La Secretaría de la Función pone diferentes medios de captación de quejas y denuncias para que estén al alcance de todos los ciudadanos.

4 Por correo electrónico: [contactociudadano@funcionpublica.gob.mx](mailto:contactociudadano@funcionpublica.gob.mx)

5 Por correspondencia: Av. Insurgentes Sur no. 1735. P.B. Módulo 3, Col. Guadalupe Inn. Del. Álvaro Obregón. C.P 01020, México, D.F.

- 6 De forma personal: En el Espacio de Contacto Ciudadano de la Secretaría, se brinda orientación sobre los medios y lugares para interponer quejas y denuncias en contra de servidores públicos federales
- 7 Vía telefónica: a través de los numero telefónicos 01 800 11 28 700 lada sin costo, 2000 2000 en el Distrito Federal y 2000 3000 extensión 2164, para interponer quejas y denuncias en contra de servidores públicos federales.

La Secretaría de la Función Pública a su vez pone a su disposición para mayores informes respecto al trámite de quejas o denuncias la página web. [www.sfp.gob.mx](http://www.sfp.gob.mx).

# **PROPUESTA TALLER PARA LA SENSIBILIZACIÓN DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL.**

## **3.2 OBJETIVO GENERAL**

Desarrollar, el enfoque de género en los servidores y las servidoras públicas.

### **3.2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS**

1. Proporcionar herramientas teórico metodológicas, a servidores y servidoras públicas para facilitar su sensibilización mediante una perspectiva de género.
2. identificar las desigualdades entre hombres y mujeres generando un compromiso personal.

## **3.3 DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA PROPUESTA**

### **JUSTIFICACIÓN**

El taller para la sensibilización de género en la administración pública federal, surge de la gran necesidad de sensibilizar a las y los servidores públicos respecto a la importancia de conocer, reconocer y erradicar la violencia de género en su rubro de hostigamiento y acoso sexual, debido a que según un estudio realizado por el colegio jurista el 13 de marzo del 2012 en México existen 1.4 millones de mujeres que padecen hostigamiento y acoso sexual laboral esto se traduce en el 10% de la población activa dentro de nuestro país y que al ser un acto ilícito en donde lamentablemente el 99.7% de los casos no se denuncia.

Es por ello que este taller es solo un eslabón que podrá permitirle a las y los servidores tener información respecto a dicha violencia que les dará las herramientas para poder



identificar casos en sus dependencias y les brindara las opciones necesarias para poder denunciar a sus agresores.

## **CARACTERISTICAS**

Será de carácter presencial y se impartirá en una modalidad de taller, teniendo una duración de ocho horas divididas en dos sesiones de cuatro horas cada una y estará dirigido a servidoras y servidores públicos de la Administración Federal.

## **PARTICIPANTES**

El proceso de sensibilización y capacitación en temas de perspectiva de género es complejo, es por ello que es necesario que él o la facilitadora considere las siguientes recomendaciones:

1. Se generara una convocatoria en las 14 secretarias pertenecientes al gobierno federal (SEDENA, SEMAR, SHCP, SEDESOL, SEMARNAT SENER, SE,SEP, SFP, SALUD, SIPS, SEDATUR, CJEF, PGR, SEGOB, SSP, SRE, SECTUR, SCT Y SAGARPA )
2. Los participantes contarán ya con experiencia y conocimientos previos que contribuirán a que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea más enriquecedor y significativo.
3. Se deberán generar las condiciones para el aprovechamiento de las capacidades y habilidades de los las participantes.

## **MATERIALES PARA EL TALLER**

1. Muñeco bebe uno y muñeco bebe dos
2. Hojas papel bond
3. Plumones de colores
4. Tarjetas blancas
5. Pañuelo
6. Hojas blancas

## 7. Sillas

### **EVALUACIONES (ANEXO 1)**

Los participantes deberán contar con un mínimo del 80% de asistencias, así mismo durante las sesiones se realizarán tres tipos de evaluaciones en tres momentos diferentes:

- **DIAGNOSTICA:**

Se aplicará al inicio del taller con el objetivo de conocer el grado de conocimiento del tema en los participantes y así determinar el nivel de profundidad con el que deben tratarse cada uno de los temas del taller, así como la pertinencia de las técnicas preparadas. Se utilizará un cuestionario de conocimientos de la perspectiva de género y de la cultura institucional.

- **FORMATIVA**

Se realizarán varias evaluaciones durante el desarrollo de cada uno de los temas, utilizando técnicas de diálogo/discusión, demostrativa e interrogativa previamente diseñadas, con la finalidad de comprobar la comprensión de cada uno de los temas, su asimilación por parte de las y los participantes y su reflexión en el ámbito personal y profesional.

- **FINAL**

Se aplicará como mínimo 20 minutos antes del cierre del taller, utilizando el mismo cuestionario de la evaluación que se usó al momento del diagnóstico cuyo objetivo será el identificar el nivel de concientización y compromiso por parte de las y los participantes sobre la perspectiva de género.

**CARTA DESCRIPTIVA**  
**TALLER PARA LA SENSIBILIZACIÓN DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL**  
**SESION 1**

**OBJETIVO ESPECIFICO: los servidores y servidoras públicas, identifiquen y reconozcan las desigualdades entre hombres y mujeres haciendo conciencia del compromiso personal, para facilitar en las instituciones la incorporación de la perspectiva de género.**

Actividad	Procedimiento	Materiales	Tiempo	Forma de evaluación
<b>BIENVENIDA Y ENCUADRE</b>	<p>El instructor:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se presentará</li> <li>- Expondrá el objetivo, contenido del taller.</li> <li>- Indicará las reglas básicas de la convivencia del taller.</li> </ul> <p>Los participantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Se presentarán</li> <li>- Expondrán sus expectativas del taller</li> </ul>	<p>Lápiz Papel Proyector Computadora Plumones Tarjetas opalina</p>	30 min	Hoja de expectativas de los participantes.
<b>DIAGNOSTICO</b>	Se les entregará a los participantes una evaluación diagnostica para la identificación de los conocimientos previos respecto a la perspectiva de género	<p>Lápiz Evaluación diagnostica</p>	10 min	Evaluación
Actividad	Procedimiento	Materiales	Tiempo	Forma de evaluación
<b>LLUVIA DE IDEAS</b>	Se les solicitará a los participantes que digan lo primero que se les ocurra al escuchar género, igualdad y equidad	<p>Pizarrón Plumones</p>	30 min	Pizarrón con las ideas que proporcionen los participantes.
<b>EXPOSICIÓN</b>	<p>El instructor:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Explicará los conceptos básicos: sexo, género, perspectiva género, igualdad y equidad.</li> </ul>	<p>Pizarrón Plumones Computadora Presentación powerpoint</p>	60 min	Tema de exposición
<b>-ROSA Y AZUL</b>	-El instructor dividirá en dos equipos y solicitara que pase una mujer y un hombre de cada equipo, se les entregara un bebe muñeco envuelto en una cobija de color rosa y otro con la cobija azul pero el sexo del bebe no corresponderá con el color de la cobija. Cada equipo enlistara los atributos del bebe que tienen. Al final todos analizaran los procesos sociales y culturales atribuidos al bebe que se creía de un sexo y no lo era.	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Bebe muñeco niño y niña</li> <li>-Cobijas azul y rosa</li> <li>-Plumones</li> <li>-Hojas blancas</li> </ul>	35 min	Hojas de resumen
<b>CIERRE</b>	El instructor solicitara a los participantes que en una hoja en blanco escriban los que han entendido respecto a sexo, género, perspectiva género, igualdad y equidad.	<p>Hojas blancas Lápiz</p>	20 min	

**CARTA DESCRIPTIVA**  
**TALLER PARA LA SENSIBILIZACIÓN DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL**  
**SESION 2**

**OBJETIVO ESPECÍFICO:** las y los servidores públicos contarán con las herramientas teóricas metodológicas necesarias desde el enfoque de género y obtendrán la sensibilización necesaria respecto a la perspectiva de género.

Actividad	Procedimiento	Materiales	Tiempo	Forma de evaluación
<b>BIENVENIDA Y RESUMEN DE LA PRIMERA SESIÓN</b>	El instructor: -Pedirá expliquen lo aprendido o entendido en la sesión anterior -Complementará la información en caso de que los participantes omitan algún dato importante.	Hoja de resumen de la primera sesión.	30 min	Hoja de resumen de la primera sesión.
<b>EXPOSICIÓN</b>	El instructor explicará a los participantes: Definición y formas de violencia diferentes estereotipos y roles,	Proyector Pizarrón Pantalla blanca	60 min	Tema de exposición
<b>JERARQUIA Y PODER</b>	El instructor indicará al grupo que deberán colocarse distribuidos dentro del salón como ellos prefieran	Sillas Hojas Plumones	40 min	Hojas de resumen
<b>JERARQUIA Y PODER</b>	Colocará unas sillas justo al frente del salón colocando una descripción referente a un empleo y les indicará que todos están desempleados y deberán correr a la silla que contenga las especificaciones del empleo que buscan.	Sillas Hojas Plumones	40 min	Hojas de resumen
<b>JERARQUIA Y PODER</b>	El instructor va a leer cada especificación y contará hasta tres para que ellos corran hacia la silla.  Una vez finalizada la actividad les preguntara como se sintieron ante la actividad.	Sillas Hojas Plumones	40 min	Hojas de resumen
<b>CIERRE</b>	El instructor solicitara a los participantes que en una hoja en blanco escriban los que han entendido respecto a violencia, estereotipo y roles.	Hojas blancas Lápiz	20 min	
<b>EVALUACIÓN FINAL</b>	El instructor les entregará los cuestionarios de evaluación	Hojas Lápiz	30 min	Evaluación final.

## CONCLUSIÓN

Dentro de los compromisos asumidos por el gobierno mexicano uno de ellos y de gran importancia es el trabajar con un gobierno incluyente encaminado, hacia una prevención de violencia hacia la mujer y de combatir el Hostigamiento y acoso sexual incidiendo en una política que aspire el velar y otorgar a todos los ciudadanos las mismas oportunidades para el desarrollo de potencialidades, reconociendo los mismos derechos , responsabilidades y oportunidades siempre dentro del marco del respeto en sus diferencias y permitiendo su pleno desarrollo de capacidades, en todos los ámbitos.

Es admisible que existan dificultades para abordar la problemática del hostigamiento y acoso sexual, ello por la falta de conciencia social, conocimiento, empatía, sensibilidad y compromiso por lo que las consecuencias negativas en sus víctimasaminoran el desempeño de sus funciones del puesto y condicionan el desarrollo de las relaciones en su entorno laboral siendo también laceradas sus relaciones intrapersonales.

Es tema prioritario para el gobierno la capacitación permanente de los servidores y servidoras de la Administración Pública Federal para darles a conocer la ley y sensibilizarlos acerca de las graves consecuencias que conllevan este tipo de conductas, asesoramiento permanente a las víctimas y los órganos internos de control por ser ellos los órganos disciplinarios , así como el trabajo que se realiza con las políticas de prevención y el contenido de sus reglamentos, son indispensables para que las personas hostigadas reconozcan el tipo de violencia al que se encuentran sometidas y sientan mayor confianza al presentar sus denuncias.

Para combatir el acoso sexual es preciso el abordaje de cuestiones delicadas y relacionadas con los derechos humanos. El adentramiento social del hostigamiento sexual como algo en lo que todos y todas debemos intervenir para erradicarlo siendo una labor de interés público.

Es necesario reflexionar que tanto la conducta agresiva y desafiante del hostigador, así como la actitud pasiva y sumisa de la víctima son conductas aprendidas, propiciadas por una conducta sexista; por ello aunque el logro de leyes al respeto es importante para incidir en el problema, es insuficiente por el componente cultural, es ahí donde radica la importancia de las políticas de prevención, en tanto que se requieren de permanentes capacitaciones, campañas educativas, foros públicos y diseño de múltiples estrategias además de medidas estructurales que busquen redefinir las relaciones sociales en un ambiente de paz y armonía, equilibrado y adecuado para el desarrollo.

El taller propuesto en este trabajo para la sensibilización de género en la Administración Pública Federal tiene ese objetivo generar el desarrollo, la fomentación y el impulso del enfoque de género para que se adopte como estilo de vida laboral para incidir en una capacitación y atención permanente en sus instituciones ya que esto apoyara a que mermen los casos de este tipo de violencia que se viven día a día en los centros de trabajo y que al no ser de conocimiento público generan climas laborales hostiles e inadecuados lo cual resta en el rendimiento físico, psicológico y emocional de los servidores públicos.

## **ALCANCES Y LIMITACIONES**

Esta propuesta está diseñada para generar una capacitación a funcionarios y funcionarias que pertenecen a las 14 secretarías del gobierno federal, para ampliar el conocimiento ya existente en referencia a la prevención, sanción y erradicación de la violencia de género en su rubro de hostigamiento y acoso sexual, para fortalecer los vínculos de empatía, reconocimiento y apoyo para el fortalecimiento de un clima laboral que permita un ambiente sano en sus centros de trabajo.

Así mismo esto permitirá que el porcentaje de casos de hostigamiento y acoso sexual que existen en las instituciones disminuyan y los existentes se puedan ver reflejados en denuncias y sanciones.

La principal limitación a la que se enfrenta esta propuesta de taller es la escasa información diagnóstica sobre casos denunciados y la institución dentro de las 14 secretarías en la cual existe mayor índice de hostigamiento y acoso sexual.

El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) en su página [www.inmujeres.gob.mx](http://www.inmujeres.gob.mx) en el apartado de Sistemas de Indicadores de Género, con fecha de última actualización 2011, mostrando solo 3 indicadores referentes a violencia:

Lesiones por consecuencia de violencia familiar.

AÑO	2002			2004			2005			2006		
SEXO	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
TOTAL	5,530	9,080	14,610	4,963	10,041	15,004	4,973	12,811	17,784	4,924	15,314	20,238

Mujeres con al menos un incidente de violencia sexual en los últimos doce meses.

AÑO	2003	2006	2011
	M	M	M
TOTAL	1,57,209	1,292,127	704,428

Mujeres con al menos un incidente de violencia física en los últimos doce meses.

AÑO	2003	2006	2011
	M	M	M
TOTAL	1,813,370	2,213,941	1,569,744

Lo anterior permite observar que no se cuenta con un sistema de indicadores actualizado a la fecha y que no se encontró una en referencia al hostigamiento y acoso



sexual laboral lo que merma y debilita el hacer una propuesta más delimitada, mas centralizada y con una focalización hacia cierta población especifica (alguna secretaría en particular) lo que nos hace trabajar de lo general tanto en población como e resultados.

## REFERENCIAS

Barquet, Alfredo (2003), *Las relaciones individuales de trabajo en el servicio público, el contrato y su impacto en la Administración Pública Federal* [en línea] en Biblioteca Jurídica Virtual-Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM Sección Consulta-Libros. Disponible en: <http://www.bibliojuridica.org/libros/3/1090/8.pdf>

Butler, Judith (1987) *Vacations an sex an gender, Bearour, witting and Foucault in Seyla*

Behhabid&Ducill Cornell, 1era.Ed. *Feminism as a critique*, university of Minnesota press.

Bravo, Ellen y Ellen Cassedy, *The 9to5 Guide to Combatting Sexual Harassment*, Banta Book Group, 1999.

Castro García, Carmen, *Guía práctica. La inclusión de la perspectiva de género en las políticas locales del Camp de Morvrede*, Ajuntament de Sagunt, Valencia, 2004.

Código Penal Federal. Texto vigente, publicado el 14 de agosto de 1031 [en vigor a partir del 17 de septiembre de 1931].

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Texto vigente, publicado el 5 de febrero de 1971 [en vigor a partir de 1° de mayo de 1917].

Declaration des drots de l'home et do citoyen de 1789. Disponible en <http://www.assemblee-nationale.fr/histoire/duan/1789.asp>.

Delgadillo, Martínez, Luis Humberto, Elementos del Derecho Administrativo, Limusa/Noriega Editores, México, 2004.

Deleuza G. y Guattari. F Que es la filosofía?, (Barcelona, Anagrama, 1993)

Diccionario de la Real Academia Española (DRAE), 22ª edición, [en línea]  
<http://buscon.rae.es/drae/>

Diderot y Dálembert, Léncyclopédieoudictionnaireraisonné des scinces des arts, etdesmétiers. [enlínea] <http://diderot.alembert.free.fr/>

González, Ángeles e Isabel Alonso, Guía para identificar la pertinencia de género, Instituto Andaluz de la Mujer – junta de Andalucía, Andalucía, 2006.

GoslingaRamírez, Lorena, Hostigamiento y acoso sexual y acoso sexual [en línea], Suprema Corte de Justicia de la Nación-Recursos Jurídicos- Publicaciones de los becarios de la corte México [fecha de consulta: 1° de junio de 2009], Disponible en:  
<http://www.scjn.gob.mx/SiteCollectionDocuments/PortalSCJN/RecJur/Becarios/pdf/LORENA%20GOSLINGA.pdf>

Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública, 2008.

Guía para la ejecución del Programa de Cultura Institucional en la administración pública federal, 1era. Edición, México, 2009.

Guzmán Ramírez Gezabel y Bolio Márquez Marta. Construyendo la Perspectiva de género: cómo portar lentes nuevos. Universidad Iberoamericana de México, 1010.

Haro, Carranza (1996) El hostigamiento Sexual en el Desarrollo laboral. Revista especializada.

Inmujeres (2011). Elementos Básicos de Género, Acoso y Hostigamiento Sexual, México.

Instituto Nacional de las Mujeres (2007) Glosario de género. México.

Inmujeres, (2009). Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual, México

Lalande, A. Vocabulaire technique et critique de la philosophie. París, Presses universitaires de France, 1962.

Lamas, Marta (1986) Nueva antropología, revista de ciencias sociales, [en línea] <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librer/rev/nuant/cont/30/cnt/cnt9.pdf>.

Lamas, Marta. "Usos, dificultades y posibilidades de la categoría "género", México, 2000.

Lamas, Marta "Orientación sexual, familia y democracia", 2005

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado "b" del art. 123 conts., texto vigente publicado el día 28 de diciembre de 1963 [en vigor a partir del 29 de diciembre de 1963]

Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, México, 2001.

Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal, 2006

Ley Federal de Responsabilidad Administrativa de los Servidores Públicos, 2007

Ley General de Acceso de la Mujeres a una Vida Libre de Violencia, México, 2007.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, México, 2008.

Ley orgánica de la Administración Pública Federal. Texto vigente publicado el 29 de diciembre de 2002 [en vigor a partir del 1° de enero de 1977].

Moliner, M. Diccionario de uso del español. Gredos. Disponible en <http://www.diclib.com/cgi-bin/dl.cgi?base=moliner&page=showpages>.

ONU (1948) Declaración Universal de los Derechos Humanos [en línea] <http://www.un.org/es/documents/udhr/>

Penley, Constance, 1990, "missing m/f", in Parveen Adams y Elizabeth Cowie 1era.Ed., TheWoman in Questions.

Presidencia de la Republica, Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, México, 2007.

Programa de Cultura Institución, México, 2009.

Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012.

Rannauro Melgarejo, Elizardo, Manual: Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra las mujeres y su Protocolo Facultativo CEDAW, Secretaría de Relaciones Exteriores/UNIFEM/PNUD, 4ª. Edición. México, 2008

Scott, Joan W. (1986), # gender: a useful category of historical Analysis”, in American Historical Review, n- 91.

Secretaria de la Función Pública (2014) [en línea] <http://www.sfp.gob.mx>

Welsh, Sandy, “Gender and Sexual Harassments”, en Annual Review of Sociology, vol. 25, 1999, pp.169-190.

Zaffaroni, Eugenio, Manual de Derecho Penal, Cárdenas editor, México, 1998.

# ANEXOS

## ANEXO 1

### EVALUACIONES

#### CUESTIONARIO DIAGNOSTICO

FECHA: \_\_\_\_\_

SEXO: H \_\_\_\_\_ M \_\_\_\_\_

EDAD: \_\_\_\_\_

ESCOLARIDAD: \_\_\_\_\_

DEPENDENCIA: \_\_\_\_\_

OBJETIVO:

Identificar el nivel de conocimientos que tienen los y las participantes respecto a la Perspectiva de Género, mediante la aplicación de un cuestionario diagnóstico al inicio y al final del curso con el fin de obtener un comparativo del aprendizaje.

INSTRUCCIONES:

A continuación se presentan una serie de aseveraciones respecto a la Perspectiva de Género, sustentadas en el material que se utiliza en la capacitación sobre la sensibilización en género en la administración pública federal.

Léalas con atención y subraye según la respuesta que considere adecuada.

1. La perspectiva de género analiza las diferencias sociales y culturales entre hombres y mujeres

1) FALSO      2) VERDADERO      3) NO SÉ

2. El concepto sexo se refiere a lo masculino y lo femenino

1) FALSO      2) VERDADERO      3) NO SÉ

3. Las diferencias biológicas generan desigualdad entre hombres y mujeres

1) FALSO      2) VERDADERO      3) NO SÉ

4. Hombres y mujeres tienen el mismo derecho en la toma de decisiones

1) FALSO      2) VERDADERO      3) NO SÉ

5. Igualdad es cuando eliminamos toda forma de discriminación

1) FALSO      2) VERDADERO      3) NO SÉ

6. Para construir relaciones incluyentes es necesario eliminar nuestros estereotipos

1) FALSO      2) VERDADERO      3) NO SÉ

7. La familia, la religión, la escuela son instituciones sociales que propician que se mantenga la desigualdad de género

1) FALSO      2) VERDADERO      3) NO SÉ

8. Violencia es causar un daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico o sexual.

1) FALSO      2) VERDADERO      3) NO SÉ

9. El hostigamiento sexual es un tipo de violencia que no se castiga

1) FALSO      2) VERDADERO      3) NO SÉ



10. El hostigamiento sexual y el acoso sexual son conceptos diferentes

1) FALSO      2) VERDADERO      3) NO SÉ

11. Los medios de comunicación propician diferencias entre hombres y mujeres

1) FALSO      2) VERDADERO      3) NO SÉ

12. El mal uso del poder es cuando se impone u obliga a alguien a actuar aun en contra de su voluntad

1) FALSO      2) VERDADERO      3) NO SÉ

13. Los Derechos Humanos protegen la vida, la libertad, la justicia, la igualdad y la integridad de las personas frente a la autoridad

1) FALSO      2) VERDADERO      3) NO SÉ

14. La discriminación no atenta contra los Derechos Humanos

1) FALSO      2) VERDADERO      3) NO SÉ

15. Cuando nos dirigimos solo a los hombres, excluyendo a las mujeres presentes es discriminación

1) FALSO      2) VERDADERO      3) NO SÉ

## CUESTIONARIO FINAL

FECHA: \_\_\_\_\_

SEXO: H \_\_\_\_\_ M \_\_\_\_\_

EDAD: \_\_\_\_\_

ESCOLARIDAD: \_\_\_\_\_

DEPENDENCIA: \_\_\_\_\_

OBJETIVO:

Identificar el nivel de conocimientos que tienen los y las participantes respecto a la Perspectiva de Género, mediante la aplicación de un cuestionario diagnóstico al inicio y al final del curso con el fin de obtener un comparativo del aprendizaje.

INSTRUCCIONES:

A continuación se presentan una serie de aseveraciones respecto a la Perspectiva de Género, sustentadas en el material que se utiliza en la capacitación sobre la sensibilización en género en la administración pública federal.

Léalas con atención y subraye según la respuesta que considere adecuada.

1. La perspectiva de género analiza las diferencias sociales y culturales entre hombres y mujeres

1) FALSO      2) VERDADERO      3) NO SÉ

2. El concepto sexo se refiere a lo masculino y lo femenino

1) FALSO      2) VERDADERO      3) NO SÉ

3. Las diferencias biológicas generan desigualdad entre hombres y mujeres

1) FALSO      2) VERDADERO      3) NO SÉ

4. Hombres y mujeres tienen el mismo derecho en la toma de decisiones

1) FALSO      2) VERDADERO      3) NO SÉ

5. Igualdad es cuando eliminamos toda forma de discriminación

1) FALSO      2) VERDADERO      3) NO SÉ

6. Para construir relaciones incluyentes es necesario eliminar nuestros estereotipos

1) FALSO      2) VERDADERO      3) NO SÉ

7. La familia, la religión, la escuela son instituciones sociales que propician que se mantenga la desigualdad de género

1) FALSO      2) VERDADERO      3) NO SÉ

8. Violencia es causar un daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico o sexual.

1) FALSO      2) VERDADERO      3) NO SÉ

9. El hostigamiento sexual es un tipo de violencia que no se castiga

1) FALSO      2) VERDADERO      3) NO SÉ

10. El hostigamiento sexual y el acoso sexual son conceptos diferentes

1) FALSO      2) VERDADERO      3) NO SÉ

11. Los medios de comunicación propician diferencias entre hombres y mujeres

1) FALSO      2) VERDADERO      3) NO SÉ

12. El mal uso del poder es cuando se impone u obliga a alguien a actuar aun en contra de su voluntad

1) FALSO    2) VERDADERO    3) NO SÉ

13. Los Derechos Humanos protegen la vida, la libertad, la justicia, la igualdad y la Integridad de las personas frente a la autoridad

1) FALSO    2) VERDADERO    3) NO SÉ

14. La discriminación no atenta contra los Derechos Humanos

1) FALSO    2) VERDADERO    3) NO SÉ

15. Cuando nos dirigimos solo a los hombres, excluyendo a las mujeres presentes es discriminación

1) FALSO    2) VERDADERO    3) NO SÉ