



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

**Micromachismo en la Delegación Regional
Poniente del ISSSTE, un escollo para la
igualdad laboral y no discriminación**

TESINA

Que para obtener el título de
Licenciada en Sociología

PRESENTA

Rocío Angélica Álvarez Pedraza

DIRECTORA

Dra. Olinca Valeria Avilés Hernández



Ciudad Universitaria, Cd. Mx. 2018



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

Es necesario
revertir el hechizo.
Ese,
que borra a las mujeres
de los libros de historia,
de las esferas de poder,
de las antologías.
Ese,
que las encierra
entre cuatro paredes,
con solo
colocarles un anillo.

Guisela López

Agradecimientos y dedicatoria

Profundo agradecimiento a Dios y a mi familia. Gracias a mis auténticas hermanas, gracias mama y papa (mi inspiración), gracias abuelitos (¿qué tal allá arriba, amado Pepis?), gracias tíos y excéntricos primos.

Especial gratitud y reconocimiento a la Dra. Olinca Avilés, directora y amiga, que con su apretada agenda, su afable personalidad y sus profesionales consejos, supo guiar este trabajo hasta hacerlo posible.

Gracias profra. Amelia Coria y Lourdes Zariñana; gracias profr. Oscar González y Fernando Munguía, estimado amigo y líder nato. Mi admiración y respeto a cada uno de ustedes, todas sus inteligentes observaciones enriquecieron notablemente este proyecto.

Dedico este disfrute a Sofi, mi pequeña hija soñadora, recuerda que la educación es el arma más poderosa de transformación. Gracias también a mi adorable compañero de aventuras: René, quien durante más de una década me ha alentado y consentido hasta en los momentos más sombríos; tu apoyo para la conclusión de este sueño fue determinante.

Asimismo agradezco a cada una de las entrevistadas que colaboró, aunque temerosamente en algunos de los casos, a romper el silencio y visibilizar la tan naturalizada violencia cotidiana.

Pero sobre todo, ofrezco este esfuerzo a todas las personas que, hasta con los actos más pequeños, han hecho de este mundo un espacio más equitativo, inclusivo, tolerante y justo.

ÍNDICE

Introducción	06
Capítulo I. CONSTRUCCIÓN SOCIAL DE LOS MICROMACHISMOS	
1.1 El género como construcción social	17
1.2 Micromachismos	28
1.3 La importancia de los micromachismos en la construcción social del género en México	29
1.4 Prácticas micromachistas en el ámbito laboral	36
1.4.1. Subestimación de la capacidad intelectual femenina	35
1.4.2. Estereotipamiento de roles laborales: tareas feminizadas	36
1.4.3. Manifestación de conductas masculinas, sutiles y disimuladas de acoso y hostigamiento sexual	37
Capítulo II. FUNDAMENTOS CONSTITUTIVOS DE LA DELEGACIÓN REGIONAL PONIENTE, ISSSTE	
2.1 Semblanza del organismo	45
2.2 Programa Institucional “Trato por un Buen Trato”	50
2.3 Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015	53
2.3.1. Antecedentes y estructura de la Norma NMX-R-025-SCFI-2015	55
2.4 Certificación de la Norma NMX-R-025-SCFI-2015 en la Delegación Regional Poniente del ISSSTE.	57

Capítulo III. PERCEPCIÓN FEMENINA SOBRE LAS PRÁCTICAS MICROMACHISTAS EN LA DELEGACIÓN REGIONAL PONIENTE

3.1 Metodología y técnica de investigación	61
3.2 Estereotipos y autopercepción de roles femeninos en el trabajo	64
3.2.1. Principal estereotipo identificado por las entrevistadas	65
3.2.2. Los nuevos retos: techo de cristal y suelo pegajoso	69
3.3 Subestimación de la capacidad intelectual femenina	71
3.4 Prácticas cotidianas y sutiles de acoso y hostigamiento sexual	79
3.4.1. Estadísticas significativas	79
3.4.2. Frecuencia de las prácticas sutiles de acoso y hostigamiento sexual	81
3.4.3. Sentimientos, opiniones y experiencias	84
3.4.4. Omisión, complicidad, proteccionismo e impunidad	95
Conclusiones	103
Bibliografía y hemerografía	113
Glosario de siglas	124
Anexos	125

ÍNDICE DE CUADROS

Capítulo I.

- 1.1 Población ocupada por sector de actividad económica en México, según sexo.
Cuarto trimestre: Octubre-Diciembre 2017 **26**

Capítulo II.

- 2.1 Distribución poblacional por área administrativa en Delegación Regional
Poniente, ISSSTE. Plantilla de Personal quincena 22/24, 2017 **48**
- 2.2 Organigrama de la DRP, ISSSTE. 2017 **49**

Capítulo III.

- 3.1 Perfil sociodemográfico de las entrevistadas. Agosto 2018 **63**
- 3.2 Reconocimiento de prácticas sutiles y disimuladas de acoso y hostigamiento
sexual en la DRP, ISSSTE. Agosto 2018 **80**
- 3.3 Identificación de las prácticas sutiles y disimuladas de acoso y hostigamiento
sexual en la DRP, ISSSTE. Agosto 2018 **81**
- 3.4 Frecuencia de la manifestación de prácticas sutiles y disimuladas de acoso y
hostigamiento sexual en la DRP, ISSSTE. Agosto 2018 **82**
- 3.5 Frases utilizadas por las entrevistadas para definir la frecuencia de las
prácticas sutiles y disimuladas de acoso y hostigamiento sexual en su centro de
trabajo: la DRP, ISSSTE. Agosto 2018 **83**
- 3.6 Sentimientos de las entrevistadas víctimas de prácticas sutiles y disimuladas
de acoso y hostigamiento sexual en su centro de trabajo: la DRP, ISSSTE. Agosto
2018 **85**
- 3.7 Experiencias de las entrevistadas referentes a las prácticas sutiles y
disimuladas de acoso y hostigamiento sexual en su centro de trabajo: la DRP,
ISSSTE. Agosto 2018 **95**

INTRODUCCIÓN

La persona y el respeto a los Derechos Humanos de ésta son el fin supremo de una sociedad armónica y un Estado responsable. Disfrutar de un ambiente seguro y libre de violencia en todas las esferas sociales, es fundamental; sobre todo para las civilizaciones modernas y occidentalizadas adheridas a los organismos Internacionales y a los tratados que promueven la universalidad de Derechos Humanos¹, estableciendo que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos.

En México, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 1º prohíbe expresamente todo tipo de discriminación que atente contra la dignidad humana y menoscabe los derechos y libertades de las personas. (CPEUM, 1917).

Sin embargo, a pesar de los múltiples esfuerzos institucionales y reformas constitucionales que se han realizado a lo largo del tiempo para lograr una mayor libertad, equidad y justicia para todas y todos, en el inconsciente colectivo de los individuos pervive un significativo cúmulo de prejuicios, valores estigmatizados y creencias arcaicas que entorpecen el ejercicio íntegro de estos derechos.

A través de un repertorio de expresiones simbólicas conectadas a la memoria histórica colectiva es como los arquetipos de los actuales estereotipos continúan constriñendo y al mismo tiempo legitimando prácticas que mantienen una estratificación social desigual que funciona bajo normas y rituales bien definidos; apropiando y reproduciendo así un imaginario social²

¹ Las convenciones generales del sistema de Naciones Unidas que contienen cláusulas en sus textos de no discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social son la Declaración Universal de Derechos Humanos (artículo 20.); el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 2.1), y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 2.2). (CNDH, agosto 2017, p. 16)

² Concepto referenciado por Castoriadis, donde *imaginario social* representa una serie de esquemas mentales compartidos por grupos de personas en un espacio y tiempo determinados. Castoriadis,

que fragmenta inequitativamente el tejido social a través de acciones de la vida cotidiana.

Y aunque el hombre ha evolucionado física, psíquica y socialmente, en lo más profundo de su ser se encuentra enraizado un peso antiguo del que difícilmente se puede prescindir (Bozal, 1998).

Una de esas construcciones socioculturales que ha contribuido significativamente a segmentar los espacios de acción de los individuos a través de la historia humana es la definición de roles entre lo masculino y lo femenino, desde la división sexual del trabajo en las comunidades primitivas, el género³ ha determinado y condicionado el comportamiento, las funciones, las oportunidades, la valoración y las relaciones entre los sujetos, asignando una superioridad implícita al género masculino en todos los ámbitos. (INMUJERES, 2004, p. 1)

Si bien es cierto que al posibilitarse la emancipación económica, sexual y emocional de la mujer en las últimas décadas, ellas han ocupado un papel protagónico en la transformación de la dinámica social para ser asumidas y respetadas en todos los espacios; sin embargo, la herencia histórica de los múltiples estereotipos asociados a su género continúan tan arraigados en el imaginario social que la mujer sigue observándose dependiente, subordinada y representada como un objeto sexual pasivo.

Como lo expresa Gerda Lerner “las reformas y los cambios legales (que se han logrado para una mayor igualdad entre hombres y mujeres), aunque mejoran las condiciones de las mujeres y sean parte fundamental de su proceso de emancipación, no van a cambiar de raíz al patriarcado. Hay que integrar estas reformas dentro de una vasta revolución cultural” (1990, p.316).

Cornelius. *La institución imaginaria de la sociedad*, 2 vols., Tusquets, Barcelona, 1989. Edit. Altarima, Montevideo.

³ Conviene aclarar que para los efectos focalizados del presente estudio, se toma como punto de partida el sistema sexual binario que conceptualiza la realidad del género humano dividido entre hombres y mujeres. Sin embargo se desea manifestar el reconocimiento y respeto sincero a favor de la multiplicidad de orientaciones sexuales, así como de la diversidad de expresiones e identidades de género que configuran la plataforma de una sociedad inclusiva.

Una de las implicaciones más severas de la presencia del estereotipo mujer-objeto en el inconsciente colectivo de las sociedades modernas es la multiplicidad de formas y tipos violencia de género.

Se sabe que la violencia como instrumento de dominio ha existido siempre, cuestión que le ha permitido institucionalizarse como una práctica legítima en el horizonte de la vida cotidiana, no obstante, junto con las transformaciones sociales de las últimas décadas que han empoderado a la mujer, han surgido nuevos mecanismos de dominación masculina que perpetúan la subsistencia de sociedades basadas en una distribución inequitativa del poder entre géneros.

Berger y Luckman (1967) argumentan que las ideas que constituyen la realidad social dependen de las características particulares de cada sociedad, puesto que cada una tiene su propio sistema de valores y perspectivas de la vida, a lo cual, los hechos y las conductas sociales adquieren significado. Así, lo que es real en un contexto histórico particular, puede no ser en otro.

En la presente investigación se analiza la importancia de ciertas prácticas masculinas de violencia hacia las mujeres, ejercidas de manera habitual, sutil y disimulada en la cotidianidad del ámbito laboral mexicano, específicamente en un centro de trabajo perteneciente a la administración pública federal, cuestión que implica estudiar asimismo la influencia de estas prácticas de agresión en la construcción social de los roles de género.

Para tales efectos, se aborda el término micromachismo, concepto utilizado inicialmente por Luis Bonino (2004) para nombrar a una serie de expresiones de dominación masculina que se manifiestan en la cotidianidad como actos de control de baja intensidad; razón que les permite alcanzar un alto nivel de naturalidad, impunidad y legitimidad (con o sin conciencia de ello) gracias a la supuesta invisibilización durante su ejecución.

De ahí que para la Sociología, como disciplina académica, los estudios con perspectiva de género adquieren relevancia en el momento que buscan

generar conocimiento sobre un sector social históricamente desfavorecido y subordinado, para comprender, interpretando, las condiciones y el contexto en donde se crean y reproducen las interacciones sociales basadas en la desigualdad y la violencia.

Ello implica la exploración de los rasgos centrales que configuran el funcionamiento, los procesos y la organización de la estructura social contemporánea al circunscribir el concepto de género dentro de un sistema de acción social y cultural donde el poder y el control juegan un papel predominante.

De esta manera, resulta de vital importancia realizar investigaciones que contribuyan a la comprensión de problemáticas sociales marcadas, como dice Martha Lamas (2014, p.207), por el ejercicio de un poder que afecta las ideas sobre la justicia y equidad, encontrando – en las relaciones asimétricas entre géneros- el más claro ejemplo de diferenciación y jerarquización arbitraria entre seres humanos. (Maldonado, 2003, p.69)

Así, para examinar la trascendencia e influencia de los micromachismos en la construcción social de lo que se define como “propio” de cada género, se tomaron en cuenta 3 variables independientes:

1. Los estereotipos del rol femenino en las tareas laborales
2. La subestimación de la capacidad intelectual femenina y
3. Las manifestaciones sutiles y disimuladas de hostigamiento y acoso sexual

Se sabe que el hostigamiento y acoso sexual ha estado presente desde hace siglos, manifestándose en diversos espacios sociales como el familiar, el escolar y el laboral, sin embargo en estos dos últimos es donde actualmente presenta una mayor incidencia, debido a la constante necesidad masculina de reivindicar su rol de dominio sobre las mujeres en un espacio dirigido primordialmente por hombres.

Esto puede explicarse debido a que las mujeres, a consecuencia de las diversas condiciones históricas de subordinación, han sido confinadas social y culturalmente al ámbito de lo privado, lo doméstico y lo familiar, y en ese sentido se ha llegado a considerar que en la actualidad han “invadido” material y simbólicamente un espacio público que originariamente era dominado y controlado exclusivamente por el hombre. Por lo tanto, este tipo de violencia fungiría⁴ como una expresión de autoridad y poder, es decir, como un mecanismo de control masculino perpetuador de una relación social basada en el binomio dominación/subordinación.

Ahora bien, existen distintas definiciones, niveles y tipos de acoso y hostigamiento sexual, y aunque todas las clasificaciones implican profundas consecuencias negativas que atentan contra la integridad física, psicológica y económica de las personas, para efectos de este estudio se abordarán aquellas prácticas cotidianas casi imperceptibles, naturalizadas, aceptadas y toleradas tanto para la víctima como para el victimario⁵.

De modo que en esta época de excepcionales transformaciones socio-culturales que van posibilitando igualdad de oportunidades y tratos, resulta inaplazable contribuir a visibilizar la violencia y el daño que representan estas conductas. Ya que, aunque la violencia forma parte de los hábitos cotidianos, al vivirla y observarla en todas partes, conviene dejar de normalizarla y naturalizarla.

Como se observará en el capítulo uno de este estudio, en México el hostigamiento y acoso sexual como formas de violencia hacia la mujer ya son reconocidas social, científica y legalmente, logrando ser temáticas ampliamente abordadas, discutidas y consideradas dentro de las políticas institucionales; sin embargo, de acuerdo a cifras oficiales, los esfuerzos para socavarlos han resultado indudablemente insuficientes como se verá a continuación:

⁴ Este argumento se profundiza en el marco teórico-conceptual del capítulo uno de esta investigación.

⁵ Para una pronta referencia, tomar en cuenta la tarjeta No. 3, incluida en los anexos de la presente investigación.

La Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública 2015 del INEGI, declara que 1.4 millones de mujeres padecen acoso sexual en el trabajo, esto es el 10% de la población económicamente activa en el 2014. El 90% de los casos no se denuncia. (INEGI, 2015)

Tan solo en 2017, “en las llamadas de emergencia al 911 se reportaron 4,415 casos de acoso y hostigamiento sexual, tal situación obliga a pensar que en México hay un entorno cada vez más hostil para las mujeres”. (Periódico Reforma, 2017, p.4)

En lo referente a las Dependencias Federales en México, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y la Secretaría de la Función Pública (SFP), registraron 25 mil 728 casos de acoso sexual en 258 dependencias federales en el 2008, de las cuales sólo se denunciaron 7 mil 796 casos por temor a represalias. (Gaceta Parlamentaria, 2011)

A lo anterior habría que agregar que el acoso sexual se encuentra íntimamente relacionado con el feminicidio⁶, fenómeno que en México va al alza: de 389 casos en 2015 han pasado a 671 casos en el 2017, siendo la Ciudad de México el 6º lugar en incidencias. Por ello, la activista independiente Luisa Velázquez Herrera afirma que combatir el acoso sexual a las mujeres es prioritario para disminuir el número de los feminicidios. (Periódico Reforma, 2017, p.6)

La presente investigación pretende irrumpir en el microcosmos cotidiano de una dependencia de la Administración Pública Federal, concretamente en la Delegación Regional Poniente (DRP), órgano gubernamental desconcentrado del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) ubicado en la Delegación Miguel Hidalgo, Ciudad de México.

⁶ El CEVI, comité de expertas del Mecanismo de Seguimiento para la Implementación de la Convención de Belém do Pará, adoptó en su Declaración sobre el Feminicidio/femicidio como “la muerte violenta de mujeres por razones de género, ya sea que tenga lugar dentro de la familia, unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal; en la comunidad, por parte de cualquier persona, o que sea perpetrada o tolerada por el Estado y sus agentes, por acción u omisión”. (OEA, 15 de agosto de 2008, p. 2)

En esta dependencia se ha observado la manifestación y reproducción de ciertas prácticas masculinas, sutiles, disimuladas y reiterativas que atentan contra la libertad, seguridad e igualdad de oportunidades de las mujeres que diariamente asisten a trabajar al edificio delegacional. Sin embargo, por su aparente bajo nivel de perceptibilidad se han considerado prácticas inocentes, inofensivas, normales o hasta invisibles, lo que ha permitido la aceptación e institucionalización en la cultura laboral de ese centro de trabajo.

No obstante, la violencia y daño que representan para las mujeres, por su frecuencia, grado de tolerancia y naturalidad con que éstas se exhiben, configuran un riesgo para la cultura a favor de la eliminación de todas las formas de discriminación y desigualdad de género.

Cabe señalar que el interés por desarrollar este trabajo nace a partir de la experiencia al fungir como testigo (observador participante⁷) al laborar en el área de Recursos Humanos de la mencionada Delegación desde enero 2016 a la fecha.

A lo largo de este tiempo se tuvo la oportunidad de colaborar en la implementación de distintos programas institucionales, como el llamado “Cruzada Nacional para Un Trato por un Buen Trato” impulsado desde Octubre 2016. Esta cuestión permitió participar igualmente en el proceso de certificación a la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y no Discriminación: NMX-025-SCFI-2015 a la cual fue sometida la Delegación en el 2017, al ser seleccionada de entre las 35 Delegaciones del ISSSTE a nivel nacional.

Al involucrarme directamente con estas dos representativas herramientas institucionales se percibió que la lógica discursiva de ambas se basa en criterios de justicia social como libertad, igualdad, trato digno y sana convivencia; cuestión que le ha permitido al ISSSTE, por lo menos de manera

⁷ Tomando como referencia que el observador participante asume ciertos roles que lo transforman en partícipe de los sucesos estudiados (puede ser un vecino de un barrio... un miembro del cuerpo de una organización, etc.) (Tarres, 2001. p. 280).

pública, pronunciarse contra cualquier forma de discriminación y violencia hacia las y los trabajadores, así como hacia la derechohabiente.

Sin embargo, conviviendo diariamente con las y los trabajadores de la DRP, y al tener oportunidad de participar en el diseño e implementación de estos proyectos, se observó una discordancia entre el discurso oficial institucional y la problemática social observada en la dinámica laboral cotidiana.

Por ejemplo, en lo que se refiere a las prácticas sutiles y disimuladas de acoso y hostigamiento sexual hacia las mujeres, después de conversar con algunos compañeros y compañeras sobre su percepción acerca de esta problemática, se deriva que:

1. Unos (as) consideran que este tipo de conductas no debiera representar algún tipo de violencia.
2. Aquellas personas que sí lo definen como un problema, lo asocian como un conflicto a nivel individual, desvalorizando así su origen social e impacto macro estructural.

De ello se trata en el capítulo uno, donde se expone que los varones que practican ciertas conductas de acoso y hostigamiento sexual no tienen exclusiva y forzosamente la intención de un intercambio sexual. Más bien, la intención inconsciente es perpetuar la supremacía masculina a través de la violencia, como una expresión de poder de un género sobre otro; en donde, debido a un proceso histórico y colectivo, la subjetividad masculina juega un papel de superioridad sobre la subjetividad femenina.

Bajo este marco interpretativo, en esta investigación se sostiene que las mujeres, bajo un rol pasivo permeado de inferioridad real y simbólica, aprenden a sobrellevar, tolerar, soportar y aceptar la “accesibilidad” y “disponibilidad” socialmente asignada intrínsecamente a su género con tal de no desestabilizar sus condiciones laborales.

De esta manera, se observó que las mujeres trabajadoras de la DRP consideran, por ejemplo, que es normal y natural girar de más su cabeza para

que sus labios no se encuentren con los del varón acosador en el momento del saludo; o a sonreír con los labios constreñidos mientras se “escurren” de los brazos de aquel que invasivamente ha sujeto su cintura al solicitar una tarea propia de las labores diarias.

Aguantar las miradas persistentes, los tocamientos discretos no solicitados y las evaluaciones públicas no solicitadas sobre su cuerpo, su vestimenta, o su apariencia se mira natural, aunque ello origine en ellas incomodidad, desagrado y desaprobación.

Si bien la expresión de estas prácticas violatorias a un ambiente laboral sano no es cuestión propia solamente de los hombres ni de todos los hombres, la persistencia, frecuencia y aceptación de estas conductas en la cotidianidad laboral, reafirma estereotipos dañinos, perpetuando con ello -a pesar de ciertas voluntades nacionales e internacionales- una estructura social asimétrica inspirada en una concepción patriarcal y androcéntrica.

De tal modo, en el presente trabajo se argumenta que la reproducción de estas prácticas comprometen el derecho irrestricto a gozar de un ambiente laboral digno en el momento en que un sujeto ejerce de manera sutil y disimulada un poder real y simbólico sobre el cuerpo femenino sin consentimiento de ella, acarreando como consecuencia fenómenos sociales marcados por violencia y discriminación, así como la desarticulación de su subjetividad como persona.

En ese sentido, se conjetura que la pasividad, tolerancia y/o anuencia de parte de las mujeres hacia estas formas de violencia surge debido a los esquemas de autopercepción y acción, en donde la subordinación, la pasividad y la accesibilidad hacia sus cuerpos están implícitas en la configuración de su subjetividad femenina, construida socialmente. De ahí su temor a las represalias si la víctima protesta y/o rechaza dichas conductas que le incomodan, porque sus condiciones laborales pudieran ser perturbadas.

Bajo este contexto, se parte de la idea que la reproducción del estereotipo de mujer-objeto está ocasionando agresiones que corresponden a una forma de violencia simbólica de género, creando un ambiente hostil e intimidatorio al incomodar, desagradar, humillar y causar ansiedad al género femenino en su lugar de trabajo.

De ahí que al tener la oportunidad de laborar en este organismo público, fue posible cuestionar ciertos pronunciamientos a favor de la igualdad género y la no discriminación que el ISSSTE ostenta a través de sus diversas plataformas comunicativas.

Por tanto, con fundamentos de la perspectiva fenomenológica propuesta por Berger y Luckman (1967), se analizarán conceptos como *construcción social de la realidad, habituación, vida cotidiana, roles de género, micromachismos, violencia simbólica, poder y dominación, estereotipos sociales, cultura laboral*, entre otros.

Tales conceptos serán confrontados, por un lado con el discurso oficial del ISSSTE, y por otro, con las entrevistas semiestructuradas aplicadas a una muestra de las trabajadoras de la DRP del ISSSTE.

De esta manera, la presente investigación será guiada a través de dos ejes:

- 1) Analizar los procesos que influyen en la construcción social de roles de género, a partir de la manifestación y reproducción de ciertas prácticas naturalizadas de violencia hacia la mujer (micromachismos)
- 2) Explorar el horizonte de percepción, normalización, aceptación, frecuencia e impacto de los micromachismos en las mujeres integrantes del estudio de caso.

El objetivo principal es obtener un acercamiento al panorama de violencia de género existente en esta dependencia del ISSSTE; se pretende comprender, visibilizar y desnaturalizar la problemática social que origina el estereotipo mujer-objeto exhibido a través de ciertas conductas masculinas sutiles hacia

las mujeres en el plano de lo cotidiano; puesto que se parte de la idea que ser biológicamente diferentes no implica ser socialmente desiguales.

Para ello, la investigación se dividió en 3 principales apartados. En el primero se expone el marco teórico-conceptual, el cual contiene los argumentos de análisis del presente estudio: *el género como construcción social* y la importancia de los *micromachismos en la construcción social del género en México*, específicamente en el ámbito laboral. Se hace especial referencia a la propuesta teórica de Berger y Luckman y su obra *La Construcción Social de la Realidad* (1967).

Cabe mencionar que estos autores y su obra fueron elegidos por representar una de las formulaciones más sistémicas del programa constructivista en ciencias sociales, abrevando, como dice Corcuff, los procesos de la conciencia subjetiva para abordar la realidad objetiva. Por consiguiente su aportación teórica resulta relevante para esta investigación en el momento en donde ellos toman como punto de partida las interacciones cara a cara entre los individuos para explicar de qué manera estas interacciones se cristalizan en stocks comunes de conocimiento que alimentan los procesos de institucionalización que designan la realidad. (Corcuff, 2005, p.70-71).

El segundo capítulo sintetiza los fundamentos constitutivos de la institución en donde se lleva a cabo la práctica profesional, su semblanza y organización, así como las principales herramientas discursivas que posee a favor de la igualdad de género y en contra de toda forma de violencia.

En el tercer y último capítulo se presenta el análisis y resultados de las entrevistas semiestructuradas realizadas a una muestra de las trabajadoras de la DRP del ISSSTE. El objetivo es obtener un acercamiento a la percepción femenina que prevalece sobre la naturalización, aceptación, frecuencia e impacto de los micromachismos en este centro de trabajo.

Finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones perfectibles a las que llegó con la presente investigación.

CAPITULO I.

CONSTRUCCIÓN SOCIAL DE LOS MICROMACHISMOS

Entre las múltiples realidades existe una que se presenta como la realidad por excelencia. Es la realidad de la vida cotidiana. Su ubicación privilegiada le da derecho a que se le llame suprema realidad... esta se impone de manera masiva, urgente e intensa en el más alto grado. Es imposible ignorar y aún más difícil atenuar su presencia imperiosa.

BERGER Y LUCKMAN, 1967

1.1. El género como construcción social

El Instituto Nacional de las Mujeres afirma que el género es una categoría utilizada para analizar la manera en cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad (INMUJERES, 2002, p. 7). Por tanto, se considera que el concepto *género* alude a las formas históricas y socioculturales en que mujeres y hombres⁸ construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad.

Para ello el Instituto realiza una diferencia entre las categorías sexo y género que resulta imprescindible:

- **Género**, entendido como “el conjunto de ideas, valores y atribuciones sociales construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de masculinidad y feminidad, los cuales determinan el comportamiento, las funciones, oportunidades, valoración y las relaciones entre hombres y mujeres. Por lo tanto, al ser construcciones

⁸ Para los efectos focalizados del presente estudio, se toma como punto de partida el sistema sexual binario que conceptualiza la realidad del género humano dividido entre hombres y mujeres, sin embargo se declara y reconoce la multiplicidad de orientaciones sexuales y la diversidad de expresiones e identidades de género que configuran la plataforma de una sociedad inclusiva.

socioculturales, pueden modificarse dado que han sido aprendidas.”
(INMUJERES, 2000, p. 9)

- **Sexo**, referido a las diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres. Estas características, con las que se nace, son universales e inmodificables. (INMUJERES, 2007, p. 1)

En ese sentido, si el género es entendido como “el conjunto de ideas, valores y atribuciones sociales construidas en cada cultura y momento histórico”, una de las preguntas eje que guían la presente investigación es: ¿cómo se ha construido social y culturalmente el concepto de género en México, uno de los países caracterizados por sus altos niveles de desigualdad social?

Tomando como instrumento analítico la dinámica social del constructivismo, corriente teórica que sostiene que el conocimiento no reside exclusivamente en la mente del sujeto o en el medio, sino en los procesos sociales de interacción e intercambio simbólico (Araya, et al., 2007, p.88); se parte de la idea que los juicios y los valores que influyen en la comprensión de lo que nos rodea, y por lo tanto en nuestros pensamientos y acciones cotidianas, son resultado de un complejo sistema de valores compartidos socialmente y construidos históricamente.

En ese sentido, la propuesta de análisis fenomenológico de Berger y Luckman (1967), permeada de principios semióticos, fenomenológicos y hermenéuticos, sostiene una tesis principal: la realidad se construye socialmente mediante la institucionalización de hábitos que rigen el mundo de la vida cotidiana, estructurada en un espacio y un tiempo determinado; por lo tanto, la tarea del sociólogo sería indagar los procesos, por los cuales cualquier conocimiento llega a quedar establecido socialmente como realidad (Berger y Luckman, 1967, p. 13)

Los autores argumentan que la realidad social de la vida cotidiana es pues aprehendida en un contínuum de tipificaciones que se vuelven progresivamente anónimas a medida que se alejan del "aquí y ahora" de la situación "cara a cara". La estructura social, es pues, la suma total de estas tipificaciones y de las pautas recurrentes de interacción establecidas por intermedio de ellas. En ese carácter, la estructura social es un elemento esencial de la realidad de la vida cotidiana. (Berger, 1976, p. 49 y 50)

En este sentido la institucionalización de hábitos (*habituación*) es internalizada y reproducida por los actores sociales gracias a la acumulación, clasificación e interpretación de un conjunto de códigos y símbolos culturales acogidos durante las experiencias vividas en los diversos procesos de socialización: socialización primaria (infancia, en el seno familiar) y socialización secundaria (en la escuela y a través de las instituciones estatales).

Dicha habituación, se convierte en un esquema de referencia o stock de conocimientos disponibles que permite dotar de sentido a las costumbres, actitudes, sentimientos, creencias, normas y demás valoraciones que guían el *ser* y el *deber ser* de los actores sociales en el mundo de la vida cotidiana.

"la suma de objetivaciones lingüísticas que corresponden a mi ocupación constituye otro campo semántico que ordena significativamente todos los sucesos rutinarios que se me presentan en mi tarea diaria. Dentro de los campos semánticos (...) se posibilita la objetivación, retención y acumulación de la experiencia biográfica e histórica (...) En virtud de esta acumulación se forma tal acopio social de conocimiento, que se transmite de generación en generación y está al alcance del individuo en la vida cotidiana. Vivo en el mundo del sentido común de la vida cotidiana equipado con cuerpos específicos de conocimiento. Más aún: sé que los otros comparten al menos parcialmente ese conocimiento, y ellos saben que yo lo sé. Mi interacción con los otros en la vida cotidiana resulta, pues, afectada constantemente por nuestra participación común en ese acopio social de conocimiento que está a nuestro alcance." (Berger, 1967, p. 58)

El elemento clave para la internalización de estos hábitos es el lenguaje que permite designar la realidad al establecer una objetivación de ella, entendiendo a la objetivación como un proceso resultante de la significación e interpretación de códigos simbólicos (Berger, 1967, p.39), posibilitando así la creación de un mundo intersubjetivo en donde el sentido común y el consenso social de la realidad adquieren relevancia:

“El lenguaje me proporciona continuamente las objetivaciones indispensables y dispone el orden dentro del cual éstas adquieren sentido para mi... marcando las coordenadas de mi vida en la sociedad y llenando esa vida cotidiana de objetos significativos” (Berger y Luckman, 1967, p.37)

De esta afirmación, puede considerarse al lenguaje como un medio de control social, puesto que al generar expectativas de conducta en los individuos, va estableciendo las pautas de comportamiento socialmente aceptadas y tipificadas como normales o esperadas:

“Aprehando la realidad de la vida cotidiana como una realidad ordenada. Sus fenómenos se presentan dispuestos de antemano en pautas que parecen independientes de mi aprehensión de ellos y que se les imponen. La realidad de la vida cotidiana se presenta ya objetivada, o sea, constituida por un orden de objetos que han sido designados como objetos antes de que yo apareciese en escena.” (Berger y Luckman, 1967, p.37)

Por lo tanto, el hábito institucionalizado, conceptualizado como una instancia de dominación⁹, permite acercarse al estudio de los fenómenos sociales, considerándolos como hechos que están “dados”, y a la vez están “dándose” en una multiplicidad de universos significativos. De esta manera se advierte que el individuo puede, simultáneamente, nombrar (reproducir la estructura

⁹ Para efectos de este trabajo se entenderá por dominación la conceptualización que Weber (1999, p.170) realiza: debe entenderse por dominación, la probabilidad de encontrar obediencia dentro de un grupo determinado para mandatos específicos...No es, por tanto,...ejercer “poder” o “influjo” sobre otros hombres...autoridad,..., puede descansar en los más diversos motivos de sumisión: desde la habituación inconsciente...voluntad de obediencia, interés en obedecer, es esencial en toda relación auténtica de autoridad.

como sujeto-sujetado) y producir el mundo (modificar la estructura, mediante la significación subjetiva de la acción mediante lo colectivamente construido).

Ahora bien, bajo este modelo teórico de orden simbólico puede considerarse que la concepción de lo “propio” de cada género ha sido construido socialmente, es decir que los roles, expectativas, etiquetas y valores que establecen las diferencias entre femineidad y masculinidad en la sociedad son asignadas desde el nacimiento de acuerdo al sexo biológico.

Esta asignación entre lo femenino y lo masculino que conforma la identidad de las personas se reproduce en el espacio de la socialización y alcanza su legitimidad a través de las instituciones sociales como la familia, la escuela, el estado, los credos religiosos, los medios de comunicación, la política, las artes y la economía.

En ese sentido, Berger y Luckman (1967) argumentan que las ideas que constituyen la realidad dependen de las características sociales de cada sociedad, puesto que cada una tiene su propio sistema de valores y sus perspectivas de la vida de acuerdo con los cuales los hechos y las conductas sociales adquieren significado, así, lo que es real en un contexto histórico particular, puede no ser en otro.

Por consiguiente, conviene detenerse a reflexionar acerca de la importancia de los arquetipos y estereotipos en la construcción social de lo que entendemos por *género*, reconociendo igualmente su influencia en la institucionalización y mantenimiento de sociedades, basadas en la distribución inequitativa de poder entre géneros.

Los arquetipos son considerados los ancestros de los estereotipos: “vestigios originarios que conformaron el marco identitario de las sociedades y culturas primitivas y que han llegado hasta nuestros días a través de la mitología, la religión, las leyendas y las instituciones sociales” (Bozal, 1998, p. 95) creando de esta manera las raíces cognitivas que se convirtieron posteriormente en patrones y normas culturales que han regido la vida en sociedad.

Estas imágenes arquetípicas, inspiradas en un discurso patriarcal¹⁰ y androcéntrico¹¹ heredado de la cultura occidental desde la filosofía griega, han concebido durante milenios que hablar de humanidad, en realidad se trataba exclusivamente de la mitad del género humano, de los varones:

“Ciertamente desde Eva y aun antes, a excepción de las escasas culturas matriarcales, lo femenino siempre se ha asociado al lado oscuro, misterioso de la vida; algo comprensible puesto que son creencias forjadas en culturas patriarcales, que como tales aportan la perspectiva exclusiva del varón” (Bozal, 1998, p. 98)

Ahora bien, estos sedimentos históricos se han transformado a través del tiempo, adquiriendo solidez y estabilidad mediante fenómenos de cristalización, hasta convertirse en los actuales estereotipos: modelos o patrones ejemplares de los que se derivan otros conceptos o ideas de la época moderna.

Partiendo de la raíz etimológica, el término estereotipo, proviene del vocablo griego *stereos* que significa sólido, y *tipos*, que quiere decir molde. Originalmente era una impresión tomada de un molde de plomo utilizado en una imprenta en lugar del tipo original que calcaba o reproducía una imagen. Este uso desembocó en una metáfora sobre un conjunto de ideas preestablecidas que se podían llevar de un lugar a otro sin cambios, al igual que era posible con el tipo portable. (Sae, 4 de Octubre de 2014)

En la actualidad, un estereotipo es definido como una imagen mental simplificada y con pocos detalles sobre una persona o grupo social. (Martínez-Salanova, 2012, p.194). Dicha imagen mental va acompañada de cargas valorativas que califican, generalizan, adjetivan o describen las supuestas características, gustos, apariencia, habilidades, cualidades y/o atributos que comparte un grupo social, una cultura o una institución, creando con ello un

¹⁰ Sistema u organización social de dominación masculina sobre las mujeres, en la que el sexismo y la misoginia toman lugar en forma más o menos explícita. (CNDH, septiembre 2017, p. 10)

¹¹ Visión del mundo y de las relaciones sociales centrada en el punto de vista masculino. Real Academia Española, edición 2018.

modelo único e indiscutible para todos los miembros del conjunto social, por lo tanto, un estereotipo implicaría expectativas comportamentales en un contexto dado.

Henri Tajfel (1987), en su Teoría de Identidad Social, argumenta que existen principalmente dos funciones de los estereotipos, una individual y una social. Respecto a la primera dice que la intención es sistematizar y simplificar la complejidad y variedad de estímulos que recibimos del exterior (Puertas, 2004, p. 138); respecto a la segunda, sostiene que un estereotipo justifica nuestros comportamientos de aceptación o rechazo hacia miembros de otros grupos.

De esta manera los estereotipos estarían explicando y justificando la superioridad, privilegio y/o dominio de un grupo sobre otro y sirviendo también para que esas diferencias sociales aparezcan como legítimas o normales (Martínez-Salanova, 2012, p.196).

En ese sentido, un estereotipo, como principio generalizador, tendría su origen en un proceso cognitivo básico y automático que pretende reducir y simplificar la complejidad de la infinita cantidad de información que recibimos de todos los estímulos que nos rodean seleccionando, clasificando y jerarquizando a las personas en grupos en función de las características que tienen en común: etnia, edad, sexo, nacionalidad, preferencia sexual, rol de género, estatus económico, etcétera. (Psikipedia, 2018, párr. 2).

Por lo tanto, un estereotipo puede contener acepciones ambivalentes, positivas y/o negativas, cargadas de una intencionalidad valorativa hostil o amigable, porque al generar juicios hipotéticos que dotan de sentido a la realidad del sujeto, éste selecciona y tipifica la realidad que le constriñe, creando así tipologías interpretativas para comprender los intereses, impulsos, fines e intencionalidades de la acción de un sujeto o grupo de personas.

No obstante esa información superficial que es utilizada con la intención de entender y apropiarse de la realidad social, suele ir custodiada de prejuicios generalmente inciertos, negativos y discriminatorios que segregan y violentan al otorgarle una desventaja no merecida por su propio comportamiento al sujeto, objeto del estereotipo.

Como argumenta Martínez-Salanova (2012): “Las gafas de los estereotipos nos impiden observar neutralmente la realidad social, miramos desde el punto de vista del que domina”, creando y reproduciendo comportamientos basados en la intolerancia y la discriminación, que entorpecen invariablemente derechos inalienables.

Respecto a los estereotipos relacionados al género, “aunque hay variantes de acuerdo con la cultura, la clase social, el grupo étnico y hasta el estrato generacional de las personas, se puede sostener una división básica que corresponde a la división sexual del trabajo más primitiva: las mujeres paren a los hijos y, por tanto, los cuidan; *ergo*, lo femenino es lo maternal y lo doméstico, contrapuesto con lo masculino, que se identifica con lo público”. (INMUJERES, 2007, p.2)

Esta división básica puede observarse en contextos sociales como el mexicano, donde aún prevalece una evidente diferencia entre las interacciones sociales surgidas en la esfera de la *vida privada* (espacio donde se satisfacen los intereses particulares de las personas y las familias; aquí se restringe y/o niega el acceso y control de los recursos económicos, culturales, políticos) y las interacciones surgidas en la esfera de la *vida pública* (donde se generan los ingresos económicos, el reconocimiento social, la toma de decisiones, la libertad y el ejercicio del poder, la autoridad y el estatus):

“Conforme a esta división, las mujeres quedaron excluidas de la esfera pública, sin prerrogativas para participar en las decisiones del Estado y en los intercambios de mercado por derecho propio. En su lugar, se les asignó la salvaguarda interna del ámbito privado y familiar, quedando subordinadas a la autoridad masculina y con un

estatus jurídico y social diferente al concedido a sus congéneres varones” (INMUJERES, 2002, p.9)

En la Encuesta sobre la Dinámica de Relaciones en los Hogares (ENDIREH)¹² 2003 y 2006, se pudo obtener información valiosa acerca de las percepciones que tienen las mujeres mexicanas de sus deberes, responsabilidades y obligaciones en el hogar, así como del trato que deben recibir por parte de sus parejas y la manera en como ocupan su tiempo libre. (INMUJERES, 2007, p. 2)

Por ejemplo, la ENDIREH 2006, el 45.5% de las mujeres encuestadas contestó que “una buena esposa debe obedecer a su pareja en todo lo que ordene”. En la pregunta: “¿el hombre debe responsabilizarse de todos los gastos de la familia?”, 7 de cada 10 mujeres contestaron que sí. De la misma manera, la encuesta arrojó que las mujeres, independientemente de que trabajen o no en actividades remuneradas, participan en mayor medida que los hombres en el trabajo doméstico, siendo la limpieza de la vivienda y el cuidado de los hijos, enfermos y adultos mayores como actividades que demandan mayor inversión de tiempo. (INMUJERES, 2007, p. 2 y 7)

Respecto a la libertad para la toma de decisiones personales, la proporción de mujeres que tuvo en cuenta la opinión de su esposo fue muy amplia: un porcentaje considerable de las entrevistadas declararon que su esposo o pareja es quien decide por ellas en ciertos temas trascendentales. Por ejemplo, el 56% de las mujeres entrevistadas declaró que “su esposo o pareja decidía si ellas podían trabajar”. A la pregunta sobre ¿“quién decide cuántos hijos tener”?, el 62% las encuestadas declararon que son los esposos o la pareja quien tienen esa atribución. (INMUJERES, 2007, p. 4-5)

Unas de las preguntas que puede revelar el impacto de los estereotipos de género, al naturalizar la violencia y discriminación, son las relacionadas con el

¹² Se trata de un proyecto coordinado entre INMUJERES, el Instituto Nacional de Geografía e Informática (INEGI), la Fiscalía Especial para la Atención de Delitos relacionados con Actos de Violencia contra las Mujeres (FEVIM) y algunas otras organizaciones de la sociedad civil. El universo de estudio abarcó a mujeres de 15 años y más que vivían con su esposo o pareja.

control sobre la sexualidad y el uso del tiempo de las mujeres. En las preguntas: “¿quién decide cuándo tener relaciones sexuales?” y “¿quién decide si sale de paseo y a dónde?”, 86% y 80% de las entrevistadas, respectivamente, contestó que es el esposo o la pareja quien decide por ellas.

Respecto a los estereotipos de género en el ámbito laboral, el índice de segregación ocupacional por sexo muestra una tendencia a que las mujeres y hombres se empleen en ocupaciones distintas, deduciendo que la existencia de esta segregación por sexo es parte de una construcción social donde los individuos son tipificados de acuerdo a su sexo en las respectivas ocupaciones así como en la clase de trabajo que debería realizar uno u otro. De esta manera, lo que en una sociedad puede ser una actividad propia de los hombres, en otra puede tratarse de una actividad femenina. (INMUJERES, 2007, p. 9)

Por ejemplo la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2017¹³, de los 20 sectores de las ramas productivas del País, únicamente en 5 las mujeres son mayoría, como lo muestra el siguiente cuadro (INEGI, 2017).

**Población ocupada por sector de actividad económica, según sexo.
Cuarto trimestre: Octubre-Diciembre 2017.**

Cuadro 1.1

Sector de actividad económica	Población ocupada	Sexo	
		Hombres	Mujeres
Nacional	52,865,845	32,682,875	20,182,970
Agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza	7,056,744	6,209,153	847,591
Minería	195,763	176,403	19,360
Generación y distribución de electricidad, suministro de agua y gas	213,644	171,771	41,873
Construcción	4,363,313	4,201,341	161,972
Industrias manufactureras	8,752,268	5,445,771	3,306,497
Comercio al por mayor	1,478,727	1,088,275	390,452
Comercio al por menor	8,193,750	3,627,571	4,566,179
Transportes, correos y almacenamiento	2,312,939	2,103,425	209,514
Información en medios masivos	395,825	245,393	150,432
Servicios financieros y de seguros	510,731	257,949	252,782
Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes	282,656	178,953	103,703

¹³ Encuesta realizada en conjunto por el INEGI y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

Servicios profesionales, científicos y técnicos	1,306,247	785,285	520,962
Servicios de apoyo a los negocios y manejo de desechos	1,463,504	956,418	507,086
Servicios educativos	2,695,332	1,005,192	1,690,140
Servicios de salud y de asistencia social	1,660,152	543,121	1,117,031
Servicios de esparcimiento, culturales y deportivos	454,602	340,615	113,987
Servicios de hospedaje y de preparación de alimentos y bebidas	3,948,343	1,636,601	2,311,742
Otros servicios, excepto actividades gubernamentales	4,991,629	2,088,035	2,903,594
Actividades gubernamentales y de organismos internacionales	2,224,773	1,381,135	843,638
No especificado	314,732	215,567	99,165

INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2017.

En este cuadro puede observarse que la participación de las mujeres en el mercado laboral es 23.66% menor a la de los hombres, subrayando así que en los únicos 5 sectores en donde la población femenina es mayoría son los relacionados con la asistencia, el cuidado y el servicio: *Comercio al por menor, Servicios educativos, Servicios de salud y de asistencia social, Servicios de hospedaje y de preparación de alimentos y bebidas y Otros servicios, excepto actividades gubernamentales.*

Esta distribución inequitativa de las actividades económicas podría explicarse por la existencia y reproducción de estereotipos y roles tradicionales de género, visto que “desde pequeñas se les educa para “servir” o “atender” a otros miembros de la familia, y por este motivo es común que busquen profesiones y trabajos en los que puedan reproducir esos esquemas: comerciantes (vendedoras y dependientes), artesanas y obreras, trabajadoras domésticas, oficinistas y empleadas en servicio” (INMUJERES, 2007, p. 9 - 10). Lo que demuestra que hombres y mujeres siguen empleándose en labores vinculadas con su rol e identidad de género

Esto, en términos de igualdad social, significa una importante fuente de exclusión de las mujeres porque, generalmente, estas ocupaciones se caracterizan por tener condiciones de trabajo desfavorables como un menor salario, menor estatus y menor protección social.

Cifras como las anteriores dan cuenta de una realidad social en donde, en un alto porcentaje, las mujeres juegan un papel de inferioridad, desventaja, dependencia, exclusión y desprotección; argumento suficiente para reconocer la importancia que tienen los estereotipos en la conformación de los roles de género. Ello evidencia las consecuencias del trato diferenciado que se otorga a las personas de acuerdo al sexo biológico.

Por tales motivos, puede considerarse que la dicotomía entre lo femenino y lo masculino, ha llegado a condicionar los papeles hasta el punto de limitar las potencialidades al estimular o reprimir ciertos comportamientos en función de su adecuación al género. (Lamas, 2002, p.33).

En ese sentido, la serie de estereotipos que se han generado alrededor del hecho de que las mujeres y hombres son diferentes anatómicamente ha inducido a creer que sus valores, cualidades intelectuales, aptitudes y actitudes también lo son. Lo que representa un obstáculo estructural para el ejercicio pleno y equitativo de los derechos y las oportunidades de desarrollo social integral.

1.2. Micromachismos

Luis Bonino (2004) trata un término específico para referirse a ciertas conductas masculinas inadvertidas y reproducidas en el plano de lo cotidiano que son apenas perceptibles y que tienden a infravalorar al género femenino: *micromachismos (mM)*, novedosas expresiones¹⁴ de dominación masculina que se manifiestan en la cotidianidad como actos de control de “baja intensidad”; razón que les permite alcanzar un alto nivel de naturalidad,

¹⁴ Purificación Mayobre (2009) resalta que estas nuevas expresiones de micromachismo podrían denominarse “*Sexismo moderno*” o “*Neosexismo*”, cuyo objetivo es reproducir una forma de sexismo benevolente y sutil, argumento que les ha permitido a algunos sectores masculinos afirmar que la igualdad ya es una realidad de la sociedad contemporánea y que, en consecuencia, resulta superflua la lucha contra la discriminación de género; situación que permite el mantenimiento de los roles y la exclusión o discriminación de género.

impunidad y legitimidad (con o sin conciencia de ello) gracias supuesta invisibilización durante su ejecución.

Marcela Lagarde (2011) define al machismo como una de las formas más relevantes de sexismo. En ese sentido machismo y micromachismo tendrían el mismo origen (el orden social patriarcal), los mismos objetivos (someter a la mujer) y los mismos efectos (consecuencias negativas), sin embargo, cabe recalcar que el machismo se manifiesta de forma directa y explícita a diferencia del micro machismo, que se presenta de manera indirecta e inadvertida.

En términos foucaultianos se estaría hablando de una microfísica del poder que los actores e instituciones sociales consienten para privilegiar y legitimar las prácticas habituales de superioridad masculina: “técnicas minuciosas, con frecuencia ínfimas, pero que tienen su importancia, puesto que definen cierto modo de adscripción política y detallada del cuerpo” (Foucault; 1999, p. 142).

Por ello, referirse al término “micro” no implica una menor afectación para las víctimas, dado que la institucionalización de esas micro-violencias en los diversos procesos y ámbitos sociales tienen impactos altamente negativos para quien las padece.¹⁵

Concretamente, Bonino sostiene que los micromachismos o micro abusos actualmente configuran la piedra angular de los obstáculos y resistencias para lograr una igualdad efectiva entre hombres y mujeres, ya que muchos de estos comportamientos, no suponen intencionalidad, mala voluntad o planificación deliberada, sino que son dispositivos mentales y corporales introyectados y automatizados en el proceso de “hacerse hombres”, como un modo de estar y reafirmarse en el mundo. Y en ese sentido, la necesidad de certeza ontológica de los varones es lo que estaría posibilitando la instintiva

¹⁵ Cabe mencionar que la Sociología utiliza el término micro para centrar la atención analítica en las interacciones sociales y, como una consecuencia teórica, en las funciones sociales del lenguaje. Para ello agrupa los estudios etnometodológicos, constructivistas e interaccionistas simbólicos y fenomenológicos, entre otros. (Sayago, 2014, párr. 5). Por tal motivo se ha recuperado la obra de P. Berger y T. Luckmann: *La construcción social de la realidad*, al ser considerada pieza fundamental dentro de esta heterogénea corriente de los estudios lingüísticos de la sociología del conocimiento.

introyección y reproducción de estas pautas culturales de violencia naturalizada hacia las mujeres en el imaginario social.

De ahí que se considere que los micromachismos representan un tipo de violencia simbólica que tiene como objetivo ejercer -consciente o inconscientemente- el poder y la capacidad de control para disponer de privilegios y prerrogativas que muchos varones creen merecer por la supuesta superioridad incuestionable que define su subjetividad masculina, dando por sentado que la mujer debe estar disponible y al servicio de los propios deseos, razones y placeres del varón. (Bonino, 2004)

En un contexto cultural donde la diferencia sexual determina y estructura el ser social, la violencia simbólica es definida como la relación social donde el "dominador" ejerce un modo de violencia indirecta y no físicamente directa en contra de los "dominados", los cuales no la evidencian o son conscientes de dichas prácticas en su contra, por lo cual son "cómplices" de la dominación a la que están sometidos. (Robayo, 2002, p. 55).

Es decir, cuando el rol de sometido es el único marco interpretativo que se conoce y se utiliza para apropiarse del mundo, resulta más sencillo soportar, habitar y aceptar la violencia que se ejerce sobre él.

En consecuencia, este abuso de poder implicaría, bajo la perspectiva de Bourdieu (2000), la presencia de la violencia más efectiva y poderosa que un "dominador" puede ejercer sobre un "dominado" (en este caso la mujer): la violencia simbólica, la cual se aplica con la contribución, complicidad y consentimiento -desconocimiento- del que está sometido:

“La violencia simbólica se instituye a través de la adhesión que el dominado se siente obligado a conceder al dominador (por consiguiente, a la dominación) cuando no dispone, para imaginarla o para imaginarse a sí mismo o, mejor dicho, para imaginar la relación que tiene con él, de otro instrumento de conocimiento que aquel que comparte con el dominador y que, al no ser más que la forma asimilada de la relación de

dominación, hacen que esa relación parezca natural” (Bourdieu, 2000, p. 51)

Así, esta dominación masculina que se realiza por la imposición de una invisible violencia simbólica, estaría estructurando históricamente las relaciones desiguales entre los géneros a través de los esquemas de pensamiento, percepciones y acciones de cada individuo.

Como dice Berger y Luckman, “las instituciones están ahí, persistentes en su realidad, quiéralo o no: no puede hacerlas desaparecer a voluntad. Resisten a todo intento de cambio o evasión; ejercen sobre él un poder de coacción, tanto de por sí, por la fuerza pura de su facticidad, como por medio de los mecanismos de control habitualmente anexos a las más importantes”. (Berger, p.80)

1.3. La importancia de los micromachismos en la construcción social del género en México

El Instituto Nacional de las Mujeres afirma que en México las mujeres viven una situación general de desventaja social, política, cultural y económica con respecto a los hombres, lo que se expresa en su limitado acceso a oportunidades, bienes y recursos, hecho que les impide desarrollar al máximo su potencial productivo y social. (INMUJERES, noviembre 2002).

Un estudio del año 2016 realizado por INMUJERES (2017, p.1) sostiene que en México, el 67% de las mujeres de 15 años y más han sufrido por lo menos un incidente de violencia a lo largo de su vida, ya sea en la escuela, en su trabajo, en la calle o en su propio hogar¹⁶. De los actos de violencia más

¹⁶ En ese sentido, se ha observado un incremento de violencia feminicida en los espacios domésticos, recurriendo a medios cada vez más crueles: estrangulamientos, acuchillamientos, mutilaciones y violaciones. Por ejemplo, las muertes con objetos cortantes, crecieron una cuarta y una quinta parte, respectivamente en un periodo de 2 años. (ONU Mujeres, 2016, p. 10-11). En promedio se estima que entre el 2013 y 2015 fueron asesinadas 7 mujeres diariamente en el país (representando una tasa de 4.3 homicidios por cada 100 mil mujeres)

frecuentes destaca la violencia sexual, que han sufrido 34.3% de las mujeres de 15 años y más, ya sea por intimidación, acoso, abuso o violación sexual.

En ese sentido, de acuerdo con el Sistema Nacional de Seguridad Pública (SNSP, 2017), solo de enero a mayo de 2017, se tuvieron 12,826 averiguaciones y carpetas de investigación en el fuero común, de las cuales, 5,222 son por violación y 7,604 por delitos como abuso sexual, pederastia y hostigamiento. Ocho de cada diez víctimas de delitos sexuales son mujeres.

En lo que respecta al ámbito laboral, cada año aumenta el número de mujeres que se incorpora al mercado laboral, no obstante, las condiciones entre uno y otro género se han dado de manera desigual. (CONAPRED, 2004, p. 5). Estas situaciones pueden observarse en:

1) *La tasa nacional de actividad económica* femenina es baja (40.2%) comparada con otros países latinoamericanos como Colombia (48.9%); más baja aun si la contraponemos con países orientales como Vietnam (78.9%).

2) *En la composición de las ramas productivas.* En el sector servicios y comercio son las únicas donde existe paridad de géneros, el resto es mayoritariamente masculina.¹⁷

3) *En los salarios-* La discriminación salarial en México da cuenta de que las mujeres reciben un menor salario que los hombres dentro de un mismo puesto de trabajo, en el que ambos tienen la misma calificación y laboran igual número de horas. (INMUJERES, 2015)

4) *En las capacitaciones, la ocupación de puestos directivos, en la proporción de emprendedoras-empleadoras y en general en las condiciones de trabajo.* (CONAPRED, 2004, p. 5.)

Respecto a la violencia laboral, la ENDIREH 2016, indica que el 26.6% de las mujeres que trabajan o trabajaron alguna vez, han experimentado algún acto violento, principalmente de tipo sexual y de discriminación por razones de

¹⁷ Respecto a este fenómeno, una de las implicaciones es que las mujeres están más expuestas porque se encuentran en posiciones de menos poder y mayor vulnerabilidad.

género o por embarazo; las humillaciones, degradación e intimidación son los tipos de violencia más frecuentes en el trabajo, y ponen en peligro el empleo de la mujer, lo que disminuye su dignidad personal y profesional. (INMUJERES, 2017, p.2)

Ahora bien, retomando el argumento de Berger y Luckman (1967) sobre la construcción social de la realidad, se afirma que lo que es considerado como real, válido o aceptable en una sociedad, depende de las características específicas del contexto histórico particular que tenga esa sociedad, puesto que cada una tiene su propio sistema de valores con los cuales los hechos y las conductas sociales adquieren significado. (Lezama, 2004, p. 57).

En consecuencia, si los sistemas de pensamiento que caracterizan ciertas sociedades, están basados en instituciones que legitiman las relaciones asimétricas de poder entre géneros, donde los pensamientos, sentimientos y acciones se encuentran históricamente impregnadas de una superioridad real y simbólica del hombre sobre la mujer en los diversos procesos de socialización, así como en los múltiples ámbitos socioculturales, puede comprenderse que los sujetos reconozcan y reproduzcan con naturalidad prácticas de discriminación y desigualdad de género sin que estas prácticas puedan ser consideradas como comportamientos dañinos o violentos.

Por tanto, la rutina de esa realidad de la vida cotidiana, al no requerir verificaciones adicionales sobre su sola presencia, se impone (sencillamente) por sí misma, estableciéndose como facticidad evidente e imperiosa: “desafiar esa imposición (realidad de la vida cotidiana) implica un esfuerzo deliberado y nada fácil” (Berger y Luckman, 1967, p.39)

De esta manera es como pueden explicarse las cifras de desigualdad evidente presentadas al principio de este apartado. Puesto que en contextos sociales, como el mexicano, desde la infancia la preponderancia de lo masculino y la subalteridad de lo femenino queda establecido y sobreentendido en la construcción social de las subjetividades al ser interiorizado, habituado y consensuado socialmente desde el más privado de

los universos de la vida cotidiana. Pues “el lenguaje es capaz de transformarse en depósito objetivo de vastas acumulaciones de significado y experiencia, que puede preservar a través del tiempo y transmitir a las generaciones futuras”. (Berger, 1967, p.54)

Así, se entiende que de acuerdo al género asignado desde el nacimiento automáticamente se pertenece a la esfera pública o a la privada, al rol productivo o reproductivo; se es dominante o dominada, fuerte o débil, deseador u objeto de deseo; se tiende a ocupar un puesto de mando o un puesto operativo-secretarial.

En todos los binomios anteriores, históricamente para las instituciones sociales, lo femenino ha sido consensuadamente asociado a la subordinación, la dependencia, la indefensión, la desvalorización y la estigmatización, condiciones que justifican y promueven la violencia hacia las mujeres, limitando su potencial como ser humano.

Desde la división sexual de las tareas dentro del seno familiar hasta la organización de los espacios urbanos o el uso del tiempo libre, todo hábito socialmente institucionalizado se encuentra permeado, en mayor o menor medida, por una ideología que ratifica la dominación masculina dispuesta a privar, minimizar, prohibir, limitar o, si es necesario, agredir real y simbólicamente al sexo opuesto para cumplir con las expectativas de lo que significa social, histórica y culturalmente ser hombre.

De este modo, el sistema ideológico androcéntrico que caracteriza a ciertas sociedades es perceptible, a través de la manifestación y reproducción de un conjunto de códigos, símbolos y significados lingüísticos, en los complejos procesos y discursos culturales que se producen en la arena de las instituciones sociales: hogar, escuela, trabajo, transporte público, redes sociales, publicidad, medios de comunicación masiva, credos religiosos, medios de producción, política, etc. Desde esta perspectiva “la ideología equivale a una forma de sentir, experimentar y comunicar la existencia en el mundo como seres humanos”. (Lezama, 2004, p. 56)

Y como “una mentalidad habituada no enfrenta la necesidad de innovar o de deliberar frente a una elección imprevista, tan solo se apega a la comodidad del devenir rutinario”, (Hernández Rosete, 2000, p. 95) resulta cultural e históricamente válida la reproducción de pautas sociales basadas en el ejercicio de la violencia como herramienta para establecer, reafirmar o recuperar el estatus preponderante del hombre sobre la mujer en la sociedad.

En otras palabras, cuando la idea de una inferioridad categórica del género femenino ha quedado institucionalizada en el stock de conocimientos comunes, se explica que los individuos valoren las conductas masculinas de agresión como comportamientos socialmente permitidos y/o esperados.

De ahí que desde esta perspectiva se considera que la *ideología* opera bajo dos vías, primero como un sistema general de ideas, sentimientos, creencias e instituciones que constituye la realidad de la vida cotidiana, dando orden y significados a las interacciones sociales; y segundo, como un mecanismo sistemático para la creación, institución y mantenimiento de relaciones asimétricas de poder y dominación. (Lezama, 2004, p. 61-64)

Bajo el contexto anterior se puede comprender de qué manera las relaciones entre géneros basadas en la asimetría de poder fueron instauradas en el imaginario social hasta alcanzar su vigencia actual, siendo el ejercicio de la violencia, un mecanismo idóneo para institucionalizar y perpetuar la supremacía masculina implícita en la subjetividad de los individuos.

Ahora bien, resulta necesario acotar la definición de conceptos básicos para la comprensión de este marco teórico. Así, se entiende por *violencia* al uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo contra uno mismo, otra persona, un grupo o comunidad, que cause o tenga probabilidades de causar lesiones, muerte, daño psicológico, trastorno del desarrollo o privaciones (OMS, 2002, p. 3).

En ese sentido, de acuerdo al art. 1 de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de

Belem Do Para”, la *violencia contra las mujeres* es “cualquier acción o conducta basada en su género que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado” (OEA, 09 de junio de 1994)

En general, cuando se habla de violencia de género, se mencionan los sufrimientos ocasionados por algún tipo de maltrato físico, sexual o de intimidación emocional puesto que la violencia se puede señalar, legislar y castigar con mayor claridad cuando se ha manifestado de manera directa y explícita. Así, al dejar rastros o evidencias reconocibles ha permitido en la actualidad la creación de múltiples marcos legislativos que la sancionan y permiten imputar obligaciones civiles.

No obstante, los complejos mecanismos de poder y dominación masculina continúan reproduciéndose en la cotidianidad de la vida social pero ahora a través de formas indirectas, encubiertas y sostenidas; cuestión que ha dificultado su identificación, rechazo y penalización gracias a la sutileza con la que se mueven, y a falta de evidencia física, estas prácticas soterradas de violencia pasan desapercibidas, negadas, minimizadas, y naturalizadas en la dinámica cotidiana, aunque ello represente un riesgo para el respeto a los Derechos Humanos.

1.4. Prácticas micro machistas en el ámbito laboral

El ámbito laboral, como el resto de los espacios públicos, por mucho tiempo fue gobernado exclusivamente por el género masculino, y en ese sentido, en la presente investigación se ha presentado de qué manera nuevos y viejos mecanismos de subordinación se dan cita para perpetuar –voluntaria e involuntariamente- patrones de comportamiento que tienen como objetivo el control y dominio sobre el género femenino, definiendo las características de la cultura laboral predominante.

Bajo esta perspectiva, la división sexual del trabajo sería definida, por excelencia, como la fuente y arena principal de las relaciones asimétricas de poder, donde las mujeres, con la intención de no desestabilizar sus condiciones laborales o de perder su trabajo, consienten soportar conductas y tratos humillantes, acostumbrándose así a la subordinación, la indefensión y la desvalorización de su persona.

Conviene subrayar que la *violencia laboral* es entendida como toda acción ejercida en el ámbito del trabajo que manifieste abuso de poder por parte de la o el empleador, del personal jerárquico, de quien tenga la función de mando, de un tercero vinculado directa o indirectamente con él o de quien tenga influencias de cualquier tipo sobre las trabajadoras y trabajadores, atentando contra su dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social. Su objetivo final es el de doblegar la voluntad de la persona mediante el empleo de la fuerza física, psicológica, económica y/o política. (INMUJERES, 2004, p. 4)

De esta manera, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia (LGAMVLV, 2007, p.5) define a la *violencia laboral de género* como aquella acción u omisión que ocurre cuando se presenta la negativa a contratar al solicitante, a respetar su permanencia sus condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

Concretamente, para el análisis de los micromachismos y sus manifestaciones en la DRP se tomará en cuenta como variable dependiente las prácticas micromachistas y como variables independientes la *subestimación de la capacidad intelectual femenina*, los *estereotipos del rol femenino en las tareas laborales* y las *manifestaciones sutiles y disimuladas de hostigamiento y acoso sexual*. Esta última variable independiente, es la que se conjetura con mayores efectos perjudiciales para la víctima, de ahí la

visibilización y regulación legislativa que se ha logrado en el país durante la última década, como se verá más adelante en este mismo capítulo.

1.4.1. Subestimación de la capacidad intelectual femenina

Puede reconocerse cuando el sexo masculino ignora, minimiza o niega la importancia de las cualidades, ideas, opiniones, méritos y/o aportes positivos de la mujer en el desarrollo de actividades laborales cotidianas. Ejemplos:

- a. “*mansplaining*”, connotación anglosajona compuesta de las palabras *man* (hombre) y *explaining* (explicar), que se define como la acción o efecto de explicar algo a alguien de una manera considerada, condescendiente o paternalista, suponiendo que debido a su género, la mujer tiene una capacidad de comprensión inferior a la del hombre en ciertos temas de conversación.
- b. Mediante la invisibilización o interrupción de las intervenciones (opiniones, sugerencias o ideas) femeninas en una reunión, o al intentar ponerse de acuerdo para una tarea de equipo. Aquí la descalificación juega un papel importante: miradas despreciativas, suspiros exagerados, críticas indirectas que se ocultan en una broma, en una burla o en alusiones e insinuaciones que tienden a invalidar e infravalorar a la persona y/o a sus aportes positivos en el desarrollo de las actividades laborales. (Benalcazar, 2015, p.144).

Respecto a esto, conviene subrayar la trascendencia que Berger y Luckman otorgan a los signos, mismos que agrupan en sistemas objetivos: “así pues, existen sistemas de signos gesticulatorios, de movimientos corporales pautados, de diversos grupos de artefactos materiales (...) Los signos y los sistemas de signos son objetivaciones en el sentido de que son accesibles objetivamente más allá de la expresión de intenciones subjetivas "aquí y ahora". (Berger, 1976, p. 52)

1.4.2. Estereotipamiento de roles laborales: tareas feminizadas.

El estereotipamiento de roles en el trabajo puede percibirse cuando a la (s) mujer (es) se le (s) asigna (n) tareas “implícitas” a su género, como las relacionadas a la asistencia, el cuidado y el servicio. Ejemplo:

- a. Cuando en ciertas áreas o departamentos de los centros de trabajo las tareas que involucran toma de decisiones (puestos de mando) son delegadas a los hombres, y las relacionadas a la atención, cuidado y servicio (puestos operativos), a las mujeres. De esta forma el trabajo fuerte, tanto intelectual como físico, le corresponde implícitamente a los hombres y las tareas feminizadas, las subordinadas y subvaloradas, a las mujeres.
- b. Aun cuando no están en sus funciones laborales, en reuniones de convivencia social en la oficina, son ellas las que sirven los alimentos y al finalizar recogen, limpian y lavan los utensilios ocupados por todos los asistentes.
- c. En ocasiones implícitamente se les ha impedido o segregado para participar en tareas “propias” del hombre, aun cuando esas tareas podrían ser realizadas sin problema por ellas y/o están dentro de sus funciones, como cargar cajas (aun con poco peso) para organizar/limpiar la oficina de archivo.

Un dato que la ENDIREH 2016 logró evidenciar en relación a esto, es que en México, 10.3% de las mujeres considera que ha tenido menores oportunidades de ascenso que un hombre y a 5.8% le han impedido realizar ciertas funciones porque están “reservadas para los hombres”. (INMUJERES, marzo 2018, párr. 2)

Esto, en términos de igualdad social, significa una importante fuente de exclusión de las mujeres visto que su condición de género les impide competir por un mejor puesto, así como acceder a mejores condiciones de trabajo.

1.4.3. Manifestación de conductas masculinas sutiles y disimuladas de acoso y hostigamiento sexual

En el 2007 en México se decretó la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia (LGAMVLV. 2007) la cual idealmente pretende sentar las bases para la atención, prevención y erradicación de la violencia de género en el país.

Conviene mencionar tres importantes definiciones con la intención de clarificar los conceptos que se manejarán en este apartado.

En el Capítulo II, de la LGAMVLV (2007), art. 13 se puntualiza:

1) **La violencia sexual** es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Siendo así una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto de deseo.

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

3) **El acoso sexual** es una forma de violencia en la que, si bien no existe subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima en los ámbitos laboral, docente o escolar, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

En esta dirección, conviene señalar que diversos instrumentos legislativos internacionales y nacionales penalizan estos actos considerándolos como delitos, al violar los Derechos Humanos, civiles, laborales y sexuales de las personas. Algunas de las herramientas más sustanciales con las que México cuenta en esta materia son las siguientes:

1. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (CPEUM). Art.4º*
2. *Código Penal Federal (CPF). Título decimoquinto. Delitos contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual. Art. 259 Bis:*
3. *Ley Federal del Trabajo (LFT). Art. 2º, 3º, 5º, 17º, 31º, 46º, 50º, 51º fracc. I y IX, 52º, 56º, 86º, 132º, 133º fracc. I y VII,*
4. *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. publicada en el D.O.F. el 11 de junio de 2003.*
5. *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, artículos 33, 34, 37, 39, 40, 41 y 42.*
6. *Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018. Objetivos 1.5, 2.2 y 2.3*
7. *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual publicado el 31/08/16 en el DOF.*

A las legislaciones anteriores habría que considerar los reglamentos interiores de cada entidad federativa, así como los de cada empresa o institución en el país, como los códigos de conducta, los contratos colectivos, los protocolos y demás pronunciamientos normativos internos.

En el caso del ISSSTE, institución pública en donde se realiza la presente investigación, se encuentra normado por:

1. *Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE)*
2. *Reglamento Orgánico de las Delegaciones Estatales y Regionales del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.*
3. *Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos (LFRASP). Art. 8 que habla de los deberes y Art. 13 Sanciones*
4. *Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal (CESPGF). Emitido por la Secretaría de la Función Pública*

5. *Código de Conducta a favor de la Equidad entre mujeres y hombres en la Administración Pública Federal*, fracción VII. Combate el acoso sexual y al abuso de poder (Presidencia de la República, 2003)
6. *Modelo de Intervención para casos de Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual y Discriminación* (MEG)
7. *El Pronunciamiento Cero Tolerancia contra el acoso y hostigamiento sexual*. Pronunciado noviembre del 2016.

Ahora bien, la Organización Internacional del Trabajo, (OIT, 2013, p.3) acota al *acoso sexual* como una manifestación de relaciones de poder, afirmando que las mujeres están más expuestas a ser víctimas del acoso sexual porque se encuentran en posiciones de menos poder y mayor vulnerabilidad e inseguridad, aunque también pueden ser objeto de acoso cuando se les percibe como competidoras por el poder. Por tanto, se considera que el acoso sexual afecta a mujeres en todos los niveles jerárquicos y tipos de trabajo.

Por tales motivos, el fenómeno del acoso y hostigamiento sexual es considerado como una violencia estructural, al manifestarse de manera simultánea 3 tipos de violencia: la de género, la laboral y la sexual, atentando así contra la integridad física, psicológica y económica de las personas, deteriorando su confianza y autoestima al generar en ellas una permanente tensión emocional. Concretamente, en el ámbito laboral, se ven perjudicadas sus oportunidades de desarrollo profesional y su derecho de trabajar en un ambiente sano, digno y seguro.

En un sentido sociológico más estricto, la investigadora Patricia Gaytan (2007, p. 11) otorga una definición global e integral sobre acoso sexual:

“El acoso sexual consiste en una o varias interacciones focalizadas cuyos marcos y significados tienen un contenido alusivo a la sexualidad, en las que la actuación de al menos uno de los participantes puede consistir en aproximaciones sexuales indirectas (empleo de símbolos, mensajes escritos, silbidos a distancia, etc.) acercamientos, miradas, susurros y contactos físicos o proposiciones

y comentarios sexuales que no son autorizados ni correspondidos, generan un entorno social hostil y tienen consecuencias negativas para quien las recibe. Es posible que involucren diferencias de jerarquía y estatus, y necesariamente implican un desequilibrio en las relaciones de poder entre los individuos que puede ser contra arrestado o no durante la misma situación. Ocurre en diferentes medios”.

De ahí que el rol sexual de la mujer como objeto, constituya uno de los ejes fundamentales para el desarrollo de una masculinidad patriarcal (CNDH, 2017, p.11), siendo el hostigamiento y acoso sexual un componente típico para el control y dominación sobre el género femenino. Estas conductas son impulsadas no solo por un deseo sexual, sino también por una necesidad para reafirmar la superioridad implícita del género masculino a través de la intimidación.

Por tanto, acoso y hostigamiento sexual se consideran expresiones de violencia basada en el género, porque responden al modo en que socialmente se concibe y piensa lo que significa ser hombre o mujer y cómo deben relacionarse entre ambos. (UACJ. s.f., p.6).

Ahora bien, para efectos de este estudio, serán analizadas las prácticas sutiles y disimuladas de acoso y hostigamiento sexual, mismas que se han clasificado bajo tres parámetros de acuerdo a las manifestaciones observadas y a su incidencia en la cotidianidad:

- **Verbal** – comentarios intrusivos de carácter sexual (burlas, bromas o preguntas) no deseados, no solicitados y de doble mensaje, piropos incómodos, tonos de voz melosos, ruido de besos, silbidos o sonidos lascivos, comentarios con connotación sexual y/o relacionados al cuerpo, a la apariencia física o a la forma de vestir.
- **No verbal** – conductas empleadas indirectamente mediante comunicación simbólica como miradas insistentes a distintas partes del cuerpo, gestos insinuantes u obscenos como guiños de ojos, o besos a

distancia. Se incluyen todas aquellas que ocasionan algún sentimiento negativo o displacentero por parte de quien lo recibe.

- **Contacto físico** innecesario, no deseado o no solicitado – se dan mediante el roce (frotamiento) con alguna parte del cuerpo de la víctima. Por ejemplo, en el momento de saludar, tienden a abrazar a la fuerza en tono de “juego”, sujetan la cintura o intentan que los labios de ambos se encuentren. Aquí también se ubican los acorralamientos “en broma”, los mimos y caricias no deseadas o todos aquellos acercamientos que resulten molestos, indeseables o intimidantes.

Se considera que la manifestación de estas conductas se presenta tanto en las relaciones jerárquicas donde existe subordinación, como en las relaciones entre iguales; en ambos casos el cuerpo femenino es considerado tácitamente accesible y disponible a la voluntad y deseos del varón.

Y en ese sentido, ellos -voluntaria e involuntariamente- se auto identifican como sujetos autorizados culturalmente para evaluar, exteriorizar su opinión y comunicar sus deseos a la mujer.

Bajo este contexto, se estaría hablando de una erotización del poder, porque que cuando se controla y se domina, se ejerce el mando con relación a alguien (subordinado) y en ese momento la persona dominada es cosificada. De esta manera el placer sexual o genital es desplazado a un lugar secundario. (CNDH, 2017, p. 12)

En suma, este tipo de violencia de género oculta, al no dejar evidencia física, es minimizada, negada o hasta socialmente esperada. Se tiene la creencia que si estas prácticas se presentan es porque “a ellas les gusta” o “ellas lo provocaron”, situación que culpabiliza a la víctima. “ello hace de los micromachismos el primer escalón en una espiral de violencia que allana el camino hacia la violencia física y en algunos casos hacia el feminicidio” (Benalcázar, 2015, p.140)

CAPITULO II.

FUNDAMENTOS CONSTITUTIVOS DE LA DELEGACIÓN REGIONAL PONIENTE, ISSSTE

“Con la Certificación a la Norma en Igualdad Laboral y no Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015, el ISSSTE ha promovido prácticas que favorecen igualdad de oportunidades entre géneros, así como la erradicación de conductas de discriminación, hostigamiento y acoso sexual”

CEAM, ISSSTE, 2016

2.1. *Semblanza del organismo*

El 7 de diciembre de 1959 el entonces presidente de México, Adolfo López Mateos, envió al Congreso de la Unión la iniciativa de Ley que transformaría la antigua Dirección General de Pensiones Civiles de Retiro de 1925 en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).

De manera simultánea, también se presentó una Ley para elevar a rango constitucional los derechos de los trabajadores públicos mediante la adición del apartado B del Artículo 123 Constitucional. Ambas iniciativas fueron aprobadas y sus beneficios se extendieron a 300 mil servidores públicos y sus familias en 1960. (Carrillo, 1987, p. 1)

Esto marca el inicio de un sistema integral de seguridad social para los trabajadores al servicio del Estado y sus familiares, logrando una cobertura cada vez mayor en su salud, salario, alimentación, vivienda, desarrollo cultural y social, así como su seguridad en la vejez. (Carrillo, 1987, p. 3)

Cabe señalar que a diferencia del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), que cubre a los trabajadores del sector privado, el ISSSTE se encarga de brindar beneficios sociales para los trabajadores de todas las dependencias gubernamentales que componen la Administración Pública

Federal como secretarías, procuradurías, fideicomisos, colegios, fondos, institutos, entre otros, de todas las entidades federativas.

Así pues, el ISSSTE en la actualidad cuenta con una plantilla de 102,676 empleados a nivel nacional. (ISSSTE, 2016, p.1). Este personal se encuentra dividido entre todos sus centros de trabajo: 35 delegaciones, 15 hospitales y 1185 unidades de Medicina Familiar, atendiendo así a cerca de 13.1 millones de derechohabientes a través del otorgamiento de 21 seguros, prestaciones y servicios a los trabajadores al servicio del Estado, pensionados, jubilados y familiares derechohabientes (ISSSTE. 2018).

Esos 21 seguros prestaciones y servicios, establecidos en la Ley del ISSSTE desde 1983, pueden ser englobadas en 3 principales rubros:

1. Seguros de salud: Medicina Preventiva, curativa y de maternidad, Rehabilitación física y mental; Seguros de Riesgo de Trabajo, Seguro de Jubilación, Seguro de Retiro por Edad y tiempo de Servicio, Seguros de Invalidez, Seguro por Causa de Muerte, Seguro de Cesantía en Edad Avanzada;

2. Prestaciones y Servicios: Préstamos Hipotecarios y financiamiento para la construcción, reparación o ampliación la Vivienda y Préstamos Personales;

3. Servicios Sociales y culturales: Servicio de Atención para el Bienestar y Desarrollo Infantil (guarderías), Servicios Turísticos, Actividades Culturales, Sociales, Deportivos, Sistema de Ahorro para el Retiro y Servicios Funerarios. (ISSSTE. 26 de noviembre de 2015)

Es importante mencionar que el ISSSTE, desde 2008, recibe recursos del Presupuesto de Egresos de la Federación bajo la partida *E036 Equidad de Género*, como parte de una serie de programas presupuestarios dirigidos a promover la igualdad entre mujeres y hombres en todas las entidades de la Administración Pública Federal.

Así, en 2013 el instituto, bajo la dirección del Lic. Sebastián Lerdo de Tejada, se logró concretar la creación del Centro de Estudios y Apoyo a la Mujer (CEAM), el cual, trasciende a cada unidad administrativa (centro de trabajo) del ISSSTE, a través de los llamados Grupos de Enlace de Equidad de Género, lo que hace que este centro, posea una integral plataforma, accesible tanto para los y las trabajadores como para el público en general (CEAM, 2016).

En su sitio web el CEAM expone los ejes rectores (planes, programas y protocolos) del Instituto en cuanto a la igualdad de género, la no discriminación, los derechos de las mujeres y el acceso a una vida libre de violencia. Dentro de sus servicios se encuentra la difusión, capacitación, orientación y asesoría psicológica y jurídica relacionada a los temas mencionados.

En ese sentido, como mecanismo de control de estos programas presupuestarios, las dependencias federales, en este caso el ISSSTE, que han sido beneficiadas con recursos, están obligadas a presentar un informe de manera trimestral. En él deben especificar el contexto de la problemática que se busca disminuir, la población beneficiada, las acciones implementadas, los resultados, los obstáculos y oportunidades durante el periodo (INMUJERES, 2016)

Ahora, respecto a la Ciudad de México, administrativa y presupuestalmente, el ISSSTE se divide en 4 Delegaciones Regionales, tomando como referencia los 4 puntos cardinales: La Delegación Regional Norte, la Sur, la Oriente y la Poniente.

Cada una de estas delegaciones regionales, denominadas órganos gubernamentales desconcentrados, tiene como objetivo promover, operar y vigilar el otorgamiento de los seguros, prestaciones y servicios que otorga el Instituto a través de la atención que se brinda en los diversos centros de trabajo adscritos a su demarcación: clínicas de medicina familiar, hospitales, Estancias de Bienestar y Desarrollo Infantil (E.B.D.I's), centros culturales,

casas de día, entre otros. (Reglamento Orgánico de las Delegaciones Estatales y Regionales del ISSSTE. 02 de septiembre de 2014).

La DRP¹⁸, lugar donde se realizó la investigación, se encarga de supervisar la operación y desempeño de 21 Centros de Trabajo: 6 Clínicas de Medicina Familiar, 1 Unidad de Medicina Familiar, 8 E.B.D.I's, 1 Clínica de Especialidades con Centro de Cirugía Simplificado, 2 Hospitales Generales, 1 Velatorio, 1 Centro Cultural y 1 Casa de Día del Adulto Mayor; todos ellos ubicados en la Zona Poniente de la Ciudad de México.

Para realizar tales supervisiones, al Edificio Delegacional asisten diariamente a trabajar alrededor de 409 empleados: 47% es de sexo masculino y el 53% de sexo femenino¹⁹ (DRP, ISSSTE, 2017). De ellos 62% es personal que cuenta con plaza de Base²⁰, 34% cuenta con una plaza de Confianza²¹ y 4% restante posee contrato laboral temporal y/o por honorarios. Este personal se encuentra distribuido en 5 áreas administrativas dispuestas en los 4 niveles de la construcción:

Distribución poblacional por área administrativa. Delegación Regional Poniente, ISSSTE. Plantilla de Personal quincena 22/24, 2017

Cuadro 2.1

	AREA ADMINISTRATIVA	POBLACION	%	MUJERES	%	HOMBRES	%
1	Subdelegación Administrativa	225	55.1%	105	46.7%	120	53.3%
2	Subdelegación de Prestaciones	124	30.3%	67	54%	57	46%

¹⁸ Oficinas ubicadas en Av. Parque Lira No. 156, Col. Observatorio, Del. Miguel Hidalgo. C.P. 11860. Ciudad de México. Tel 52 76 88 56

¹⁹ Dato extraído de la "Plantilla de Personal quincena 22/24.2017" de la Delegación Regional Poniente del ISSSTE. Esta información fue proporcionada por el jefe de Recursos Humanos de la Delegación Regional Poniente, el Lic. Bernardo León Barrera Huesca el 12 de diciembre de 2017.

²⁰ Trabajadores sindicalizados que cuentan con el respaldo del Sindicato Nacional de Trabajadores del ISSSTE, específicamente de las secciones I, II y XL.

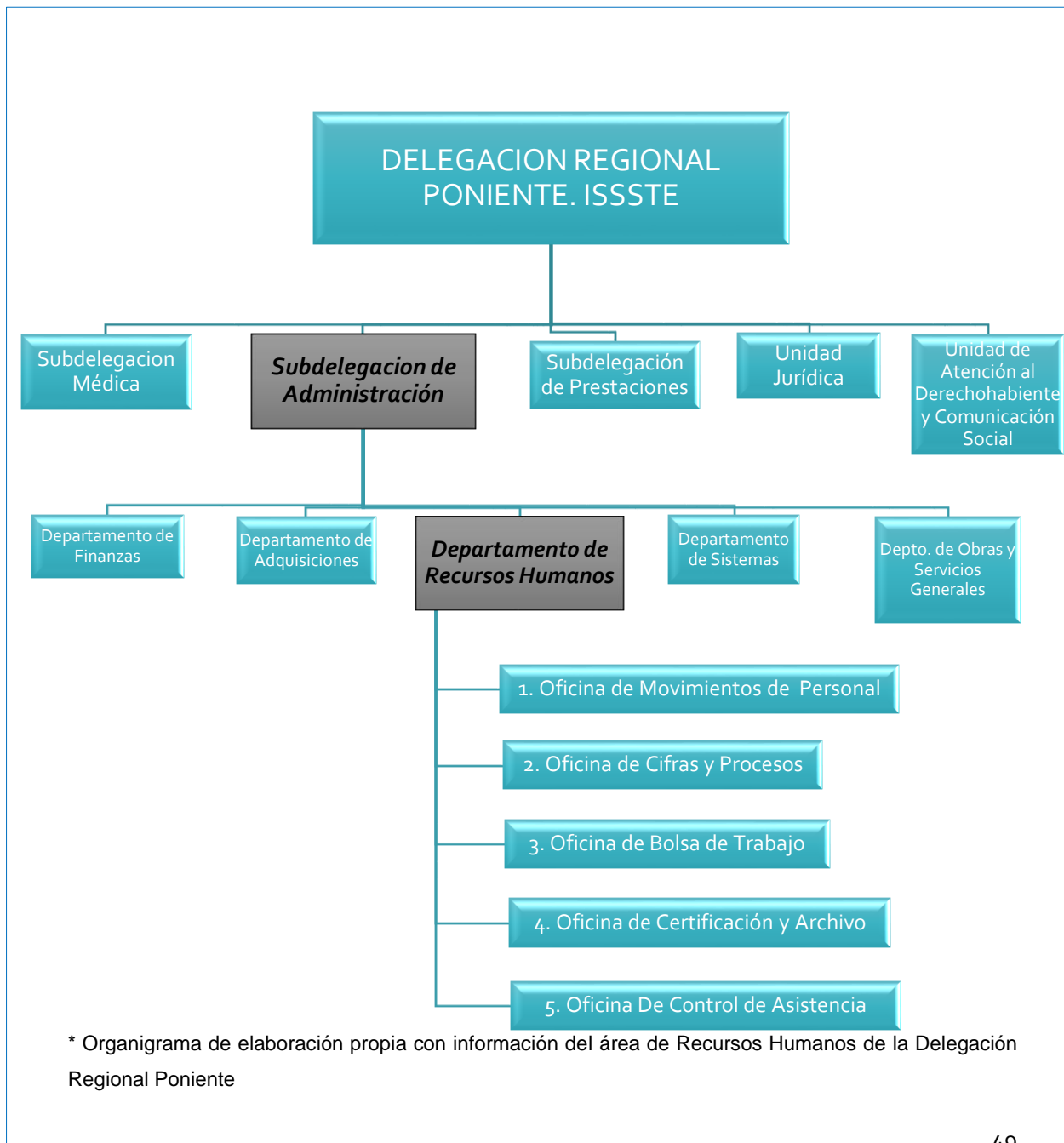
²¹ Estas plazas son otorgadas por el Instituto, sin interferencia del sindicato. Principalmente las ocupan los mandos medios y jefes de área. Este tipo de contrato laboral les impide acceder a ciertas prestaciones de las que sí gozan los trabajadores sindicalizados como el respaldo del SNTISSSTE y el pago de una serie de prestaciones, premios, estímulos y becas educativas.

3	Subdelegación Médica	28	6.9%	19	67.8%	9	32.2%
4	Unidad Jurídica	19	4.6%	16	84.2%	3	15.8%
5	Unidad de At'n al Derechohab. y Com. Soc.	13	3.1%	9	69.2%	4	30.8%

Cuadro de elaboración propia con información proporcionada por el jefe de Recursos Humanos de la Delegación Regional Poniente, el Lic. Bernardo León Barrera Huesca el 12 de diciembre de 2017.

Organigrama de la Delegación Regional Poniente, ISSSTE. 2017

Cuadro 2.2



Ahora bien, desde enero del 2016 se tuvo la oportunidad de apoyar en diversas actividades administrativas propias del área, entre ellas destacan dos comisiones relacionadas con el objeto de estudio de la presente investigación:

- 1) La implementación del Programa Institucional “Un Trato para un Buen Trato” en el Departamento de Recursos Humanos.
- 2) La participación directa en el proceso de certificación a la *Norma Mexicana en Igualdad Laboral y no Discriminación: NMX-025-SCFI-2015*.

A continuación, de manera general, se desglosan las características de cada uno de estos programas, así como la participación que tuve en ellos.

2.2 Programa Institucional “Trato para un Buen Trato”

El Programa Institucional “*Trato para un Buen Trato*”, fue una propuesta impulsada por el equipo de trabajo del entonces Director General del ISSSTE, Lic. José Reyes Baeza Terrazas. Este programa arrancó oficialmente en el Hospital General 1º de Octubre el 24 de mayo del 2016, en la llamada “Cruzada Nacional Trato para un Buen Trato”.

En el Informe Financiero 2017 del ISSSTE (IFA, 2017, p. 256 y 269), se mencionó que esta iniciativa ha sido divulgada a través de comunicados de prensa, correo electrónico, entrevistas y materiales impresos, teniendo un alcance de 916,129 visitas en redes sociales. El proyecto idealmente persigue 3 principales objetivos:

- 1) promover trato digno hacia la derechohabiente,
- 2) mejorar el entorno y clima laboral dentro de sus instalaciones, y
- 3) favorecer el compromiso de los pacientes para el autocuidado de su salud y corresponder el buen trato.

En ese sentido como estandarte de este programa, los responsables en áreas centrales del ISSSTE, elaboraron un *Decálogo* que representa valores como el respeto, la inclusión, la vocación de servicio, el compromiso, la integridad, la justicia, honestidad y transparencia. (ISSSTE, 24 de mayo de 2016):

1. *Yo informo*, 2. *Yo saludo*, 3. *Yo sonrío*, 4. *Soy Amable*, 5. *Tengo paciencia*, 6. *Yo escucho*, 8. *Yo colaboro*, 9. *Acepto las diferencias*, 10. *Digo por favor y gracias*.

De igual manera, en conferencia de prensa, el Director General, declaró que “se busca fomentar un ambiente de trabajo amigable con el fin de mejorar la organización de cada área del instituto”. (El Universal, 24 de mayo de 2016)

En lo que respecta a las Delegaciones Estatales y Regionales, cada departamento con el apoyo de un *enlace* debe reportar a través de un informe mensual las actividades específicas y los avances que se van alcanzando sobre la implementación de este programa en su área. Mi labor en este proyecto fue ocupar el papel de enlace en el Departamento de Recursos Humanos de la DRP.

Dichas actividades fueron guiadas a través de dos ejes centrales:

1) Reuniones mensuales que incluyen memoria fotográfica. Éstas fueron organizadas, desde el 02 de junio del 2017, el primer viernes de cada mes a las 9:00am en la oficina del jefe del Departamento de Recursos Humanos. La principal intención de estas reuniones fue sensibilizar a los trabajadores respecto a la filosofía que persigue este programa institucional.

2) Capacitación del 100% de las y los trabajadores del departamento en relación a la atención al derechohabiente. Mensualmente se envió mínimo a 2 elementos del Departamento al curso “*Caminando Juntos hacia un Trato por un Buen Trato*”. Éste fue impartido en el Centro Cultural José Morán, ubicado a unas calles de la Delegación, intentando lograr a corto plazo la meta de capacitación del 100% de las y los trabajadores.

Así, con el uso de herramientas interactivas que rompieran la resistencia innata al cambio de la rutina y logaran sensibilizar y difundir la filosofía del programa, se llevaron a cabo dinámicas grupales, apoyadas por trípticos informativos de elaboración propia, debates temáticos, actividades lúdicas y reflexiones creativas como el generar la misión y visión del departamento de Recursos Humanos.

Las temáticas abordadas giraron en torno a la convivencia en la oficina, la comunicación efectiva, el lenguaje no verbal, la necesidad de reconocimiento al buen desempeño, la vocación de servicio, el buen trato hacia la derechohabiente, integración, satisfacción laboral y trabajo en equipo.

Resulta necesario mencionar que los enlaces de cada departamento no recibimos capacitación previa alguna para el desempeño de esa función, ni apoyo de materiales, más que el Decálogo de este programa. En ese sentido cada *enlace* debía abordar las temáticas para las reuniones e informes de acuerdo a su sentido común.

Justamente aquí surgió la primera inquietud sociológica. Al tener oportunidad de trabajar directamente con todo el personal adscrito al Departamento de Recursos Humanos pudo observarse una disociación entre la realidad experimentada cotidianamente por los trabajadores y la filosofía discursiva que el Instituto presume a través de sus diversos programas, en cuanto a valores como el respeto, la inclusión, la integridad y la justicia. Pero antes de profundizar en ese tema, a continuación se presenta el segundo proyecto en el que se tuvo oportunidad de colaborar.

2.3. Norma Mexicana en Igualdad laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015

El 27 de Octubre de 2015, en la Residencia de los Pinos, el Presidente de la República Mexicana, Lic. Enrique Peña Nieto, presentó en conferencia de prensa, ante representantes de organismo internacionales como la ONU y la OIT, la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX-R-025-SCFI-2015), “la cual pretende certificar a las empresas, instituciones y organismos sociales con buenas políticas de género” (Hernández, 27 de octubre del 2015).

“El objetivo de este novedoso instrumento es que los centros laborales del país hagan suyas las mejores prácticas internacionales en materia de igualdad y prevención de actos discriminatorios”. (Prensa de la Presidencia de la República, 2015).

Durante ese evento, el mandatario estuvo acompañado por el secretario del Trabajo Alfonso Navarrete Prida y otros funcionarios, quienes destacaron el hecho de que con esta norma, “México cumple uno de los objetivos comprometidos en la Agenda 2030 de la ONU que es el lograr la Igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas”. (Sánchez, 27 de octubre de 2015)

En ese sentido, el presidente hizo extensiva la invitación a empresas e instituciones públicas a que “sean ejemplo de responsabilidad social, y pongan en práctica los elevados estándares laborales que promueve esta Norma” de ahí que “el Gobierno de la República, reiterando su compromiso y voluntad política, adoptará esta Norma dentro del ámbito público” (Prensa de la Presidencia de la República, 2015).

De esta manera es como el ISSSTE, a través de su página del Centro de Estudios y de Apoyo para la Mujer (CEAM, 2016) declara que a partir agosto de 2016, asume el compromiso frontal de emprender acciones que contribuyan a eliminar cualquier tipo de discriminación al interior de sus

centros de trabajo, con la finalidad de posicionar al Instituto como una institución incluyente y libre de violencia y discriminación a través de la certificación.

Derivado de ello, en diciembre del 2016, el ISSSTE logra certificar sus oficinas centrales a la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX-R-025-SCFI-2015).

En el video ilustrativo de este microsítio (CEAM, 2016) puede escucharse que dicha certificación ha promovido prácticas que favorecen igualdad de oportunidades, así como la erradicación de conductas de discriminación, hostigamiento y acoso sexual, y al respecto se instrumentan diversas acciones al interior del Instituto, tales como:

1. La Declaración de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación
2. Conformación del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación
3. La emisión del Pronunciamiento sobre Cero Tolerancia a las conductas de hostigamiento y acoso sexual en el Instituto
4. La Emisión del Código de Ética y el Código de Conducta
5. El reconocimiento de derecho a parejas del mismo sexo
6. La firma de Convenios en favor de grupos vulnerables
7. El acceso de padres trabajadores a servicios de guarderías infantiles (EBDI's)
8. La promoción del permiso de paternidad
9. Habilitación de salas de lactancia

Bajo este contexto es como el ISSSTE ostenta un alto compromiso para fortalecer una cultura institucional basada en la igualdad y la no discriminación, incorporando prácticas de diversidad, inclusión y respeto en sus centros de trabajo.

De ahí que un año después, en diciembre 2017, el ISSSTE solicite a sus 35 Delegaciones a nivel federal prepararse para obtener su certificado a la Norma NMX-R-025-SCFI-2015. Para ello, en áreas centrales, se efectuó un

sorteo aleatorio. La Delegación Regional Poniente resultó ser una de las 13 delegaciones seleccionadas para, una vez recabada la carpeta de evidencias, ser auditada por la Entidad Mexicana de Acreditación A. C.

Y debido a la colaboración en la implementación del programa institucional “Trato por un Buen Trato” en el Departamento de Recursos Humanos, fui invitada a trabajar directamente en este proceso. Dicha experiencia, me permitió obtener más herramientas para continuar analizando críticamente el recurso discursivo que el ISSSTE exhibe sobre respeto, inclusión y equidad, valores que han logrado, asegura el portavoz del Instituto, erradicar prácticas de discriminación y violencia de género, específicamente de hostigamiento y acoso sexual dentro de sus centros de trabajo.

2.3.1. Antecedentes y estructura de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación

Como se mencionó, en octubre de 2015, se emitió en el Diario Oficial de la Federación la Declaratoria de Vigencia de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. El objetivo es establecer los requisitos para que, de manera voluntaria, los centros de trabajo públicos, privados y sociales que se encuentren en la República Mexicana, de cualquier actividad y tamaño, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores. (Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación [NMX-R-025-SCFI-2015], 2015)

Para certificarse, los centros de trabajo deben ser auditados en el cumplimiento de los requisitos por un organismo de certificación acreditado por la Entidad Mexicana de Acreditación A. C.

Conviene subrayar que esta Norma surge como resultado de la instrumentación de 3 anteriores mecanismos nacionales que tuvieron como

objetivo impulsar de manera individual la cultura del respeto en el ámbito laboral. (NMX-R-025-SCFI-2015, 2015).

- 2003. *El Modelo de Equidad de Género* (MEG) instrumentado por INMUJERES.
- 2009. La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la *Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres*. Implementada por STPS
- 2011. *La Guía de Acción contra la Discriminación: Institución comprometida con la Inclusión* (Guía ICI). Diseñada e implementada por el Consejo Nacional para prevenir la Discriminación (CONAPRED)

Así, en el 2015, estas 3 instituciones de la Administración Pública Federal deciden sumar esfuerzos para integrar un *Consejo Interinstitucional* y crear la Norma Mexicana NMX-R- 025 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Cabe mencionar que estos instrumentos se fundamentan en un amplio marco normativo nacional e internacional. A nivel nacional se toma como principal referencia a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Ley Federal para Prevenir y erradicar la Discriminación. Y a nivel internacional, se toman como principal referencia la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en ingles) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará. (NMX-R-025-SCFI-2015, 2015).

De manera concreta, para lograr esta certificación, la cual tiene una vigencia de 2 años (ratificables), los centros de trabajo interesados en usar esta marca deben obtener al menos 70 puntos de los 100 posibles. El puntaje se encuentra distribuido en 14 criterios, llamados "Requisitos", mismos que son divididos en: requisitos críticos y requisitos no críticos.

Así, los 3 principales ejes que deben cumplir los centros de trabajo para poder usar la marca de la Norma en Igualdad Laboral y No discriminación (NMX-R-025-SCFI-2015, 2015) son:

1) Que todo el personal cuente con las mismas oportunidades para desarrollarse profesionalmente, incorporando la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección de personal, movilidad (ascenso) y capacitación, garantizando igualmente la igualdad salarial;

2) Implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral dentro de los centros de trabajo;

3) Realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades a través de horarios flexibles, permisos y licencias para lograr un equilibrio entre la vida laboral y la personal-familiar.

2.4. Certificación de la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación en la Delegación Regional Poniente del ISSSTE.

Desde mayo del 2017 existen registros internos, vía correo electrónico, con la intención de certificar al ISSSTE en el ámbito delegacional a través de sus 35 delegaciones estatales y regionales, sin embargo, es hasta el 21 de noviembre del mismo año que el proceso inicia formalmente.

En esa fecha citan en áreas centrales²² a los que serían los responsables de la certificación en la DRP, el jefe de Recursos Humanos y la Jefa de Atención a la Derechohabencia y Comunicación Social, para informarles grosso modo la dinámica que llevó a las oficinas centrales del ISSSTE a obtener la

²² Oficinas del ISSSTE ubicadas en Av. Jesús García Corona 140, Col. Buenavista, Ciudad de México. C.P. 06350. Teléfono: 51409617

certificación de la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación en 2016.

En esa reunión, a la cual tuve oportunidad de ir como escucha, se notificó que áreas centrales del ISSSTE, en coordinación con los responsables del CEAM, serían los encargados de guiar a las delegaciones seleccionadas en el proceso de certificación, porque no sería posible auditar a las 35 delegaciones del ISSSTE, sino solo a una muestra que se daría a conocer en fechas futuras. De esa manera se lograría hacer extensivo el certificado de la Norma a todas las delegaciones del ISSSTE.

15 días después, el 04 de diciembre de 2017, la Delegada Regional Poniente, la Dra. Elsa Carolina Ortiz Rojas, recibió el oficio No. SP/4185/2017 emitido por el Lic. Alejandro Hernández, subdirector de personal del ISSSTE, en donde se notifica que la DRP fue una de las 13 delegaciones seleccionadas, de entre 35, para ser auditada por el Instituto Mexicano de Normalización y Certificación A. C. Por lo tanto, había que documentar los procesos y prácticas de los 14 requisitos establecidos en la Norma de Igualdad Laboral y No Discriminación en una carpeta o bibliorato. La fecha límite para presentar la carpeta al Auditor Externo fue el 11 de diciembre del 2017.

De esta manera es como los responsables de la certificación en la Delegación Poniente eligieron a dos personas para fungir como apoyo para la consecución de este apresurado proyecto. Yo representé al Departamento de Recursos Humanos, y otra compañera más representaría al área de Comunicación Social.

Durante 14 días hábiles, tiempo que duró el proceso de la certificación, pude involucrarme enteramente, desde el inicio hasta el final, recabando evidencias de los requisitos solicitados a cada jefe de oficina, realizando los recorridos y entrevistas a los trabajadores del Edificio Delegacional, redactando la planeación de la Auditoría Interna (Requisito No. 4), el informe de los hallazgos y el cronograma de actividades post auditoría, para finalmente ser

auditados y entregar la carpeta el 11 de diciembre a un representante de la Entidad Mexicana de Acreditación, A.C.

Desde esa primera reunión formal del 21 de noviembre en áreas centrales, hubo anomalías, los titulares de departamento que serían los responsables de la certificación en la Delegación Poniente no tenían idea de los requisitos ni de la filosofía que conforma la Norma y, mucho menos, interés en comprometerse en tal proyecto.

Sin embargo la DRP del ISSSTE contribuyó a certificar las delegaciones a nivel federal, las cuales poseen la oportunidad de usar la marca de la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación por dos años, ratificables:

El 21 de marzo de 2018, en la explanada del edificio Buenavista del Instituto, se llevó a cabo el acto protocolario de entrega del certificado que acredita las áreas administrativas delegacionales del ISSSTE, “como un organismo que implementa prácticas para asegurar la igualdad, prevenir y erradicar la discriminación laboral” (Medésigo, 12 de marzo de 2018)

En dicho evento enmarcado por el día internacional de la mujer, el Director General del ISSSTE, el Lic. Florentino Castro López, recibió de manos del Subsecretario de Empleo y Productividad Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Fernando Maldonado Hernández, el Certificado Oro de la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación, ante un aforo de más de 2000 personas, entre ellas la Directora de Promoción de Cultura y No Discriminación del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), Martha Ferreira Beltrán y la Directora General de Institucionalización de la Perspectiva de Género del INMUJERES, María de la Paz López Barajas. (Secretaría de Salud, 21 de marzo de 2018)

Durante su discurso, el director general del ISSSTE comentó que para desterrar el acoso laboral y el hostigamiento sexual hay que denunciar cualquier abuso: “... hay una manera de hacerlo: no quedarse calladas” (Secretaria de Salud, 21 de marzo de 2018, párr. 1)

Sin embargo durante ese discurso nunca imputó responsabilidad alguna al sexo masculino como potenciales generadores de prácticas de acoso y hostigamiento sexual, ni invitó a modificar conductas que pudieran, hipotéticamente, darse en el interior de los centros de trabajo del ISSSTE.

Ahora bien, para presentar la disociación observada entre la realidad que experimentan en el día a día las mujeres trabajadoras de la Delegación Regional Poniente en cuanto a igualdad laboral y no discriminación y el ejemplar discurso oficial que maneja el Instituto a través de estos dos programas (la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación y la filosofía del programa del Trato para un Buen Trato), a continuación se presenta el tercer y último capítulo.

CAPITULO III.

PERCEPCIÓN FEMENINA SOBRE PRÁCTICAS MICROMACHISTAS EN LA DELEGACIÓN REGIONAL PONIENTE, ISSSTE

*“Los hombres sólo han sido hombres,
pero les ha bastado para serlo todo, por eso no han sido nada más que hombres. Las mujeres, sin
embargo, han tenido que serlo todo para en muchos casos llegar a ser algo, y en algunos conseguir ser
alguien”*

MIGUEL LORENTE ACOSTA

3.1. Metodología y técnica de investigación

Para abordar el estudio de caso²³ se realizaron 15 entrevistas semiestructuradas²⁴, considerando que esta herramienta es la más idónea para recabar la experiencia de las participantes.

De esta manera, la unidad de análisis para la presente investigación fueron las mujeres mayores de 18 años que, a la fecha de la aplicación de los cuestionarios, se encontraban trabajando para la Subdelegación Administrativa de la Delegación Regional Poniente del ISSSTE, ubicada en Parque Lira No. 156, Col. Observatorio, Del. Miguel Hidalgo, Ciudad de México.

²³ Tomando como referencia que el sentido de los estudios de caso se encuentra en el conocimiento profundo de un fenómeno logrado mediante la exploración intensiva de un caso (entidad particular)..., lo que reconoce el conjunto de características y dimensiones que posee el grupo o comunidad estudiando sus especificidades como los vínculos con su entorno físico y social, sus acciones, orientaciones, valores y creencias, así como las interpretaciones de sus experiencias cotidianas. (Tarres, 2001, p.260)

²⁴ Comprendiendo a la entrevista como una herramienta metodológica basada en una conversación sistematizada que tiene por objeto obtener, recuperar y registrar las experiencias de vida guardadas en la memoria de la gente. Implica una situación en la que, por medio del lenguaje, el entrevistado cuenta sus historias y el entrevistador pregunta acerca de sucesos, situaciones (Benadiba y Plotinsky, 2001, p. 23). Las entrevistas de esta investigación fueron procesadas a través del discurso de tablas, tomando como referencia para el análisis el esquema de preguntas ubicadas en el Anexo 1.

La DRP, a la fecha de la realización de las entrevistas, contaba con 409 empleados adscritos al edificio delegacional, 216 mujeres (53%) y 193 hombres (47%). Y como se expuso gráficamente en el capítulo II de este estudio, dicha población está distribuida en 5 principales áreas administrativas: Subdelegación Administrativa, Subdelegación de Prestaciones, Subdelegación Médica, Unidad Jurídica y Unidad de Atención al Derechohabiente y Comunicación Social.

Los criterios que determinaron obtener la evidencia empírica únicamente de la Subdelegación de Administración fueron las siguientes:

1) El departamento al cual estoy adscrita laboralmente (Recursos Humanos), pertenece a la Subdelegación de Administración.

2) Debido a la disponibilidad de recursos humanos y financieros resultó conveniente concentrarse en una unidad administrativa, eligiendo aquella que concentra la mayor población.

3) La Subdelegación de Administración, al momento del levantamiento de las entrevistas, era la única unidad en donde los hombres son mayoría, y en donde los titulares de los 5 principales departamentos que conforman la Subdelegación también son hombres, ambos criterios a tomar en cuenta dados los objetivos del presente estudio.

La intención de las entrevistas fue recabar información que coadyuve a examinar los micromachismos y sus manifestaciones en la DRP, tomando en cuenta como variables independientes:

1. Los estereotipos del rol femenino en las tareas laborales
2. La subestimación de la capacidad intelectual femenina, y
3. Las manifestaciones sutiles y disimuladas de acoso y hostigamiento sexual.

En total, el cuestionario está compuesto 18 ítems, clasificados en 5 principales segmentos que buscan reunir información sobre:

- I. Los *datos socio demográficos* de la encuestada (3 ítems: incisos 1 al 3)
- II. La postura del género femenino sobre ciertos *estereotipos y roles* de la mujer en el ámbito laboral (4 ítems: incisos 4, 5, 6 y 11)
- III. La percepción a cerca de la *subestimación de la capacidad intelectual* femenina en el ámbito laboral (4 ítems: inciso 7 al 10)
- IV. Reconocimiento, frecuencia y opinión sobre las prácticas cotidianas y sutiles de *acoso y hostigamiento sexual*, así como las consecuencias auto identificadas y su manera de procesar dichas conductas masculinas. (5 ítems: incisos 12 al 16)
- V. Identificación y percepción sobre los procedimientos organizacionales que lleva a cabo la institución contra la violencia de género (2 ítems: incisos 17 y 18)

Las entrevistas fueron realizadas de manera aleatoria del 13 al 25 de agosto del 2018. Para ello se experimentó con 5 pruebas piloto aplicadas del 06 al 09 del mismo mes y año, con la intención de identificar áreas de oportunidad en la guía de entrevista.

Perfil sociodemográfico de las entrevistadas. Agosto 2018

Cuadro 3.1

ENTREVISTADA	EDAD	DEPTO. DE LA SUBDEL. DE ADMON.	ESTADO CIVIL	ESCOLARIDAD
Participante 1	24	REC. HUM.	CON PAREJA	LICENCIATURA
Participante 2	20	ADQUISICIONES	SIN PAREJA	BACHILLERATO
Participante 3	35	REC. HUM.	CON PAREJA	LICENCIATURA
Participante 4	48	ADQUISICIONES	CON PAREJA	BACHILLERATO
Participante 5	34	ADQUISICIONES	CON PAREJA	CARRERA TECNICA
Participante 6	41	OBRAS Y SER. GRALS.	CON PAREJA	BACHILLERATO
Participante 7	47	REC. HUM.	CON PAREJA	LICENCIATURA
Participante 8	34	OBRAS Y SER. GRALS. (jefa de área)	CON PAREJA	LICENCIATURA
Participante 9	39	COOR. DE REC. MAT.	CON PAREJA	LICENCIATURA
Participante 10	39	REC. HUM.	SIN PAREJA	BACHILLERATO
Participante 11	30	FINANZAS	SIN PAREJA	LICENCIATURA
Participante 12	42	SISTEMAS	CON PAREJA	LICENCIATURA
Participante 13	34	OBRAS Y SER. GRALS.	CON PAREJA	LICENCIATURA

		(jefa de área)		
Participante 14	29	COOR. DE REC. MAT (representante sindical)	SIN PAREJA	CARRERA TECNICA
Participante 15	51	FINANZAS	SIN PAREJA	BACHILLERATO

Cuadro de elaboración propia a partir de la información

3.2. Estereotipos y autopercepción de roles femeninos en el trabajo

La entrevista iniciaba solicitando elegir, de una lista de 30, aquellos adjetivos que de acuerdo a su opinión, describan mejor al ideal del género femenino en la actualidad, ni una sola participante optó por la última opción: “*Ninguna*”. Por el contrario, en promedio, cada una eligió 15 adjetivos relacionados a los estereotipos femeninos más comunes, entre ellos los asociados al rol tradicional, como son vanidosa, dependiente, pasiva y misteriosa, los cuales recibieron al menos una mención.

Esto pudiera dar cuenta de la importancia que poseen los estereotipos en el inconsciente colectivo, y por tanto, en la construcción social de lo que entendemos por género, quedando expuesta la facilidad que tienen los individuos para conferir cargas valorativas a los sujetos, calificando y generalizando supuestas características, habilidades, cualidades y atributos de un grupo social determinado, lo que implica la generación de expectativas comportamentales.

De esta manera, tal como dice Berger y Luckman, “es que las instituciones se encarnan en la experiencia individual por medio de los roles, los que, objetivizados lingüísticamente, constituyen un ingrediente esencial del mundo objetivamente accesible para cualquier sociedad. Al desempeñar roles los individuos participan en un mundo social y al internalizar dichos roles, ese mismo mundo cobra realidad para ellos subjetivamente”. (Berger y Luckman, 1967, p.96)

Por consiguiente, la permanencia y reproducción de los estereotipos pudiera explicar y justificar la superioridad, privilegio y/o dominio de un grupo sobre otro y sirve también para que esas diferencias sociales aparezcan como legítimas o normales. Lo que facilita la institucionalización de sociedades basadas en una distribución inequitativa de poder entre géneros. (Martínez-Salanova, 2012, p.196).

Cabe destacar que los adjetivos más nombrados fueron: *Inteligente* mencionado por todas las entrevistadas, seguido *líder* y *segura*, con 14 repeticiones cada uno; *independiente* y *emprendedora* comparten el tercer lugar de menciones. Esto podría representar un panorama esperanzador al conectar, al menos en el plano idealista, cualidades de empoderamiento al sexo femenino.

3.2.1 Principal estereotipo identificado por las entrevistadas en su espacio laboral

La evidencia empírica recuperada a través de las entrevistas reveló que el 74% de las participantes opina que en su trabajo actual no se otorgan las mismas oportunidades a las mujeres para ocupar puestos de mando que involucran toma de decisiones. Por el contrario, en su percepción, a ellas les son delegadas las tareas secundarias relacionadas a la atención al público y servicios, monopolizando así los puestos operativos.

Ellas consideran que esta problemática de difícil acceso a los puestos de poder está relacionada con uno de los estereotipos femeninos más arraigados: la supuesta inferioridad intelectual de las mujeres frente a la capacidad intelectual de los hombres; llegando a creer que los valores, habilidades, cualidades intelectuales, aptitudes y actitudes son determinados por las diferencias sexuales, otorgando superioridad implícita en todos los aspectos al sexo masculino.

Los siguientes fragmentos de entrevista permiten acercarse al análisis de este estereotipo que considera que el trabajo fuerte, tanto intelectual como físico le corresponde implícitamente a los hombres, otorgando a las mujeres las tareas subordinadas y subvaloradas:

“No hay esa igualdad hasta ahora en el trabajo (para desarrollarse profesionalmente u ocupar puestos de mando), donde yo estoy, todos los mandos fuertes: directivos, subdirectivos y jefes de área son hombres (...) y las mujeres son las que nos encargamos del secretariado. La única jefa de área que yo conozco es de enfermería, y me supongo que es por lo mismo, porque se asume que el ser enfermera es un trabajo de mujer. Y por el contrario, se considera imposible que a un chico lo pongan como jefe de enfermeras, ya que ese puesto es solo para mujeres. A la fecha aún hay gente que piensa que las secretarias deben ser mujer, porque aquí, por ejemplo, no hay secretarios hombres, el que te digan que eres secretario, puede ser para ellos hasta un insulto”. (Participante 2)

“Yo llevo doce años trabajando aquí y solo ha habido jefes varones, pero sí me gustaría tener una mujer como jefa porque en mi experiencia los hombres sí marcan una gran preferencia en el trato hacia su mismo género”. (Participante 12)

“Siento que se toman menos en cuenta los aportes de las mujeres, como que nos tienen así en un concepto de (sic): “ustedes son operativas, son secretarias, ustedes no están capacitadas”, nos generalizan (sic) porque no hemos tenido oportunidad de ocupar puestos de mando, y pues creen que nuestras opiniones no pueden llegar a ser igual de profesionales, o hasta mejores que las de ellos”. (Participante 3)

“Las oportunidades siempre se le han dado a los hombres, en cambio a las mujeres nos van desplazando, desplazando, y hasta que ya no tienen otra opción ponen a una de nosotras (en puestos directivos)... Date cuenta, hay una diferencia que yo encuentro en las jefaturas, la mayoría son ocupadas por hombres, y pues las mujeres acá estamos, en los puestos secretariales”. (Participante 5)

Esa subvaloración de la mujer, institucionalizada en la cultura laboral de la DRP del ISSSTE, va definiendo y dotando de sentido las ideas, actitudes y sentimientos así como las normas, códigos y estándares de conducta que cada sujeto asimila y reproduce de acuerdo al género que le tocó pertenecer. Las mujeres saben que independientemente de la preparación académica, así como de la experiencia laboral que pudieran tener, su valor intrínseco como individuos es simbólicamente inferior al de los varones sólo por cuestión de su género:

“Yo creo que el género sí influye en que te valoren o no en el trabajo, por ejemplo, aquí las secretarías somos mujeres, no hay ni un hombre (en esos puestos secretariales), y eso influye a que nos traten despectivamente. Yo por ejemplo, a pesar que tengo licenciatura, por el puesto que tengo de secretaria no me toman mucho en cuenta. Ahora, por otro lado en la mayoría de las áreas siempre ha habido jefes hombres.” (Participante 1)

“Yo siento que muchas veces mi trabajo no ha sido tomado en cuenta. Aunque tengas la experiencia por la antigüedad en el trabajo y estudios, muchas veces te ignoran por el simple hecho de ser mujer. Consideran que nosotras no tenemos la capacidad de tomar un puesto de mando”. (Participante 6)

“... si me dieran a elegir, yo preferiría que el titular de mi área sea mujer, ahorita que tengo un jefe he observado bastantes preferencias hacia los hombres o hacia las mujeres que tienen buena apariencia física, y yo creo que esto no debería ser así, una persona debería ser evaluada por las capacidades y experiencia en el área”. (Participante 14)

Debido a la *habituación*²⁵ de la que habla Berger y Luckman (1967), esta pre asignación de roles sociales de acuerdo al género, a la que se refieren las participantes, va determinando la normatividad de lo que significa ser hombre o mujer: “toda actividad humana está sujeta a la habituación. Todo acto que se repite con frecuencia, crea una pauta que luego puede reproducirse con economía de esfuerzos y que *ipso facto* es aprehendida como pauta por el que la ejecuta. (1967, p.72)

De esta manera, en centros de trabajo como la DRP, una de las consecuencias en el ámbito laboral de la reproducción de estos esquemas de percepción aprendidos empíricamente desde la infancia se basan en la tácita superioridad masculina, tal sería la distribución inequitativa tanto en las actividades económicas como en puestos de poder; lo que implica un significativo obstáculo estructural para el ejercicio pleno y equitativo de los derechos y las oportunidades para un desarrollo social integral:

“Por increíble que parezca, aún hoy en día se puede ver que hay prioridad para el hombre, aunque la mujer sea capaz, sea inteligente y tenga el conocimiento, es así como (...) relegada”. (Participante 4)

²⁵ Este concepto se abordó con mayor detenimiento en el capítulo uno del presente estudio

“...y es que ellos (jefes varones) lo manejan por conveniencia, mira, yo solo soy apoyo técnico administrativo, como el resto de mis compañeros de esta área, y cuando hay necesidad que alguien asista a cursos de redacción y atención en el servicio, me mandan porque soy “la secretaria”, pero cuando hay algún premio o estímulo por el día de la secretaria, me dice mi jefe que no soy secretaria, que soy de apoyo técnico porque una con licenciatura no puedo ser secretaria. Entonces yo me quedo así de... (cara de interrogación). Eso sí, a mis compañeros (el jefe) los manda a realizar trabajo de soporte técnico, fuera de la oficina, sobre todo cuando hay que atender solicitudes de los jefes departamento o de la misma delegada y ¿quién crees que recibe el reconocimiento y la experiencia? pues ellos porque les dan oportunidad de demostrar su trabajo al asignarles las tareas importantes, y pues completamente me afecta porque no están viendo mi trabajo, me tienen recluida aquí en la oficina, sin oportunidad de crecer, porque aquí tú sabes que es de “contactos”, y ¿sabes cuándo me voy a dar a conocer? ¡Nunca!”. (Participante 12)

“La verdad a mí sí me ha costado llegar a mi puesto actual de jefa, creo que mi género me ha limitado en ese sentido. Yo cumplía desde tiempo atrás con el grado académico, así como con la experiencia y el conocimiento, pero por el simple hecho de ser mujer me creían incapaz. Creo que mi actual jefe fue determinante en este aspecto, es joven y viene con otras ideas, los anteriores es un hecho que consideraban que este puesto es exclusivo para un hombre. Ahora, debo platicarte que con mis compañeros también obtuve algo de resistencia al llegar aquí. Yo antes de tomar este puesto de jefa de área convivía sin mayor problema con mis compañeros varones, pero una vez estando de este lado sí noté el rechazo. Me decían: “¿y ahora porqué tú me vas a dar indicaciones?”, “yo que tengo los años aquí sé que funciona mejor de esta otra forma”, “es que antes yo no lo hacía así”, “¿tú ni puedes hacer las supervisiones nocturnas, qué le haces al cuento?”, y comentarios así, aparte soy joven en comparación a la plantilla de esta área, entonces cuestionaban mucho mis indicaciones. Ahora, después de un año es menos, pero aun continuo con bastante resistencia. La verdad sí la sufrí mucho (risas). Siento que para poder estar aquí tuve que haber trabajado el doble”. (Participante 13)

Como puede observarse, en la opinión de las entrevistadas, el sexo masculino continúa determinando las oportunidades de crecimiento profesional de las mujeres, en el caso de la participante 13 tuvo que llegar *un jefe varón joven con nuevas ideas* para que le reconociera su experiencia y conocimiento en el área. Y en el caso de la participante 12, su jefe establece en qué momento le dará la oportunidad de demostrar sus habilidades, mientras tanto ella continua en la indefinición de tareas y asignaciones, perdiendo práctica y posibilidades de acceder a puestos de mando.

3.2.2. Los nuevos retos: techo de cristal y suelo pegajoso

Otro factor que identificaron las entrevistadas y que influye determinantemente en la desigualdad de oportunidades para acceder a lugares de poder es la falta de corresponsabilidad familiar por parte de los varones.

Ellas están conscientes de su situación actual de subordinación y su difícil acceso a puestos de mando, sin embargo, terminan aceptando esa realidad porque su identidad de género las obliga a asumir responsabilidades ineludibles como el cuidado de los hijos, dado que desde pequeñas a las mujeres se les educa para “servir” o “atender” a otros miembros de la familia, aunque ello implique tener condiciones de trabajo desfavorables como un menor salario y estatus:

“Pienso que muchas veces prefieren a los hombres como jefes por que los hijos no dependen tanto de ellos, y por eso se ha llegado a creer que un hombre puede desempeñarse mejor en una jefatura que una mujer que tiene más obligaciones familiares”. (Participante 6)

“Otro reto fuerte que me he encontrado (como jefa de área) es que tengo que crear una balanza entre mis hijas y mi trabajo. Yo me encargo de la seguridad y la protección civil en los centros de trabajo, y pues esos temas nunca paran, demandan de mi atención los 365 días del año, las 24 horas. Y como mujer y mamá pues es complicado, tener que salirte a las 2am para atender las situaciones, es nada sencillo. Y es cierto, el ser mujer puede limitarme pero no imposibilitarme”. (Participante 13)

Ellas identifican y padecen esas limitantes intrínsecas de su género, pero las aceptan como una responsabilidad ineludible, sin reparar en la posibilidad de otras opciones o realidades como la corresponsabilidad familiar:

“Yo creo que nunca va a haber una igualdad como tal entre hombres y mujeres porque (...) siempre una mujer va a tener una responsabilidad mayor, tanto en el hogar como en lo laboral. Tenemos que ver de qué manera equilibrar esas dos partes, es donde a las mujeres más nos afecta”. (Participante 8)

“Creo que el que las mujeres continuemos teniendo la mayor carga del cuidado de los hijos, influye a que los hombres tengan mayor oportunidad de capacitarse y pues al estar más preparados tienen más oportunidad para ocupar puestos directivos. Y eso lo puedes ver aquí, nosotras tenemos puestos con horarios más cortos para poder atender a nuestros hijos. Aquí (en

la Delegación Poniente) *podemos ver por ejemplo que las pocas plazas de confianza (consideradas puestos de mando), son ocupadas principalmente por hombres, y pues al contrario, las plazas de base, son otorgadas mayoritariamente a nosotras las mujeres. El problema es que estas plazas de base no son de dirección, sino de puestos operativos que les llaman, o sea de secretariales, de atención al público, y así*". (Participante 3)

Las características de este contexto aluden a una especie de *suelo pegajoso* que obliga a las mujeres para que continúen atrapadas en la base de la pirámide económica limitando así su desarrollo integral como profesionistas, ya que resulta complicado intentar conjugar las responsabilidades maternas y domésticas con las responsabilidades laborales, más si éstas últimas se vinculan con algún cargo directivo; sobre todo porque las maternas, en los roles tradicionales de género, aún representan mayor peso, reconocimiento y/o carga de culpa social en las mujeres.

Como dice Berger, "tan pronto como los actores se tipifican como desempeñando roles, su comportamiento se vuelve *ipso facto* susceptible de coacción. En el caso de normas para roles socialmente definidos, el acatarlas y el no acatarlas deja de ser optativo" (1967, p.96), por ello puede considerarse que todo comportamiento institucionalizado involucra roles.

A pesar de este panorama, las participantes identifican un cambio a favor de la igualdad de oportunidades entre géneros dentro su centro de trabajo, coincidentemente las únicas dos entrevistadas que reconocen este avance son las 2 jefas de área:

"Creo que apenas se empiezan a observar mayores oportunidades para las mujeres, llevo más de 10 años en la delegación y los jefes de estas áreas siempre han sido hombres, supongo que tiene que ver la carrera que va enlazada con las actividades del área, aquí se requieren principalmente ingenieros, y pues la mayoría son hombres. Como que la mayoría ya lo tiene catalogado, cuando se dice ingeniería, se piensa en un hombre". (Participante 13)

"Fijate que en mí área, cada vez que se armaban reuniones de convivencia dentro de la oficina para conmemorar alguna fecha, observé que los hombres se sentaban a esperar que les sirvieran la comida, típico, ya sabes. Pero llegué

yo al departamento y les dije: “a ver, no porque seamos mujeres les vamos a estar sirviendo, repartan, sirvan, recojan”. Al principio pues como que se molestaban, pero yo abogo a esa parte de que todos somos un equipo y todos debemos jalar parejo. Lo que sí te puedo decir, y eso es innegable, enserio, en otras áreas ellos (los varones) solo van, comen y se acabó. Siguen existiendo esas opiniones donde creen que las mujeres nacimos para servirles”.
(Participante 8)

Es cierto que en México, como en el resto del mundo, se han dado cambios sustanciosos a favor de la equidad de género en todos los espacios sociales, entre ellos el laboral, sin embargo, como se mostró en este apartado, debe considerarse la existencia, aún fuertemente arraigada, de limitantes intangibles relacionados a los estereotipos y roles tradicionales, los cuales pueden ser llamados metafóricamente *techo de cristal*, aludiendo a la existencia de barreras invisibles que encuentran las mujeres a la hora ascender y abrirse paso en su carrera profesional. A continuación se presentan testimonios que complementan los argumentos entorno a esta problemática, así como sus alcances sociales.

3.3. Subestimación de la capacidad intelectual femenina en el ámbito laboral

Uno de los objetivos del presente estudio es indagar si de alguna manera ciertas actitudes y comportamientos masculinos, considerados como micromachismos, van configurando la dinámica de la cultura laboral en este centro de trabajo.

En ese sentido, a través de las entrevistas se pudo apreciar una marcada coincidencia de opinión (74%) entre las participantes en cuanto a la desvalorización del trabajo que ellas realizan, argumentando así, que de manera directa e indirecta, su trabajo, así como sus aportes positivos, sus propuestas, ideas y opiniones son constantemente minimizados, invisibilizados o ignorados:

“... de una u otra forma él (jefe) siempre ha intentado dejar clara la jerarquía, como en la película de Matilda, ¿la has visto?: “yo grande, tú chica, yo listo, tu tonta, (...) tú no eres más que yo, (...) y esto que te puse a hacer, yo lo hacía en dos minutos, no es la gran ciencia”. (Participante 10)

“Definitivamente sí nos hace falta mucho en este tema (igualdad de oportunidades en el ámbito laboral). Incluso yo he percibido que cuando es notorio que la mujer sobresale, resulta molesto por parte del jefe. “Yo creo que la competencia los hace sentirse agredidos, y entonces empiezan a limitarnos discretamente. Yo soy la única mujer en mi área, trabajo en sistemas, como sabes, es una profesión principalmente ejercida por hombres, con mis compañeros en general llevo una buena relación, el problema real es con mi jefe que al parecer tiene problemas de machismo... en muchas ocasiones definitivamente si he sentido que ha sido minimizado mi trabajo y mi capacidad, aunque mis compañeros me respetan y hemos sabido arreglar las diferencias, hay ciertas cosas que pasan en el día a día que me molestan. Yo tengo licenciatura en sistemas y llevo más de 12 años en el área. Pero frecuentemente me encuentro con comentarios sobre mi género que me hacen sentir mal como: “que ella no cargue esto, que ella no se agache a conectar estos cables en el piso, que ella se quede en la oficina a atender los pendientes administrativos, esto es trabajo pesado”, y cosas así. Es como si creyeran que no tengo la capacidad de hacer las cosas difíciles o las que requieren mayor desgaste. Pero yo no tengo problema, de verdad que puedo hacer las mismas cosas que ellos, para eso estudié, pero a veces me digo, tener licenciatura y quedarme en el plano secretarial, pues como que a veces me pesa. Y de cierta manera esto sí me afecta pues porque voy perdiendo experiencia, ¿no?, esto me hace sentir menospreciada, en algún momento dije: “bueno, es caballerosidad”, pero a la larga pues ya no me gustó porque el ser mujer no me limita el hacer las cosas que ellos pueden hacer”. (Participante 12)

A continuación otro testimonio, el de la entrevistada 15, quien logra evidenciar un contraste temporal y de género en el liderazgo de su departamento:

“Muchas veces he sentido que mi trabajo es devaluado, yo durante mucho tiempo me encargué de un proceso en específico, pero llegó este nuevo jefe y sin analizar bien las cosas, puso a un hombre. Y no solo me pasó a mí, esto fue con varias compañeras. Lo que a mí me pegó fue que yo era la primera en llegar a la oficina y casi la última en irme, siempre he sido muy observadora con las problemáticas que llegan a surgir, entonces constantemente yo estaba proponiendo sugerencias, éstas eran escuchadas y tomadas en cuenta por mi anterior jefa, de hecho ella llevó a cabo una de mis ideas que logró agilizar mucho la atención a los derechohabientes. Pero llegó este nuevo jefe y ahora todo lo que digo o propongo no tiene valor, él echó para atrás esa idea mía que había dado mejoras al área, nunca supe por qué la desechó. Nunca me explicaron, solamente me dejaron fuera. Ahora el jefe solo hace reuniones para tomar decisiones con la gente que él cree que pueda servirle, ¿y qué crees? la mayoría son hombres, y aparte jóvenes. Ahora me siento ignorada,

no me explican nada, solo me dan las órdenes de las tareas que hay que hacer. Me siento triste, decepcionada, (...) incapaz. (...) No entendía el porqué. Hasta que observé que esto les estaba pasando a varias compañeras, y entonces entendí que era por ser mujer, supongo solo es cuestión de que estas autoridades se vayan y vengan otras más profesionales. De veras, hay compañeras que tienen mucha experiencia, pero las oportunidades se las dan a los hombres jóvenes, y una todavía de tonta se acerca a ellos a darles consejos y no te toman en cuenta, al contrario, hasta se molestan. Lo único que le queda a una es: "pues hagan lo que ellos quieran", (...) vamos perdiendo las ganas de venir a trabajar. La verdad ya solo veo el reloj a cada rato para ver cuánto falta para la salida (risas). (Participante 15)

Lo que resulta fundamental de este escenario es que las mujeres, aún conscientes e inconformes por las múltiples e ineludibles desigualdades y desventajas en su vida cotidiana debido a su género, y reconociendo tanto las consecuencias personales y sociales que ello implica, no demandan un cambio, aunque ello implique vivir en un centro de trabajo en el que tienen que recurrir a tratamientos terapéuticos por el estrés y ansiedad que causan las constantes discriminaciones, como lo mencionó la participante 12, cuando pidió que se pausara la grabación en el minuto 26²⁶ para compartir su experiencia con el psicólogo después de haber vivido una serie de eventos desagradables con su actual jefe. Al parecer, de cierta manera reconocen que existe una realidad que las supera y limita estructuralmente.

En relación a esto, Berger y Luckman manifiestan que la realidad de la vida cotidiana se presenta ya como una realidad institucionalizada, ordenada y objetivada: "constituida por un orden de objetos que han sido designados como objetos antes de que yo apareciese en escena... (Así) los fenómenos se presentan dispuestos de antemano en pautas que parecen independientes de mi aprehensión de ellos y que se les imponen". (1967, p.37).

Por lo tanto, es complicado cuestionar esos esquemas de pensamiento que han sido histórica y culturalmente establecidos, en consecuencia "la rutina de esa realidad de la vida cotidiana, al no requerir verificaciones adicionales sobre su sola presencia, se impone sencillamente por sí misma,

²⁶ En el apartado 3.4.3 se abordan con mayor detenimiento las consecuencias psicosociales y emocionales de las entrevistadas que han padecido violencia sutil y disimulada en su trabajo debido a su género.

estableciéndose como facticidad evidente e imperiosa... desafiar esa imposición implica un esfuerzo deliberado y nada fácil" (Berger y Luckman, 1967, p.39)

Como lo dice Hernández Rosete: "una mentalidad habituada no enfrenta la necesidad de innovar o de deliberar frente a una elección imprevista, tan solo se apega a la comodidad del devenir rutinario". (2000, p.95)

En ese sentido, si los sistemas de pensamiento que caracterizan ciertas sociedades están basados en relaciones asimétricas de poder entre géneros, donde los pensamientos, sentimientos y acciones se encuentran históricamente impregnadas de una superioridad real y simbólica del hombre sobre la mujer en los diversos procesos de socialización, así como en los múltiples ámbitos socioculturales, puede comprenderse que los sujetos reconozcan y reproduzcan con naturalidad prácticas de discriminación y desigualdad de género sin que estas prácticas habituales puedan ser consideradas como comportamientos perniciosos o violentos:

"... yo como jefa de área me he enfrentado a muchos retos por ser mujer, sobretodo resistencia por parte de los varones. Los tonos que a veces han querido ocupar conmigo, así como en burla, por ejemplo, cuando se enteraron que yo iba a ser la jefa, comentaban: "aguas, que ahí viene la jefa... ah sí, la jefa" pero en tono burlón, así como ese "jefa" es así como de "no eres capaz". Siento que les cuesta trabajo seguir órdenes de una mujer. Pero no les queda de otra, ahora que soy jefa pues me tienen que escuchar aunque no quieran, aún me cuesta trabajo, pero al principio era casi imposible, ellos son muy renuentes, así como de "y tú porque me vas a mandar a mí", han llegado a entorpecer las tareas, (...) me han entregado a destiempo las cosas que les he pedido y sobre todo cuestionan mucho mis instrucciones. Supongo que esto se tiene que ir transformando poco a poco. (...) He tenido que ser muy paciente y decirles: "ok, no te preocupes, nos tardaremos el tiempo que tú quieras, pero sabemos que esto es un trabajo y les pagan por ello, no les estoy pidiendo un favor", y mira, en algún momento van a pedir algún tipo de apoyo y ahí es cuando la "puerca tuerce el rabo" (risas). Hay que buscar las maneras. Creo que si yo fuera hombre sería más fácil que el personal a mi cargo (principalmente conformado por hombres) siguiera las instrucciones, porque ellos se llevan más "pesado", ¿sabes? en las formas de hablarse, en las formas de saludarse y pedirse las cosas, ellos son como más agresivos e irrespetuosos y pues yo no me puedo llevar con ellos así, no podría, jamás".
(Participante 8)

Como puede apreciarse, en este tipo de procesos comunicacionales que involucran jerarquías, los aportes femeninos generalmente han sido considerados secundarios e insignificantes comparados con los de los varones, por ello la descalificación juega un papel importante, y no siempre suele ser directa o explícita; las miradas despreciativas, los suspiros exagerados, los tonos de voz que se pronuncian en contextos específicos y las críticas indirectas que se ocultan en una broma, en una burla o en alusiones e insinuaciones también logran invalidar e infravalorar a la persona y/o a sus aportes positivos en el desarrollo de las actividades laborales (Benalcazar, 2015, p.144).

“A mí me tocó trabajar en un proyecto en específico con el anterior jefe de mi departamento, para esa tarea solo éramos él y yo, y en ese momento había un subjefe de otra oficina que no estaba inmiscuido en ese asunto especial que te platico; sin embargo cuando mi jefe tenía duda de algo, le preguntaba a este subjefe, o nos reunía y tomaba más en cuenta la opinión de esta persona, aun cuando este subjefe desconocía por completo la temática y proceso para esta tarea, pero por ser subjefe de oficina, y además hombre, pues sus opiniones tenían más credibilidad e importancia que las mías. Y pues yo me sentía impotente, porque yo le estaba proponiendo a mi jefe qué dirección tomar, con base en mi experiencia y conocimiento del tema, pero él no me daba importancia; cuando estábamos en reunión constantemente me interrumpían, o hablaban más fuerte para callarme, así lo sentía yo. Con sus miradas y sonrisitas burlonas me recordaban qué lugar ocupaba yo, tal vez no era su intención, pero eso no quitaba el que yo me sintiera chiquita, inepta. Después yo ya no tenía ganas de volver a opinar, pues ¿para qué si no me toman en cuenta? Creo el ser mujer me ha limitado en ese aspecto. Recuerdo ese proyecto con desagrado, la verdad sentí que mi esfuerzo constantemente era minimizado a pesar que yo le dediqué mi total compromiso, incluyendo horas extra sin paga o recompensa. Yo creo que se sentían amenazados al saber que una subordinada, y aparte mujer, tenga más conocimiento que ellos (risas)”. (Participante 3)

De esta manera puede subrayarse la importancia del lenguaje en términos constructivistas, debido a que “el lenguaje no solo es capaz de construir símbolos sumamente abstraídos de la experiencia cotidiana, sino que también es capaz de recuperar estos símbolos y presentarlos como elementos objetivamente reales en la vida cotidiana, así el lenguaje simbólico llega a ser constituyente esencial de la realidad de la vida cotidiana y de la aprehensión que tiene de esta realidad el sentido común”. (Berger, 1967, p.57)

Resulta frecuente, entonces, observar que en los espacios de permanente competencia social, como el laboral, político, artístico o académico, se infravalore o desacredite a todos los rivales que pudieran representar una amenaza simbólica; y si a estos escenarios se añade la variable *género*, las mujeres suelen padecer una mayor desventaja por toda la carga simbólica de inferioridad que representa su subjetividad femenina. Por ello, devaluar, inhibir los méritos, propuestas u opiniones femeninas para provocar inseguridad o sentimientos de culpa, representan mecanismos funcionales para reafirmar y/o recuperar esa masculinidad que pudiera ser en algún momento cuestionada.

“Mi compañero de área y yo fuimos llamados por nuestro jefe para explicarle una situación irregular que se presentó en la oficina y yo quería explicarle al licenciado lo que sucedió, pero constantemente fui interrumpida por mi compañero, y el licenciado, al único que miraba y al único al que le prestaba la atención y en quien se centraba era a mi compañero a pesar de que yo tenía más información al respecto”. (Participante 2)

Estos códigos lingüísticos, ejecutados como un medio de control social, van generando expectativas de conducta en los individuos, estableciendo las pautas de comportamiento aceptadas y tipificadas como normales o esperadas, de tal modo que el hábito masculino de interrumpir o invisibilizar las opiniones, sugerencias o ideas de las mujeres es una manera de recordarles el rol de sumisión que histórica, social y culturalmente se les ha asignado. El inconveniente con este tipo de conductas, aparte de la violencia y discriminación que representa, es que se desperdician los talentos y se corre el riesgo de perder de buenas ideas y logros en la vida económica, política, social y cultural:

“... es extraño, mira, sí me dejan opinar, no me interrumpen ni nada, pero es como si mis palabras no valieran, nada de lo que yo digo se lleva a cabo y eso es lo que a mí me molesta, si saben que puede haber una mejoría en los procesos lo ignoran o rechazan. La única manera de hacer valer mi palabra es cuando traigo citas textuales de los fundamentos normativos de mi área, solo así demuestro que tengo un conocimiento. Y es triste que solo mediante documento mi palabra pueda valer, es decir, a diferencia de un hombre me cuesta el doble hacerme escuchar. He llegado a la conclusión que a ellos no les gusta la competencia y el que la mujer pudiera ser mejor les aterra”. (Participante 4)

Por ello se considera que el lenguaje “construye enormes edificios de representación simbólica que parecen dominar la realidad de la vida cotidiana como gigantescas presencias de otro mundo”. (Berger, 1967, p. 57).

Ahora bien, 50% de las participantes lograron reconocer un fenómeno discriminatorio recientemente conceptualizado por diversos círculos feministas: el “*mansplaining*”. Sin embargo, como se muestra a continuación esto puede suceder frecuentemente sin que se conceptualice como algo agresivo:

“... mi jefe anterior te empequeñecía cuando eras mujer, tenía esa manía de explicarnos muy detenidamente, así como para que le entendieras, después de un tiempo me di cuenta que eso lo acostumbraba únicamente con las mujeres”. (Participante 7)

“... ahora que lo comentas, sí, a mí no me ha pasado, pero yo he visto a una tercia de compañeros jefes de oficina, que le hablan a sus subordinadas como si fueran retrasadas mentales, no sé cómo ellas permiten que les hablen así de agresivo y despectivo (...) Como que alargan las palabras y juegan con los tonos: “ya te he explicado esto como mil veces Ca...rrrr...men”. No sé si es la intención de ellos, que todos los que estamos en la oficina nos enteremos que Carmen no sabe hacer las cosas o que sigue sin comprender el proceso. Sinceramente yo no he visto que le hablen así a un compañero varón”. (Participante 3)

En ese sentido, otro de los hábitos masculinos que en la vida laboral suele padecer el género femenino, y que las entrevistadas lograron al identificar, es la *eco repetición*, definido como el acto de apropiación de las ideas de otros (as), en este caso de las mujeres. Frecuentemente surge cuando en una reunión una mujer da una idea y ésta es ignorada, pero poco después algún compañero o jefe la repite, incluso con las mismas palabras y a él se le congratula por la idea, llevándose así el mérito de la misma:

“Yo siempre he sido muy proactiva, siempre ando dando mi opinión si considero que podría ser beneficioso para el departamento, sobre todo porque tengo años de experiencia en el área. Pero él (jefe anterior) nunca tomaba en cuenta mis opiniones. Era así de: mira, agradezco mucho tu opinión, pero no es viable. Y después de un tiempo me daba cuenta que mi jefe implementaba mi idea, o sea se apropiaba de mi idea (gesto de molestia y sorpresa). Eso me hacía sentir furiosa y triste a la vez. Y es que mis ideas eran buenas, y él lo

sabía, pero solo por el hecho de que yo lo dijera siendo mujer, él no lo valoraba y después él daba la indicación que haríamos las cosas justo como yo proponía, pero porque él lo ordenaba así.” (Participante 8)

“Me ha sucedido que con diferentes palabras entre compañeros decimos lo mismo y el jefe siempre les dice a ellos: “sí, tú tienes razón, me parece perfecto, buena idea”. Y yo me quedo así de: “¡es justo lo que yo les había dicho, es lo mismo!”. En ese sentido me siento ignorada, frustrada, enojada”. (Participante 12)

“Es bueno saber que aún hay interés por estos temas que nadie le da importancia. Y esperemos que tarde o temprano los hombres lleguen a ponerse en nuestro lugar y darnos el lugar que realmente merecemos”. (Participante 5)

Esta realidad puede comprenderse cuando la innata preponderancia de lo masculino y la subalteridad de lo femenino han quedado establecida y sobreentendida en la construcción colectiva de las subjetividades al ser interiorizado, habituado y consensuado socialmente desde los más privados de los universos de la vida cotidiana: “a su vez este mismo cuerpo de conocimiento se transmite a la generación inmediata, se aprende como verdad objetiva en el curso de la socialización y de ese modo se internaliza como realidad subjetiva”. (Berger, 1967, p.88)

De este subcapítulo se puede concluir que *el ser mujer* en la DRP significa aprender y aceptar una inferioridad sustantiva, producto de diversos procesos sociales de interacción simbólica, como los micromachismos; mismos que funcionan como mecanismos sutiles de control y dominio.

Así pues, el ser mujer se aprende desde la infancia, a cada instante, de numerosas formas y en todas las esferas, se les va indicando lo que le está permitido y lo que no, lo que le es accesible y lo que le está vedado. De ahí que la distribución desigual de recursos, acceso y poder entre géneros tenga explicación.

En el siguiente apartado se expondrá la última variable a sondear en esta investigación, la cual pretende continuar evidenciando la transcendental influencia de los micromachismos en la conceptualización de la subjetividad femenina, específicamente en el ámbito laboral.

3.4. Prácticas cotidianas y sutiles de acoso y hostigamiento sexual

“A mí me han dicho: “eres pobre porque quieres”, yo he tenido que tocar muchas puertas, y en el caso de que (detrás de esas puertas) han sido hombres, me ha costado el (he tenido que decir): “si es a cambio de “eso”, mejor no lo quiero, gracias”. El ser bonita ha sido un apoyo porque me ha abierto unas puertas y a la vez una maldición porque creen que pueden aplastar mi dignidad a cambio de ofrecerme mejores circunstancias de trabajo”. (Participante 10)

3.4.1. Estadísticas significativas

Una vez terminadas las entrevistas, se procedió a capturar los datos que resultaran cuantificables y que pudieran arrojar resultados representativos de acuerdo a los objetivos de esta investigación. Tales resultados son los siguientes:

- 1) El 100% de las entrevistadas reconocieron la presencia de acoso y hostigamiento sexual, ejercido de manera sutil y disimulada, en la cotidianidad de su trabajo; en ese sentido existe una homogeneidad de opinión otorgando rechazo y connotaciones negativas hacia esas prácticas masculinas.
- 2) 80% de ellas declara haber padecido, al menos en algún momento de su empleo actual, este tipo de violencia de género; otro 20% solo ha sido testigo.
- 3) De la tarjeta No.3²⁷, en donde se enlistan 12 prácticas sutiles de acoso y hostigamiento sexual, cada una de las entrevistadas identificó, en promedio, 7 de esas prácticas.
- 4) Las participantes que *menos* opciones marcaron en su tarjeta, fueron la entrevistada No. 4 y No. 15, seleccionando 4 incisos
- 5) Las participantes que *más* opciones marcaron en su tarjeta, fueron la entrevistada No. 3 y No. 1, seleccionando 10 incisos

²⁷ Esta tarjeta se encuentra en el Anexo

6) Las 5 prácticas sutiles de acoso y hostigamiento sexual más mencionadas fueron: *en el momento de saludar ellos comprometen el abrazo; piropos, silbidos o comentarios de doble mensaje relacionados a la apariencia física; burlas, bromas o preguntas con connotación sexual; miradas excesivas a ciertas partes del cuerpo femenino y acercamientos corporales o tocamientos no solicitados:*

Reconocimiento de prácticas sutiles y disimuladas de acoso y hostigamiento sexual en la DRP, ISSSTE. Agosto 2018

Cuadro 3.2

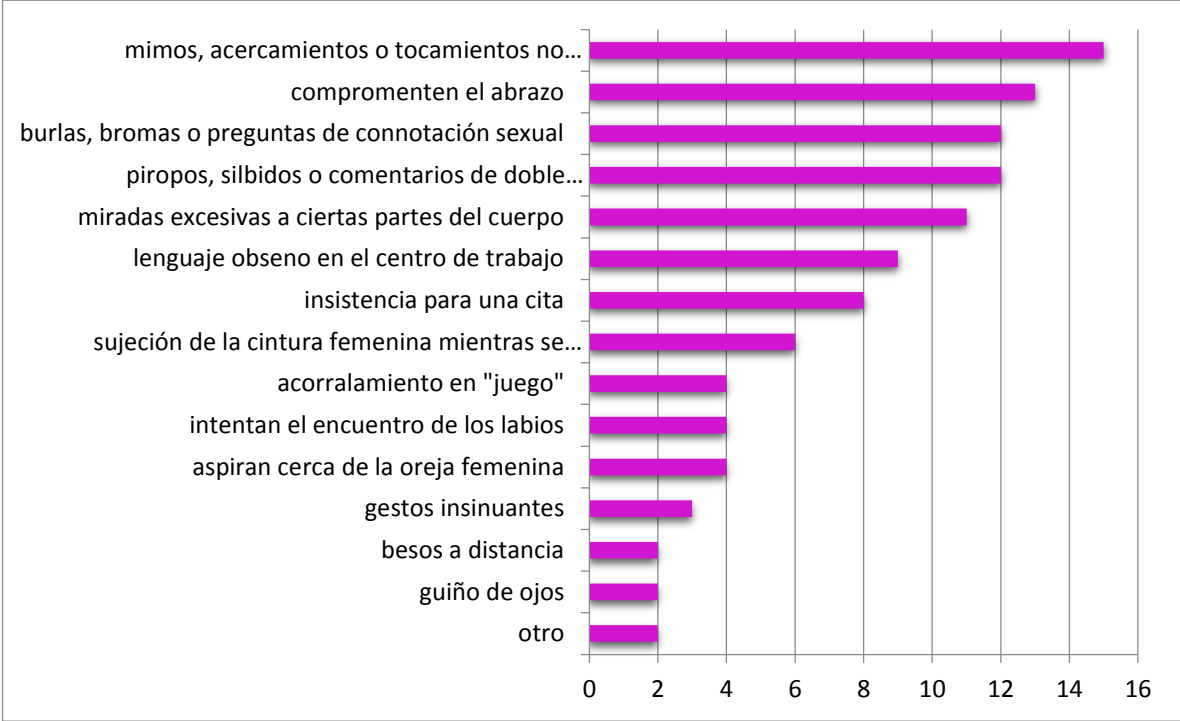
PRACTICA MASCULINA	NUM. DE MENCIONES
1) En el momento de saludar, ellos:	
comprometen el abrazo	13
aspiran o suspiran intensamente cerca de la oreja femenina	4
intentan el encuentro de los labios de ambas personas	4
2) Miradas excesivas a ciertas partes del cuerpo femenino	11
3) Gestos insinuantes	3
4) Guiños de ojos	2
5) Besos a distancia	2
6) Mimos, acercamientos corporales o tocamientos no solicitados	16
7) Piropos, silbidos o comentarios de doble mensaje relacionados a la apariencia física	12
8) Sujeción de la cintura femenina mientras se conversa	6
9) Burlas, bromas o preguntas con connotación sexual	12
10) Lenguaje obsceno dentro del área de trabajo	9
11) Acorralamiento (s) en juego	4
12) Insistencia para una cita	8
otro	2

Cuadro de elaboración propia a partir de la información recabada en las entrevistas

Ordenando los datos del cuadro anterior, la información queda de la siguiente manera:

Número de menciones (reconocimiento) sobre las prácticas sutiles y disimuladas de acoso y hostigamiento sexual en la DRP, ISSSTE. Agosto 2018

Cuadro 3.3



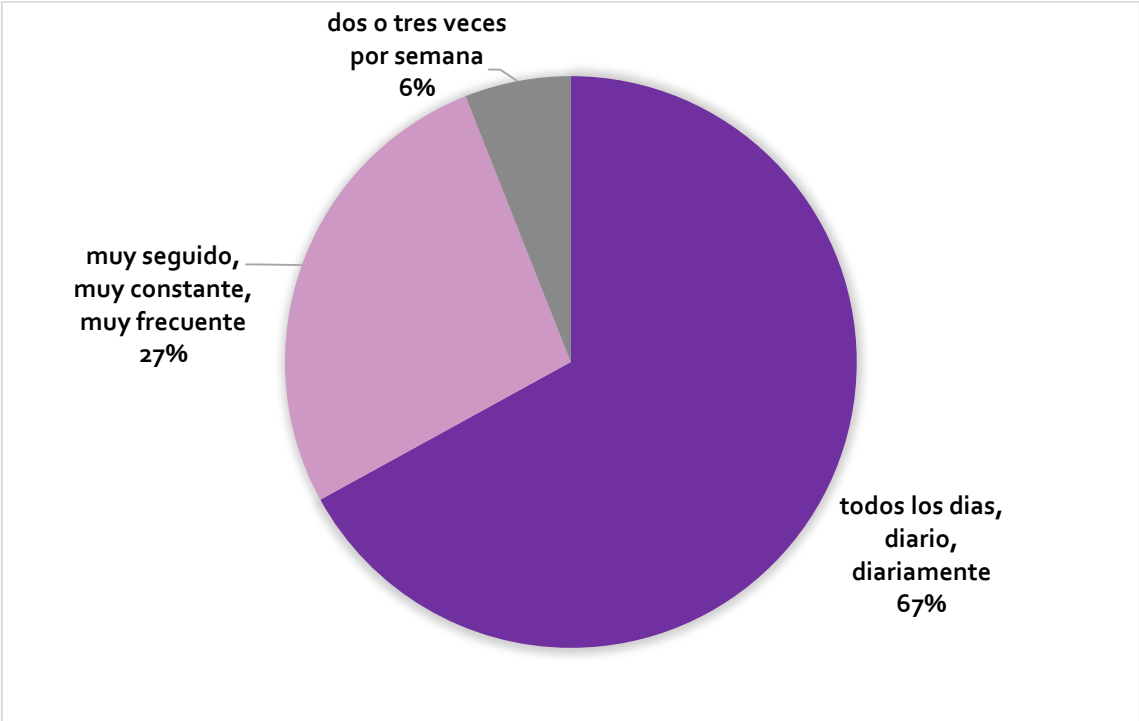
Cuadro de elaboración propia a partir de la información recabada en las entrevistas

3.4.2. Frecuencia de las prácticas sutiles y disimuladas de acoso y hostigamiento sexual

Respecto a la pregunta para conocer, en opinión de las entrevistadas, la frecuencia de estas conductas masculinas, cabe mencionar que no se otorgaban opciones múltiples que orientaran la respuesta, de modo que ellas tenían amplia libertad para contestar lo que se les viniera a la mente. De esta manera, después de cerrar esas respuestas abiertas, se obtuvieron 3 principales categorías:

Frecuencia de la manifestación de prácticas sutiles y disimuladas de acoso y hostigamiento sexual en la DRP, ISSSTE. Agosto 2018

Cuadro 3.4



Cuadro de elaboración propia a partir de la información recabada en las entrevistas

Si se agrupara la categoría “diariamente” y “muy constante” por la similitud entre ambas, se tiene que el 94% de las interrogadas percibe un alto nivel de este tipo de violencia de género en la DRP del ISSSTE.

Para acercarse cualitativamente a la percepción de las entrevistadas, a continuación se muestran algunas de las frases mencionadas por ellas para definir con más precisión esta idea.

Frases utilizadas por las entrevistadas para definir la frecuencia de las prácticas sutiles y disimuladas de acoso y hostigamiento sexual en su centro de trabajo: la DRP, ISSSTE. Agosto 2018

Cuadro 3.5

PARTICIPANTE	Frase utilizada para manifestar la frecuencia de prácticas sutiles de acoso y hostigamiento sexual en la DRP ISSSTE
1	<i>“Sí, seguido, muy seguido”</i>
2	<i>“Al menos conmigo, todos los días. Todos los días encuentran oportunidad para intentar alburarme con cualquier palabra o cosa que yo haga. Si yo le digo: “pásame estas”, refiriéndome a unas hojas o cosas así, ellos se ríen y lo toman con un doble sentido. Pero tú no puedes hacerlo porque es así como de: “hay, contrólate, sé más recatada”. Por eso conmigo al menos es todos los días”</i>
3	<i>“Muy frecuentemente, diario podría decir, si no vemos una de esas prácticas, vemos la otra, si no me lo intentan hacer a mí, a la compañera de al lado sí”</i>
5	<i>“Mínimo una vez al día, distintas personas”</i>
7	<i>“¡Uyy, diario! (risas)”</i>
9	<i>“Diario, siempre, a cada rato, cada vez que se hay un encuentro entre ambos”</i>
11	<i>“Constante, cada vez que entra una mujer al departamento”</i>
12	<i>“Diario, diario veo cómo le pasa a una, luego a otra, si no son miradas insistentes, son piropos en público, así como para que todo mundo se entere, o bromas de doble sentido, o que se recargan en ellas”</i>
13	<i>“Me atrevería a decir que todos los días se dan situaciones como las que enlistas en la tarjeta, una tiene que aguantar que te abracen a la fuerza, supuestamente en broma”</i>
15	<i>“A mí nunca me ha pasado, pero a una compañera jovencita que está en el mostrador si le ha pasado. Le pasa diario”</i>

Cuadro de elaboración propia a partir de la información recabada en las entrevistas

Ahora bien, para pasar propiamente al análisis cualitativo de todos estos datos, resulta necesario sondear la experiencia, sentimientos y opiniones de algunas de las participantes respecto a este tipo de agresiones.

3.4.3. Sentimientos, opiniones y experiencias

Como se puntualizó en el capítulo 1 de la presente investigación, muchos de estos comportamientos que padecen las mujeres no siempre suponen intencionalidad, mala voluntad o planificación deliberada por parte de los varones, sino que estas acciones responden a dispositivos mentales y corporales introyectados y automatizados en el proceso de “hacerse hombres”, como un modo de estar y reafirmarse en el mundo.

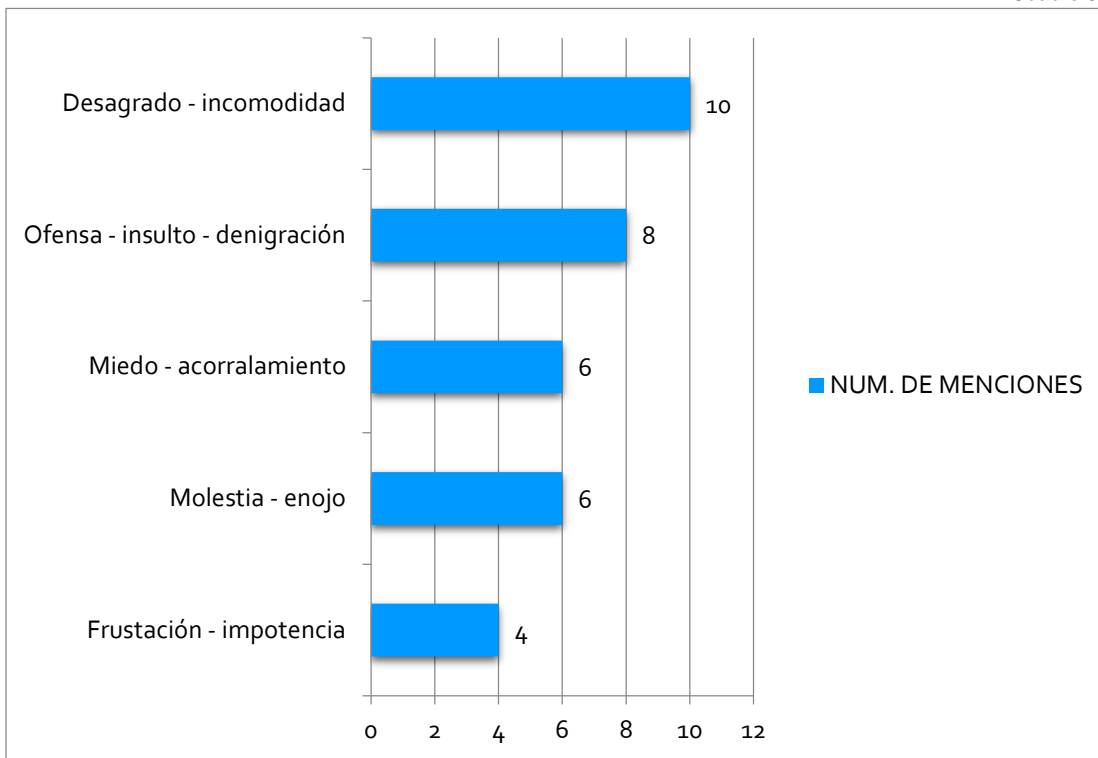
Como dice Berger y Luckman, los roles aparecen tan pronto como se inicia el proceso de formación de un acopio común de conocimiento que contenga tipificaciones recíprocas de comportamiento, proceso que es endémico a la interacción social y previo a la institucionalización propiamente dicha. (1967, p.96)

Sin embargo, esta ausencia de intencionalidad por parte de ellos no reduce los efectos negativos que las víctimas padecen ni los exime de la falta de responsabilidad que comenten al practicarlas. Porque, como muestra a continuación la evidencia empírica, todas las entrevistadas muestran un rechazo total hacia esas conductas masculinas, por los sentimientos nocivos que representan.

Al igual que con la consulta sobre la frecuencia, en esta pregunta para conocer la opinión acerca de las conductas sutiles de acoso y hostigamiento sexual, las participantes nombraron libremente sus sentimientos y opiniones. De esta manera, se obtuvieron 5 categorías:

Sentimientos experimentados por las entrevistadas víctimas de prácticas sutiles y disimuladas de acoso y hostigamiento sexual en su centro de trabajo: la DRP, ISSSTE. Agosto 2018

Cuadro 3.6



Cuadro de elaboración propia a partir de la información recabada en las entrevistas

En la experiencia de las trabajadoras de la Delegación, si las mujeres suelen ser de carácter amable, sociable y/o atento, se aumenta la probabilidad para que los varones confundan las intenciones del trato, mal interpretando las acciones y actitudes de gentileza con las de coqueteo:

“... cuando ellos se comportan así (emitiendo algunas de las prácticas de acoso sexual) Me hacen sentir mal, como menos (...) como ofendida, “o sea espérame, no es que me sienta muy acá, pero respétame, solo te estoy saludando, es cordialidad, no es coqueteo”. Yo siempre he tenido muchos problemas con eso, por mi manera de ser, de hablar, por mi carácter alegre, lo confunden”. (Participante 10)

“... son muy incómodas, me hacen sentir como atrapada, a veces quisiera aventarlos y exhibirlos como ellos nos exhiben (risas). Cuando ellos lanzan esas miradas insistentes a ciertas partes del cuerpo de la mujer, de verdad que incomoda, le dan ganas a una de ir con las nalgas apretadas y metidas, como los perros con la cola entre las patas, pa’ que no nos anden mirando así, en serio (risas). Hay veces que una saluda y piensan que tú coqueteas, cuando simplemente es un saludo cordial, pero aquí (en la DRP), amabilidad lo confunden con coqueteo. Así como de “tú me provocas”. (Participante 11)

“Siento que los hombres a veces interpretan la amabilidad de la mujer como una insinuación o como una forma de conquista, por decirlo de alguna manera. O sea, soy risueña, pero eso no quiere decir que quiera con todos. Pero pienso que también está en nosotras darnos nuestro lugar, aun cuando nosotras somos amables debemos poner el límite. Porque creen que porque una es amable, ya le estamos dando “entrada”, y pues no”. (Participante 11)

Esta evidencia obliga a reparar en un error muy común en el que se cae cuando se responsabiliza a las mujeres por “provocar” sexualmente al hombre, quien se ve “obligado” a responder frente a esa provocación.

Este contrasentido permite observar, nuevamente, las dañinas consecuencias de ciertos estereotipos asociados al sexo femenino, ya que cuando a la mujer se le convierte en un objeto no pensante, ignorando sus habilidades, deseos, expectativas, sentimientos y cualidades, y reduciéndola a sus atributos o belleza física, se llega a creer que su existencia, cosificada, surge por y para el disfrute del hombre, el cual sólo espera una pequeña señal para poder reclamar *ese derecho inherente* que tiene de disfrutar ese objeto llamado mujer.

De ahí que se considere que los micromachismos representan un tipo de violencia simbólica que tiene como objetivo ejercer -consciente o inconscientemente- el poder y la capacidad de control para disponer de privilegios y prerrogativas que muchos varones creen merecer por la supuesta superioridad naturalizada e incuestionable que define su subjetividad masculina, dando por sentado que la mujer debe estar disponible y al servicio de los propios deseos, razones y placeres del varón. (Bonino, 2004)

Ahora bien, las participantes reconocen que algunas de sus compañeras “*le entran al juego*” de ellos, argumentando que quien consiente ese tipo de violencia recibe a cambio un tipo de beneficio, recompensa, favoritismo, concesión y/o prerrogativas por parte de ellos, sobre todo si existe una relación de jerarquía entre los involucrados:

“...Me hacen sentir muy incómoda, a mí en lo personal no me las practican (sic), pero si he visto como se lo hacen a otras compañeras y sí me incomodan mucho, a veces me hace enojar. Una experiencia que te puedo contar al respecto es con mi compañera de enfrente, a ella la abrazan y la besuquean en la mejilla muy intensamente, y pues a mí me resulta muy incómodo porque mi compañera es casada, el señor (el jefe de ambas) sabe que es casada y pues ambos como si nada. Eso sí, ¿adivina a quién le justifican sin trabas sus faltas?...” (Participante 7)

“Es muy incómodo porque al final del día, es como te decía, son mandos superiores (jefes) con alguien más bajo (subordinadas). Pero también te puedo decir que se presta con esa doble intención y que en realidad hay un beneficio porque te dan otra “cosa” más, lo sabemos. O sea, el permitir (una mujer) ese acercamiento se presta a que (te justifiquen) si llegas tarde, que si no vienes (no haya consecuencias), que puedas tomar días cuando quieres, el pago de horas extra sin necesidad de trabajarlas. Entonces todo eso lo puedes compensar, o sea (ellas) se dejan participar en este tipo de cosas para obtener beneficios para ellas” (Participante 9)

“Me hacen sentir impotente, molesta. Abusan, porque una no quiere ser grosera y que sus condiciones laborales sean mermadas o que te limiten, por ejemplo en mi departamento hay un compañero que todo el tiempo está haciendo bromas pesadas y comentarios incómodos a las compañeras, el problema es que él posee cierto poder porque maneja la (oficina de la) papelería y pues cuando nosotras le solicitamos algún material para trabajar tiene el poder simplemente decirnos: “no hay”, entonces, depende de qué tanto le entres a su juego para tener acceso a los materiales del trabajo. Y pues ¿de qué serviría quejarnos cuando el mismo jefe hace este tipo de conductas?, pues las ve normales, y si alguna se atreve a quejarse, nos tachan de exageradas”. (Participante 3)

“...es muy seguido, casi a diario, pero como mi carácter no permite que se sobrepasen, pues soy tajante, pero diario, diario veo cómo le pasa a una, luego a otra, si no son miradas insistentes, son piropos en público (...) y yo me pregunto ¿por qué ellas no hacen nada? ¿Será por miedo?, ¿por falta de autoestima?, ¿les da pena?, no sé por qué. Tal vez ellas saben que no se les condicionaran sus derechos al permitir esos acercamientos. No sé si sea a conveniencia de ellas o falta de educación de ellos que se den este tipo de abusos. Definitivamente es una mala experiencia, eso es un insulto y aparte es de cierta manera frustrante que las personas abusen y que no puedas hacer nada, y no solamente tú, o tus compañeras, ¿qué va a pasar con las siguientes generaciones?”. (Participante 12)

Todas estas expresiones de dominación masculina y abuso de poder que parecieran insignificantes para algunos, a pesar del daño permanente que generan, se han normalizado, y la mujer, en la mayoría de los casos, acostumbrada a la subordinación, la indefensión y la devaluación desde la infancia, consiente soportar conductas y tratos humillantes con la intención de

no desestabilizar sus condiciones laborales o de perder su trabajo, lo cual, sin saberlo o desearlo, las hace cómplices de la dominación.

Por esa razón, se considera que el *dominador* ejerce un modo de violencia indirecta y no físicamente directa en contra de los *dominados*, los cuales no la evidencian o son inconscientes de dichas prácticas en su contra, por lo cual son "cómplices" de la dominación a la que están sometidos. (Robayo, 2002, p. 55).

Así pues, este tipo de violencia soterrada, secreta, de la que nadie habla, pero que muchas padecen en el día a día, se manifiesta en la cotidianidad como actos de control de "baja intensidad"; razón que les permite alcanzar un alto nivel de naturalidad, impunidad y legitimidad (con o sin conciencia de ello) gracias a su supuesta invisibilización durante la ejecución.

Bajo esta perspectiva, en espacios de socialización como este, se formaliza la dominación del género femenino mediante la reproducción de ciertos esquemas conductuales que van definiendo las características de la cultura laboral predominante, quedado así, institucionalmente habituada la idea de una inferioridad categórica del género femenino en el orden social de la vida cotidiana. Lo que implica que los individuos valoren las conductas masculinas de agresión como comportamientos socialmente permitidos.

Justamente por estos procesos de habituación, que anteceden a toda institucionalización, se logra controlar el comportamiento humano, estableciendo pautas definidas de antemano que lo canalizan en una dirección determinada, en oposición a las muchas otras que podrían darse teóricamente. (Berger, 1967, p. 73-74)

A continuación se presentan fragmentos de algunas experiencias vividas por las entrevistadas, con la intención de continuar explorando la realidad en la que se encuentran sumergidas las mujeres de la DRP del ISSSTE:

"A mí en algún momento me tocaron, fue un compañero de trabajo y no enfrenté al agresor porque pensé que lo afectaría demasiado si yo me quejaba, y como era un señor ya grande, pues no quería que se quedara sin

trabajo. La verdad es que en el momento no supe qué hacer, me dio vergüenza y coraje a la vez". (Participante 6)

"Actualmente tengo un puesto de representante sindical y te puedo platicar que en los últimos dos meses se me han acercado 3 compañeras para comentarme que algunos compañeros y un jefe inmediato (...) pues comenten este tipo de comportamientos. Yo creo que ellos son conscientes de esa jerarquía que poseen y sienten que de alguna manera pueden hacerles invitaciones para citas, o que pueden dar un saludo que va más allá de lo normal. Yo creo que saben que tienen un tipo de poder para dar piropos, aunque incomoden, o esos típicos comentarios de doble mensaje. Y es que ellas me comentaron que ya le habían pedido educadamente a los compañeros que se abstuvieran de hacer ese tipo de comentarios porque les resultaba incomodo a ellas, pero ellos continuaban insistiendo, entonces fue cuando ya decidieron acercarse a mí". (Participante 14)

Ahora bien, de acuerdo al marco teórico expuesto en el capítulo uno de la presente investigación, bajo la concepción machista que caracteriza ciertas sociedades, el cuerpo femenino es considerado tácitamente accesible y disponible a la voluntad y deseos del varón, por lo tanto, ellos -voluntaria e involuntariamente- se auto identifican como sujetos autorizados culturalmente para evaluar, exteriorizar su opinión y comunicar sus deseos a la mujer que ha sido o será enjuiciada y exhibida enfrente a sus compañeros (as) de trabajo: "mi mundo se estructura de acuerdo con rutinas que se aplican en circunstancias propicias o adversas" (Berger, 1967, p. 60)

A continuación un fragmento de las entrevista 8 que ratifica esta idea:

"Me hacen sentir muy molesta, incomodada, frustrada, más cuando se le comenta educadamente a la persona: "¿sabes qué? por respeto no realices este tipo de actos". El hecho de que una mujer tenga buen cuerpo o sea bonita, no significa que cuando pases te anden "sabroseando". Te puedo platicar dos (experiencias) hay un compañero que cuando saluda, forza el beso, o sea (...) como para que los labios se encuentren, una siente luego, luego la intención con la que lo hacen, entonces no es agradable, es muy incómodo. Después de eso le puse un límite, ahora solo es de: "buenos días" y se acabó, pero ¿qué necesidad tenemos de vivir en ambientes así de tensos? La otra que se me vienen a la mente, me pasó con mi jefe anterior, un día estaba en la fotocopidora, y él se me acerca por la espalda, pero más de la cuenta eh! (...) y me dice: "ssss, qué bien te ves con ese vestido", (...) pero ese sonido de "ssss", ¿no? (gesto de enojo), y yo así como de... jah, sí, ajá!, (en tono de molestia). (Participante 8)

Aquí conviene subrayar una diferencia notable entre un halago y un piropo que incomoda. En todo proceso discursivo los tonos de voz, los gestos y las posturas siempre influyen en la emisión e interpretación de un mensaje. En ese sentido, se considera que sí importa sustancialmente la manera cómo se dicen las frases. Para clarificar mejor este pensamiento, se expone con más detalle la diferencia que se entiende entre uno y otro concepto:

Halago: se da entre personas conocidas, indistintamente de su género, y en caso de ser desconocidas, para que pueda ser considerado como halago se deben seguir ciertos marcadores discursivos que le muestren al interlocutor que la intención es respetuosa.

Piropo: según la Real Academia Española, se trata de un acto de “galantería”; es un cumplido o comentario halagador e ingenioso que hace un hombre a una mujer. Dependiendo de las circunstancias puede considerarse ofensivo o halagador, sin embargo, la intención generalmente es la posesión, real o simbólica, de la mujer.

Acoso verbal: expresiones tradicionalmente llamadas “piropos”, pero cuyos componentes verbales y no verbales (contexto, tono, postura, etc.) con un contenido alusivo -explícito o implícito- a la sexualidad, transformándose en acoso.

Verónica Lemi, (Manchego, Cristian, et. Al. 2014), argumenta que estas interacciones (que pueden ir desde frases y silbidos, hasta gestos vulgares, sonidos y miradas excesivas al cuerpo, entre otras) se dan generalmente de hombres a mujeres y no son ni autorizadas ni correspondidas por la interlocutora, estableciendo un desequilibrio jerárquico entre los individuos implicados. En ese sentido, aclara que al no esperarse una respuesta por parte de la interlocutora, ésta no estaría siendo reconocida como tal, pasando a ser el tema del mensaje (objeto sobre el cual se habla) y no el sujeto al que se le habla:

“Por ejemplo, cuando llegaba a la oficina, desde el otro extremo me chiflaban y gritaban cosas sobre mi vestimenta, digo, ¡tú lo has visto!, me hacen comentarios en público y lejos de hacerme sentir bien, yo decía: “¡trágame tierra!”, porque por lógica todos los demás voltean. Siento que me pongo roja, roja y pues he tenido que aprender a darles el avión, “¿qué te queda?”, todo se los digo con una sonrisa fingida. Yo lo acepto, me gusta vestirme con ropa ajustada y bonita, pero toda la vida me ha gustado ser así, aunque eso me ha traído problemas, constantemente me dicen: “es que tú provocas, es que ya eres una señora, no deberías vestirme así”. Y yo les digo: “a ver, ¡espérame!, si yo quiero salir en bikini, es mi problema y la gente está obligada a res-pe-tar-me”, a mí me gusta arreglarme, y no quiere decir que yo esté provocando o buscando algo. Y cuando me arreglo, los compañeros me dicen: “¿pues a dónde vas a ir que vienes tan guapa? O sea, ¿tengo que ir a fuerza a algún lado para venir bonita porque hoy me nació el humor de arreglarme? O cuando me vengo “light” al trabajo (invirtiendo poco en el arreglo personal) me dicen que “si estoy enferma, que me veo demacrada, que a qué hora me voy a ir a peinar o a maquillar”. Y pues todo eso te hace sentir así como de: “ashhh” (gestos de molestia). Todo el tiempo me están queriendo limitar o controlar, “que ya no debo jugar basquetbol porque soy una señora con hijos, que ya no debo viajar porque sería mala madre”. Desde que era niña me encanta y juego basquetbol, me decían cosas como: “eres una machorra, te gusta que te anden toqueteando, te voy a llevar al médico para ver si todavía eres virgen” y yo digo: “¡¿por qué?, ¿por qué este yugo tan grande?!” tuve una experiencia que ahora me da risa, pero cuando me besaron por primera vez en el cuello pensé que me había embarazado (risas)”. (Participante 10)

“A mí en lo personal, me gusta saludar de beso en la mejilla, ya se hizo costumbre aquí, pero no me gusta que me abracen. Si en algún momento llegué a abrazar y me sentí incomoda, pongo como (sic) esa distancia y una de dos, o se ofenden, o siguen insistiendo, así como de “abrázame, ¿no?”. Y es que aquí en la Delegación lo que pasa seguido es que el abrazo viene acompañado de un incómodo suspiro, o un asqueroso babeo, por esa parte yo lo evito”. (Participante 11)

Como puede apreciarse, existe una serie de códigos comunicacionales que han alcanzado el estatus de normatividad simbólica en este centro de trabajo y que van guiando, a través de la generación de expectativas, la conducta de los sujetos sociales. Por ejemplo, con el testimonio de la participante 10, se puede apreciar de qué manera social y culturalmente, a la mujer se le ha obligado a invertir y cuidar de sobremanera su apariencia, debido a que su valía como persona cosificada, se centra en sus atributos sexuales y su belleza física, y no en sus cualidades, habilidades o sentimientos como individuo.

Por lo tanto, cuando una mujer no se esmera en ese arreglo personal, es “sancionada” por sus congéneres, quienes le recuerdan la importancia de esa apariencia, sin embargo, cuando se esmera “de más” es catalogada como una *mujer provocadora*, siendo responsable, dada la situación, que le falten al respeto. Entonces, de una u otra forma, y a través de todas las etapas de vida, a la mujer se constriñe por hacer o dejar de hacer lo que le place y en ese sentido ellas aprenden que su subjetividad femenina se construye a través de la violencia, el control y el dominio constante sobre su persona.

De esta manera puede observarse que los significados institucionales de la subjetividad femenina han quedado, como dice Berger y Luckman, poderosa e indeleblemente en la conciencia del individuo, “puesto que los seres humanos suelen ser indolentes y olvidadizos, deben existir también procedimientos para que dichos significados se machaquen y se recuerden reiteradamente, si fuese necesario, por medios coercitivos y por lo general desagradables. (1967, p. 91)

Otra situación de violencia, apenas perceptible para algunos, pero igualmente relacionada a las expectativas de comportamiento que generan las normas sociales de convivencia, es el relacionado al saludo en la mejilla acompañado de un abrazo, costumbre utilizada diariamente en este centro de trabajo. El problema con esta cercanía corporal que se da al momento del saludo es que algunos varones han aprovechado esa situación para expresar sus deseos sexuales hacia su(s) compañera(s).

Esto podría explicarse debido a que bajo la lógica patriarcal el espacio público aún es considerado dominio masculino, por tanto ellos se sienten con el derecho de vulnerar la libertad, privacidad e intimidad de la mujer, “piropeándola” y emitiendo juicios públicos, sobre todo por la carga valorativa de objeto sexual que ha sido asignado por razones inherentes al género. Y si alguna de ellas se atreve a responder, enfrentar o externar la molestia para marcar distancia y solicitar respeto, se le considera una persona voluble y ajena al grupo por cuestionar las normas de convivencia establecidas.

Por lo que, en ocasiones, ellas se ven obligadas a aceptar resignada y, a veces, temerosamente ese tipo de violencia para evitar ser exhibida, o considerada alguien “grosera o ajena”, o peor aún, para no correr el riesgo de experimentar algún tipo de sanción social que le dificulte o niegue el acceso a sus derechos laborales:

“Yo si he padecido este tipo de situaciones, nunca los he confrontado porque siento que sí soy un poco insegura (risa nerviosa). Una vez sí me hicieron una majadería y yo pues me hice la que no me daba cuenta. Y le dije al jefe en ese momento, pero no dijo nada, a quien cambió de área fue a mí, pero en realidad no dijo nada. Ahora, con otros compañeros, a la mejor no quiero ser tan grosera”. (Participante 1)

“... cuando me atreví a mostrar mi molestia con este compañero, me salió peor porque me reclamó, me preguntó con el ceño fruncido que “¿por qué me molestaba que él me mandara besos?”, es como si una cuestionara su autoridad, ¿sabes?, como si una los agrediera al limitar su capacidad de hacernos comentarios, (...) a partir de ahí pues el ambiente con él se tornó hostil. Y es lo que te digo, si una se atreve a dar su opinión hay consecuencias. (Participante 3)

“... por ejemplo con los (del departamento) de Obras (y Servicios Generales), antes si los saludaba y todo, entraba al cotorreo, pero uno de ellos ya me empezaba a tomar de la cintura y se acercaba demasiado a mí para hablar, y es que él fuma mucho, ya tiene un olor muy penetrante, y eso para mí es algo incómodo. Yo sé que es una moda saludarse de beso en la mejilla, pero él ya prolongaba mucho el beso al grado de incomodarme, entonces yo empecé a marcar distancia, pero como el beso (al saludarse) ya se ha hecho una regla aquí (en la DRP), si no la sigues, pues eres grosera, te crees mucho y cosas así”. (Participante 10)

“Alguna vez si lo padecí, me quejé y las autoridades no hicieron nada, entonces pues supe que estaba sola y que debía defenderme sola, poniéndoles mi carota o enfrentando directamente al abusador diciéndole: “te exijo que me respetes” aunque sé bien que el negarme a este tipo de conductas me ha limitado en ciertos aspectos, como el que me nieguen ciertos “beneficios” como elegir mis vacaciones cuando yo desee. (Participante 12)

“Te voy a contar un par de experiencias que me tocó atender como representante sindical. La primera compañera que se acercó a mí, me dijo que su jefe inmediato explícitamente le dijo que si aceptaba su invitación a comer, le daría permisos para faltar cuando ella necesitara, la compañera no acepto, pero se sintió ofendida y por eso se acercó a nosotros. El otro caso es con una compañera que pasó algo similar, él (jefe) acostumbraba acercarse mucho al lugar de trabajo de esta chica, y le tomaba de los hombros por la espalda mientras se acercaba muy (...) sugerentemente a ella disque para ver su trabajo y pues eso a ella le incomodaba. Ella dijo que al principio lo soportaba porque a cambio de permitir esos acercamientos, el jefe le firmaba las comisiones para justificar sus retardos. Pero el acoso fue en aumento hasta

que ella decidió acercarse a nosotros porque ya no aguantaba". (Participante 14)

Así queda evidenciado que el lenguaje, como sistema de signos, posee la cualidad de objetividad, "el lenguaje se me presenta como una facticidad externa a mí mismo y su efecto sobre mí es coercitivo. El lenguaje me obliga a adaptarme a sus pautas... debo tomar en cuenta las normas aceptadas en el habla correcta para diversas ocasiones, aun cuando preferiría usar las mías "incorrectas". (Berger, 1967, p. 55)

Estos testimonios logran manifestar la existencia de relaciones asimétricas de poder entre géneros, donde la violencia es utilizada como una herramienta para establecer, reafirmar o recuperar el estatus preponderante del hombre sobre la mujer en la sociedad. Porque la violación al espacio personal y a los derechos laborales, aparte de ser invasivos, ofensivos e intimidatorios tienen la intención de demostrar poder al imponer aceptación por parte de ellas para no padecer las consecuencias de su negativa.

Siendo el hostigamiento y acoso sexual un componente fundamental para el control y dominación sobre el género femenino en sociedades patriarcales; estas conductas son impulsadas no solo por un deseo sexual, sino también por una necesidad para reafirmar la superioridad implícita del género masculino a través de la intimidación (CNDH, 2017, p.11).

De esta manera, para "*ser mujer*" en la DRP, ellas deben aprender que su desarrollo personal es limitado y transgredido constantemente. Desde la infancia se les ha enseñado a asimilar la renuncia de ciertos niveles de seguridad, comodidad y libertad, dado que su cuerpo es observado, evaluado y comentado constantemente, lo que conlleva a observar como algo natural las diversas agresiones a su persona y a sus derechos laborales y humanos. Como menciona Berger y Luckman, "la participación en el cúmulo social de conocimiento permite la "ubicación" de los individuos en la sociedad y el "manejo" apropiado de ellos. (1967, p.58)

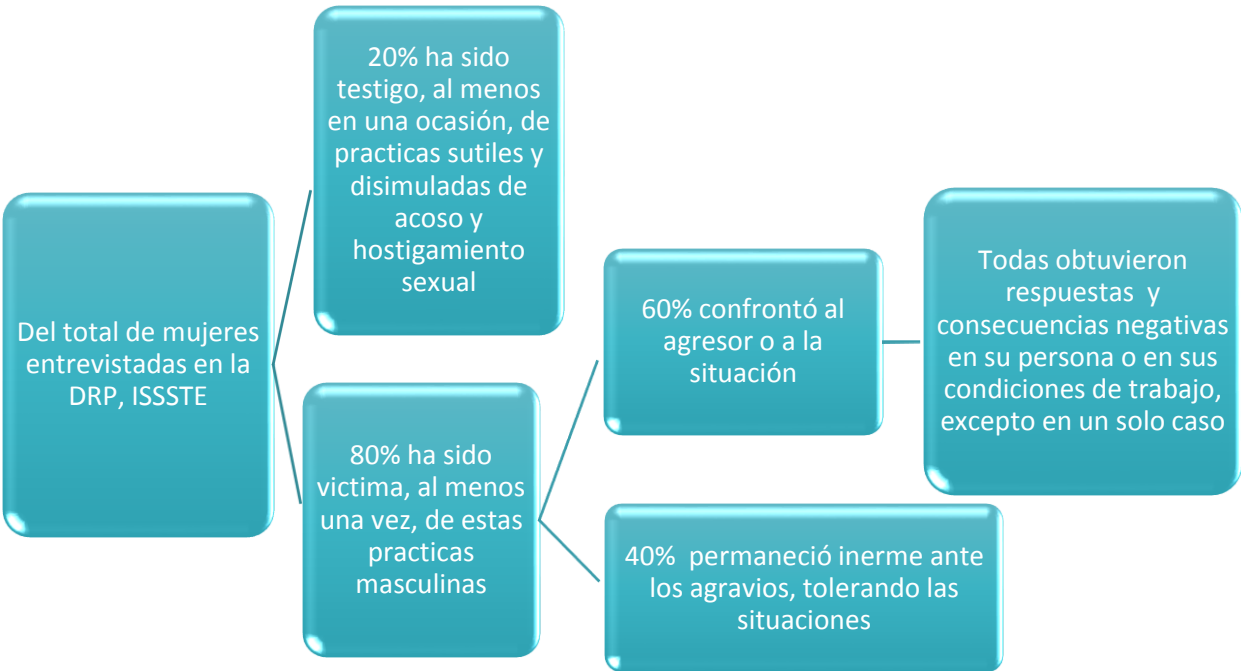
Para finalizar este capítulo, y continuando con los testimonios de las entrevistadas, en seguida se aborda la atmósfera existente de arbitrariedad institucional.

3.4.4. Omisión, complicidad, proteccionismo e impunidad

Como se expuso al principio del apartado 3.1, el total de las entrevistadas identificó al menos 4 de las prácticas de acoso y hostigamiento sexual enlistadas en la tarjeta 3, ubicada en los anexos. De ello surge el siguiente escenario:

Experiencias vivenciadas por las entrevistadas referente a las prácticas sutiles y disimuladas de acoso y hostigamiento sexual en su centro de trabajo: la DRP ISSSTE. Agosto 2018

Cuadro 3.7



Cuadro de elaboración propia a partir de la información recabada en las entrevistas



El 40% de mujeres que optaron por no confrontar al agresor, como se mostrará más adelante con testimonios de las entrevistadas, declararon que sus motivos fueron los siguientes:

1. **Desconfían** de:

- a. los procedimientos internos porque consideran que no habría consecuencias para el agresor, solo perderían su tiempo
- b. las autoridades, porque ellos mismos son agresores y/o cómplices que consienten estas prácticas, protegiéndose entre ellos mismos.

2. **Temen**:

- a. ser expuestas por la falta de confidencialidad en la denuncia,
- b. ser catalogadas como exageradas, o que las culpen por provocar lo ocurrido
- c. las represalias que pudieran afectar su persona y/o su trabajo
- d. luchar contra una realidad que las rebasa por el peso de los hábitos, costumbres y normas de convivencia consensuadamente aceptadas

3. **Desconocen** los procedimientos a seguir

4. **Fueron testigos** de un caso de impunidad

A continuación se presentan los fragmentos de entrevista que evidencian estas afirmaciones:

“Sí lo he padecido, nunca lo he denunciado por que los jefes no harían nada. Quien tiene el poder de parar esto no hace nada. En esta broma que te comento, estaba presente el licenciado, que es quien está a cargo de mí y quien tiene mandato sobre esta zona, y no hizo nada, al contrario, se rio también del chiste. Todos están acostumbrados a esa clase de comentarios y no conozco el cómo podría hacerlo (la denuncia) sin que se den cuenta o me tomen por mojegata, entonces pues es complicado. No me molestaría ser criticada, pero sí me preocupa ser juzgada o exhibida, o que esto afecte lamentablemente mi trabajo. (Participante 2)

“... en este medio hay personas apadrinadas y pues difícilmente te van a hacer caso, hay muchas compañeras que han padecido como yo, y pues preferimos mejor ¿sabes qué?, cortar por lo sano, yo me quito, yo me hago a un lado por tranquilidad mía, por mi estabilidad emocional mejor me hago a un

lado, y algún día, tarde que temprano se van a tener que ir estas personas y estas formas de actuar y pensar, nada ni nadie es permanente. (Participante 8)

“precisamente alguna vez vinieron aquí a hablar sobre un comité de igualdad entre hombres y mujeres, pero de verdad es así como irrisorio porque finalmente la persona que presidía este comité, el subdelegado de administración, era el acosador número uno, era el misógino en primer instante, simplemente esto era una burla. Tú dime, ¿cómo voy a acudir a quejarme de un acosador con el acosador? Sé que él va a encubrir y me va a violentar, definitivamente esto no puede funcionar así, porque una no tiene la confianza y estás con el temor de que te puedan amedrentar o amenazar. Definitivamente hace falta mucho aquí” (Participante 4)

“Aparte de nada serviría que los denunciara, si las autoridades no harían nada, me da miedo, la verdad no confío en ellos, lejos de apoyarme siento que me afectaría en mi trabajo, parte, que tal si todos se enteran, me exhibirían”. (Participante 10)

“Es que los hombres aún ven a las mujeres como un objeto sexual, y por ejemplo no son castigados, si alguna vez tú dices algo no toman en cuenta o no hacen nada los jefes... mmm... y bueno, yo pienso también que muchas veces si se han dado cuenta o han visto y no ponen en su lugar a los hombres que realizan esas actividades. Ellos mismos son los que nos agreden, una vez un jefe (dio el nombre) me dijo así como en privado, nada más habíamos tres personas en la oficina, no sé cómo decirlo (...) o sea (...) me dijo que yo tenía unas “pompotas”. (Participante 1)

Al parar la grabación, la entrevistada confesó que el jefe que la había exhibido, fue el anterior subdelegado de administración, el cual poseía una gran autoridad en la DRP del ISSSTE, siendo el segundo al mando de la Delegación.

“... aunque hay un módulo donde podemos acercarnos y quejarnos de estas cosas (acoso y hostigamiento sexual), la verdad es que no le dan seguimiento, o sea te quejas y dicen: “¡ay, es una compañera!”, y te minimizan y no pasa nada, y menos si es una autoridad (jefes de área o departamento) de quien te quejas; por supuesto que no te resuelven, al contrario. Y pues por eso creo que aunque hay manera, en realidad no la hay”. (Participante 10)

“Esto pasa porque ellos son unos patanes, no tienen valores ni educación. Pero todos venimos de una mujer, y a ellos esa parte se les olvida. O sea, ellos en casa tienen una esposa, una mamá, unas hijas, unas hermanas. Y vienen aquí a hacer sus groserías, sus bromas de doble sentido, y luego son agraviantes. Esta compañerita que te digo se encierra en su caparazón y no hay nadie que les diga nada. Luego ella inventa pretextos para no venir a trabajar, así de plano, se inventa que está enferma, yo creo que no sabe cómo defenderse, no tiene la misma preparación que las otras compañeras, y creo que ellos lo saben y abusan más, porque si ella dice algo para defenderse, le sacan otra cosa, y luego no es uno, son varios y en montón no se vale. Son muy irrespetuosos, y ¿sabes que es lo más triste? Que hay compañeras que entran en ese juego”. (Participante 15)

“Lo que sí me dijeron estas chicas (habla como representante sindical) es que tenían temor porque no sabían cómo acercarse al jefe y que se tomara a mal o que no les creyeran, tampoco querían ser exhibidas, pero pues eso fue inevitable, todos en el departamento se enteraron. Ya sabes cómo es aquí”. (Participante 14)

“...o sea enfrente de todos, el jefe una vez que dijo “chistosamente” a una chica en una conferencia: “¿ese es el nuevo uniforme?” Luego rieron todos porque la chica llevaba un short corto. Y pues eso está mal porque lo que hizo el jefe fue evidenciar a la chica enfrente de todos. También hay comentarios pequeños, así como de “ay, si yo tuviera tu edad, saldría contigo” y pues no sabes qué responder en esos casos lo único que pensé fue: “pues aunque tuvieras mi edad yo nunca saldría contigo” (risas). Entonces pues ellos creen que esos comentarios son un cumplido, cuando en realidad una se siente muy incómoda” (Participante 2)

Respecto al 60% de mujeres entrevistadas que declaró haber confrontado al agresor o a la situación de acoso y hostigamiento sexual, lamentablemente se enfrentó a una férrea estructura institucional sexista, intolerante y cómplice, que protege a los ofensores.

En los siguientes testimonios se puede distinguir que aquellas mujeres que decidieron responder o denunciar dichas prácticas masculinas, fueron ignoradas, expuestas, condicionadas, removidas de su lugar de trabajo y/o afectadas en sus condiciones de trabajo:

“Sí he padecido, confronté, puse mi barrera, pero solo me sirvió para empeorar. Nadie me creyó, de hecho fui a denunciarlo al ministerio público y me fue peor porque los que me atendieron me dijeron que los mensajes de celular que yo traía para comprobar ese hostigamiento no funcionaban como prueba. Yo creo que lo que esperan es que una vaya golpeada o casi muerta para que nos crean que vivimos violencia”. (Participante 5)

“En ese momento yo no sabía, pero él es recomendado, o sea, tiene un poder, no solo por ser jefe, sino por tener palancas, sabes cómo se maneja aquí, las influencias pesan y te dan una especie de inmunidad. En serio, cuando él no se estaba tocando sus genitales enfrente de nosotras, estaba haciendo comentarios misóginos. Yo confronté al agresor, ¿y sabes cómo terminó la situación?, me sacaron del departamento, o sea, a la víctima la remueven de su lugar de trabajo y al agresor lo continúan protegiendo, así funciona aquí. Cuando me atreví a exigir respeto hacia mi persona y mi trabajo, me entero por una tercera persona que quieren removerme y cambiarme hasta de delegación, entonces acudo a mi sindicato y les cuento la situación, les dije que pues no era justo, que yo siempre he demostrado compromiso y capacidad para ese trabajo, además tengo muchos años aquí y nunca han tenido una queja de mí, yo no soy problemática. Entonces bueno, solo me

movieron de departamento porque les dije que si se atrevían a moverme de mi delegación, yo iba a proceder jurídicamente sea quien sea, contra acoso y hostigamiento sexual” (Participante 8)

“Sí he padecido, confronté al tipo este y lamentablemente me ha traído consecuencias negativas: el negarme o aplazarme las vacaciones por necesidades del servicio (entrecomilló con los dedos índice y medio de ambas manos al pronunciar la palabra necesidades). También te confieso que un tiempo tuve sobre cargas de trabajo, mi trabajo era menospreciado, y mis permisos personales condicionados. El problema con él creo que es la necesidad de sentir ese poder, del cual claramente está abusando. Y mira, ya tuve oportunidad de conocerlo como persona y como jefe, y las mismas actitudes misóginas y abusivas se repiten. Y es que cuando una quiere negociar con él, lo único que responde es: “¡ya!, ¡Quédate callada, no te debí haber dicho nada!, ¡ya, ya, ya, adiós, adiós!” y agarra el teléfono y se pone a hablar y te deja hablando sola. Y, ¿pues qué te queda hacer? Poner tu cara de tonta, tragarte el coraje y salir de la oficina. Pero la impotencia y frustración de que te ignoren, te recriminen, te amenacen y te condicionen nos habla claramente de un abuso de poder. De hecho varias compañeras hemos pedido que nos cambien de área o departamento y pues siempre nos lo niegan tajantemente. Y pues por no perder la base y esa seguridad que te da, pues tienes que aguantar todas las humillaciones y malos tratos que te dan. Pero de plano no estoy a gusto”. (Participante 11)

A continuación se expone el único fragmento, de todas las entrevistas, que simboliza un sentido positivo frente a esta problemática:

“Lo que hicimos nosotros como representantes (sindicales) fue hablar con el jefe, él reunió a estos compañeros, habló con ellos y al parecer ya dejaron de molestar a las compañeras, yo creo que el haberlos reunido sí tuvo un impacto, porque el resto de los compañeros se volvieron más respetuosos y reservados, cualquier cosa que se pudiera mal interpretar o incomodar pues dejaron de hacerla”. (Participante 14)

En la opinión de la participante 14 cuando se atiende, pronta y directamente a la fuente de violencia, se vislumbra un panorama esperanzador. Evidentemente la implementación de medidas moderadas y unilaterales por sí solas no logrará arrancar de raíz la compleja, estructural y multicausal problemática de género, sin embargo, acciones como estas podrían significar el germen del cambio al visibilizar y desnaturalizar estas prácticas.

En relación a esto, cabe mencionar que, derivado de la información arrojada de las entrevistas, casi el 50% de las participantes sabía que el ISSSTE cuenta con una unidad administrativa (solo una supo el nombre: CEAM), que

se encarga de promover la cultura de la igualdad de género dentro del instituto, así como de atender los casos de discriminación mediante asesorías, campañas y talleres. A pesar de ello, el 94% de ellas consideró que dichas tareas llevadas a cabo por el Instituto son insuficientes para atender la problemática de género que ellas padecen constantemente en su centro de trabajo:

“Por supuesto que son insuficientes. Hace falta aterrizar más ese programa, y sobre todo difundirlo en los compañeros hombres. Pero que de verdad se haga un programa de concientización de este tipo de violencia que padecemos, porque aquí en la Delegación todos los días ves eso (acoso y hostigamiento sexual), si no le pasa a una, le pasa a otra”. (Participante 13)

“...yo quisiera que se dieran a conocer más (las políticas del instituto contra la violencia de género), porque yo no sabía, y yo me imagino que ni los mismos jefes saben. O sea las mujeres si seguimos siendo menos valoradas por la sociedad”. (Participante 1)

“Claro que no (son suficientes las tareas llevadas a cabo por el instituto contra la violencia de género), yo al desconocer su existencia, te pruebo que no están haciendo bien su trabajo, si ellos hicieran bien su trabajo, sabríamos de los programas y capacitaciones que tienen. O sea te toman las fotos con el Diccionario de la Mujer (un libro editado por el ISSSTE que entregaron a las trabajadoras de la delegación en julio 2018) pero solo para mandar la evidencia que se incluye en los informes oficiales para probar que están haciendo algo, pero tú lo puedes ver, no hacen nada, todo esto es una farsa. Es exactamente como con lo del Trato para un Buen Trato (programa del ISSSTE para mejorar la atención al derechohabiente), o sea, a lo mejor alguien se esfuerza, como mi compañera para creativamente elaborar dinámicas, pero al final de todo eso, nada se lleva a cabo, todo este show solo es una representación teatral. Al final solo te piden firmar una lista de asistencia a la plática, a la que nunca fuiste, pero bueno, con esa lista uno demuestra que sí se realizó, y eso es lo único que importa. Evidencia falsa, y así es con todo aquí, eh!”. (Participante 11)

“Me da mucho gusto que haya personas interesadas en darle valor a la voz de la mujer, porque aunque dentro del instituto hay un lugar a donde podamos acudir, no nos resuelven nada. Siento que la unión hace la fuerza, y si todas las mujeres hablamos, nos van a escuchar”. (Participante 6)

Gracias a los testimonios de las mujeres entrevistadas se pudo percatar que las escasas pláticas informativas que el Instituto lleva a cabo para abordar temas de violencia de género, son impartidas solamente a las mujeres, situación que evidencia la falta de conocimiento y compromiso por parte de las autoridades para abordar la problemática:

“Claro que no son suficientes (las tareas llevadas a cabo por el instituto contra la violencia de género), hace falta generar una verdadera crítica a la forma en cómo nos relacionamos, y el instituto debería hacer más para educar e informar (...) A mí me ha tocado asistir a conferencias sobre el día de la mujer pero estas pláticas son solo una vez al año y aparte asistimos puras mujeres, porque los jefes mandan a puras mujeres a estas pláticas. Hay un error en la concepción de estas pláticas. Y los jefes son determinantes en este punto, porque dicen: “ay, esta platica es sobre mujeres, que vayan puras mujeres”. Son como mero trámite, ¿sabes? Como para tomar la foto de que en el instituto se hace “algo” en contra la violencia de género. En realidad no se está haciendo nada con estas pláticas paliativas, tanto víctimas como agresores deben asistir a ellas, unas para ya no permitirlo y saber cómo actuar y pues otros para conocer que está mal lo que hacen.” (Participante 3)

“... pienso que sí es necesario tomar en serio que las chicas sufrimos acoso toodos los días, y que se haga algo contra esto, que se platicara y que se les advirtiera a los que abusan: “aguas porque estas son las consecuencias”; que sepan que no solo se llega a la denuncia, también tendrán sus consecuencias por acosador”. (Participante 2)

“... hace falta más difusión, carteles, no sé, que ellos (los hombres) tomen esos cursos, me gustaría que hubiera un cambio radical de la sociedad”. (Participante 15)

“... yo estoy enterada que el instituto organiza cursos y cosas así para las mujeres, pero como te decía hace rato, solo mandan a las mujeres, y yo me pregunto, ¿por qué a los agresores no los mandan? Aparte, yo creo que no debe importar de dónde vengan (los agresores), sean recomendados, altos mandos, protegidos, o simples mortales como nosotros, deben someterse a la misma ley. Hay que hacer énfasis en que todos estos cursos deben ser tomados por ellos. Solo así se podrán generar los cambios”. (Participante 12)

“No es suficiente, yo creo que lo más importante es hacerles llegar estos mensajes a los jefes para que valoren las capacidades de las personas y no su apariencia física y su género. Ahora, yo creo que un comité externo e independiente que se encargue de este tipo de quejas funcionaría más, pero como el actual comité es integrado por compañeros, pues una no tiene la confianza de levantar la queja por la falta de confidencialidad que pudiera tener, o que se termine encubriendo a los que incurrn en una falta”. (Participante 14)

En suma, los testimonios anteriores ponen en duda las declaraciones oficiales que el ISSSTE manifiesta a través de su amplia plataforma discursiva, como lo declarado en su micrositio del CEAM (2016); donde afirma que el Instituto ha incorporado prácticas de diversidad, inclusión y respeto en sus centros de trabajo. Prueba de ello, dice, es haber alcanzado la certificación de la Norma en Igualdad Laboral y no Discriminación:

“En este órgano de la administración pública federal se han promovido prácticas que favorecen igualdad de oportunidades, así como la erradicación de conductas de discriminación, hostigamiento y acoso sexual”

La pregunta cardinal sería: ¿cómo es posible que el ISSSTE, específicamente la Delegación Regional Poniente, una de las 35 delegaciones auditadas directamente, ha obtenido un documento que la certifica como un centro de trabajo libre de violencia de género, declarando la erradicación de acoso y hostigamiento sexual, cuando en la cotidianidad laboral, sus trabajadoras experimentan una realidad distinta?

CONCLUSIONES

La lluvia que refresca el suelo seco

está hecha de simples gotas

KATE SHEPPARD

Desde un enfoque institucional, resultaría innegable la proliferación de avances en México a favor de la eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres y niñas. En los medios de comunicación, así como en el debate público, las leyes, la política y la cultura se expone la evolución de la sociedad mexicana en temas de inclusión y equidad de género.

Prueba de este discurso oficial es la creación e implementación de la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y no Discriminación: NMX-025-SCFI-2015, emitida en el diario oficial de la federación en 2015, la cual pretende certificar a los centros de trabajo públicos y privados que demuestren haber incorporado prácticas para la igualdad laboral y no discriminación, que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores, lo que ha llevado a aseverar que aquellas instituciones que alcanzan el certificado, pueden ser consideradas como un ejemplo a seguir en materia de igualdad de género.

El ISSSTE, organismo que forma parte de la Administración Pública Federal mexicana, aparte de contar con el certificado a la Norma NMX-025-SCFI-2015, cuenta con una unidad administrativa, el CEAM, cuyo objetivo primordial es promover condiciones de igualdad, la no discriminación y el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia. Exhibiendo, a través de sus diversas plataformas comunicativas, que dentro de sus centros de trabajo se garantiza el respeto irrestricto de los Derechos Humanos.

Sin embargo, como lo ha expuesto la evidencia empírica de esta investigación, ese discurso oficial se aleja de una realidad distorsionada por una cortina de humo. En el caso de la DRP del ISSSTE, institución que en marzo 2018 obtuvo el certificado a la NMX-025-SCFI-2015, las mujeres trabajadoras continúan padeciendo marginación, exclusión y violencia de manera soterrada debido a la ignorancia, omisión (voluntaria e involuntaria), complicidad e impunidad por parte de las autoridades del Instituto que son incapaces de establecer medidas efectivas que aseguren la libertad, seguridad e igualdad de oportunidades para toda su plantilla de personal.

En ese sentido, a través de este estudio de caso pudo evidenciarse que la subjetividad femenina de las trabajadoras de la DRP, continuamente es estimada como objeto y no como sujeto histórico. Lo que ha contribuido a puntualizar el contraste entre lo que significa ser hombre o mujer en este centro de trabajo, guiando el ser y el deber ser de los individuos por medio de las interacciones surgidas en los diversos procesos de socialización de la vida cotidiana.

Igualmente se logró visibilizar que ciertos estereotipos generados entorno a la diferencia sexual contribuyen a perpetuar una férrea estructura que violenta y limita el desarrollo integral de las mujeres, estructurando y perpetuando, de manera natural una cultura del menosprecio, subordinación y vulnerabilidad hacia las mujeres derivando en una distribución asimétrica de poder y autoridad entre géneros que determina quién cuenta y quién no, en diversos campos de la sociedad.

De ahí que el espacio público, en este caso el laboral, se siga pensando como posesión del género masculino, y por más esfuerzo, compromiso y preparación académica que las mujeres estén dispuestas a otorgar para acceder a puestos de mando, su trabajo tiende a ser devaluado porque la imagen femenina continua asociada a la incapacidad, la inferioridad, la cosificación, la sexualidad y la dependencia.

A los hombres, por el contrario, se les ha concedido cultural y simbólicamente un papel de superioridad, dominio, prestigio e independencia, confiriéndoles, por el simple hecho de ser hombre, poder, derechos, privilegios y prerrogativas de manera natural sobre el género femenino, como la “facultad de acceso inherente a ella y a su cuerpo”.

En esta investigación se demostró que ellos -voluntaria e involuntariamente- se auto identifican como sujetos *autorizados culturalmente* para evaluar, exteriorizar su opinión y comunicar sus deseos sexuales a la mujer, aunque ello violente el derecho humano a la privacidad e intimidad personal, por lo que, en ocasiones, ellas se ven obligadas a aceptar resignada y, a veces, temerosamente ese tipo de violencia para evitar ser exhibidas, o consideradas personas “groseras o ajenas al grupo social”, o peor aún, para no correr el riesgo de experimentar algún tipo de sanción social que, le dificulte, o niegue el acceso a sus derechos laborales como:

- privación o condicionamiento de los recursos materiales para el desempeño de sus actividades;
- desprecio o sobre carga de las tareas diarias;
- actitudes de molestia, rechazo o indiferencia hacia la víctima en los espacios y/o tareas compartidas, entre otros.

De esta manera es que para “*ser mujer*” en la Delegación Regional Poniente, ellas deben aprender a vivir en un estado de indefensión debido a que su desarrollo personal es limitado y transgredido constantemente. Visto que desde la infancia se les enseña a asimilar la renuncia de ciertos niveles de seguridad, comodidad y libertad, ya que su cuerpo es observado, evaluado y comentado constantemente, lo que las impulsa a creer que las diversas agresiones a su persona y a sus derechos laborales y humanos es algo característico e inevitable debido a su género.

Las mujeres entrevistadas de este estudio no se sienten valoradas, ni como personas ni como trabajadoras, por el contrario declararon sentirse limitadas,

subestimadas, invisibilizadas (directa e indirectamente) y en la mayoría de los casos, descalificadas, cosificadas, violentadas y denigradas.

Sin embargo, los testimonios indican que ellas han aprendido a aceptar y sobrellevar esa realidad de inferioridad sustantiva que les resulta ineludible por las numerosas expectativas y responsabilidades sociales asignadas culturalmente a su género, como el cuidado de los hijos y del hogar, aunque ello implique menores oportunidades de crecimiento profesional y, por consecuencia, menor salario y estatus.

Basta con recuperar para concluir, los testimonios del capítulo 3.4 en torno al acoso y hostigamiento sexual ejercido de forma sutil y disimulada. En definitiva resulta preocupante que la totalidad de las participantes identificaran la presencia frecuente y naturalizada de este tipo de violencia en la cotidianidad de su centro de trabajo; donde 80% de ellas enunció haber sido víctimas al menos en una ocasión de ese tipo de agresiones.

De modo que la multiplicidad de barreras intangibles y la violencia que las mujeres experimentan rutinariamente, van deteriorando su salud física, psicológica y económica, lo que provoca consecuencias negativas en su desarrollo personal y en su desempeño profesional al generar en ellas una constante tensión emocional y considerables niveles de perturbación, incomodidad, culpabilidad, frustración, miedo, enojo, ofensa, conformismo y/o ansiedad. Aunque bajo la lupa de la filosofía machista, estas conductas resulten ordinarias, inocuas.

Igualmente, con la evidencia empírica se pudo vislumbrar que estas expresiones de dominación masculina y abuso de poder, que parecieran insignificantes para algunos a pesar del daño permanente que generan, se han normalizado debido a la discreción con la que se expresan en la cotidianidad, donde la mujer, en la mayoría de los casos, acostumbrada a la subordinación, la indefensión y la desvalorización desde niña, consiente soportar conductas y tratos humillantes con la intención de no desestabilizar

sus condiciones familiares, y posteriormente laborales, lo cual, sin saberlo o desearlo, las hace cómplices de la dominación.

De esta manera se puede concluir que los micromachismos reproducidos en los múltiples espacios de socialización, han funcionado como efectivos mecanismos coercitivos, configurando las particularidades del rol que cada género “pretende” jugar. Porque cuando estas prácticas masculinas de agresión se presentan tan habitualmente a través de códigos simbólicos que invaden espacios íntimos como los pensamientos, los sentimientos y las acciones rutinarias, no son estimadas como comportamientos perniciosos o violentos, sino como reglas institucionalizadas y socialmente permitidas.

Por consiguiente, se deduce que estas prácticas masculinas de dominación que favorecen el abuso de poder al mantener al varón en una posición central en la sociedad, son producto de una subjetividad socializada e internalizada a través de los múltiples intercambios lingüísticos que se dan bajo una estructura patriarcal tradicional que naturaliza el sometimiento e inferioridad del género femenino en el orden social de la vida cotidiana, utilizando los usos y costumbres para definir las características de la cultura laboral predominante en la DRP.

Ahora bien, este complejo microcosmos pudiera estar reflejando la realidad del país, porque nada asegura que este centro de trabajo se encuentre inconexo o aislado al resto de los espacios laborales que comparten semejantes valores culturales. Resulta imprescindible así, continuar con la exploración y análisis de los variados recintos, para contrastar, rechazar y/o complementar, desde diversos enfoques y disciplinas, las conclusiones a las que se llegaron con esta investigación.

Es posible que al explorar las interacciones sociales institucionalizadas en los diversos centros de trabajo, igualmente quede evidenciada la disociación entre el discurso institucional y la realidad que experimentan las mujeres dentro de las instalaciones gubernamentales.

La afirmación anterior se basa en los resultados de este estudio, los cuales atestiguan el limitado y relajado compromiso institucional con las políticas en contra de la violencia de género, donde el apego a los numerosos marcos normativo existe únicamente en documentos y declaraciones oficiales, obligando a cuestionarse si los centros de trabajo que ostentan la marca de la Norma Mexicana NMX-025-SCFI-2015, realmente están propiciando igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional e implementando efectivas acciones para prevenir y atender la violencia laboral.

Gracias a los testimonios recabados en el último apartado de esta investigación, se ha demostrado que la impunidad es uno de los principales combustibles que incrementan la incidencia y refuerzan la prevalencia del maltrato, asegurando la perpetuidad de estas prácticas de agresión hacia las mujeres al enviar un mensaje claro a los perpetradores de la violencia: “aquí, las micro agresiones se consienten y se encubren, sobre todo si trata de algún servidor público asignado por nepotismo”.

Como se expuso en el capítulo dos de esta investigación, el ISSSTE, a través de su micrositio CEAM (2016), declaró haber erradicado las conductas de discriminación, hostigamiento y acoso sexual dentro de sus centros de trabajo, con la creación de una serie de acciones y documentos como *El Pronunciamiento cero tolerancia contra el acoso y hostigamiento sexual*, *La Declaración de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación*, la conformación del *Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación* y la emisión del *Código de Ética y el Código de Conducta*.

Así pues, surge una cuestión: ¿de qué manera el Instituto ha logrado certificarse a la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y no Discriminación: NMX-025-SCFI-2015 con cifras como las que se muestran en el capítulo 3?, donde el 80% de las entrevistadas declaró haber sufrido, al menos en una ocasión, algún tipo de acoso y hostigamiento sexual en su centro de trabajo. Además, 60% decidió confrontar o denunciar al agresor obteniendo consecuencias negativas en su persona y/o en sus condiciones de trabajo,

excepto en un solo caso. Por consiguiente, 40% de las participantes que permaneció pasiva ante los agravios padecidos señaló que actuó de esa manera por desconocimiento de los procesos a seguir, así como por la desconfianza y temor a las represalias sociales y a las autoridades, les angustia ser expuestas o ignoradas debido a que la autoridad misma es el agresor, el cómplice y/o el protector del (los) ofensor (es).

Este escenario podría dar cuenta de una férrea, impune, mendaz e incompetente estructura institucional que reproduce, tolera y complace la violencia de género, evitando asumir la responsabilidad de hacer cumplir las leyes en contra de toda conducta que atente contra los Derechos Humanos donde el respeto, la integridad, la justicia, la inclusión, la seguridad y la libertad guíen la dinámica social cotidiana.

En la DRP, a la fecha de este estudio, la plantilla del personal estaba compuesta en mayoría por mujeres (53%) sin embargo, como ha sido exhibido, una superioridad estadística no significa una mejora en las condiciones laborales, y mucho menos una distribución simétrica del poder y autoridad, por tanto, declarar, como se hizo a través de la obtención del certificado a la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y no Discriminación NMX-025-SCFI-2015, que la mayoría femenina en un centro de trabajo favorece la equidad de género, es incorrecto.

Es indudable la utilidad de instrumentos gubernamentales como la Norma de Igualdad, con lo que se logra cierto empuje contra el amplio rezago de género, sobre todo en temas como la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal. Pero sin un compromiso real por parte de las máximas autoridades, estos proyectos tienen una alta probabilidad de permanecer en el plano de la simulación.

Si bien los procesos establecidos mediante decreto oficial son el medio para facilitar la transformación de las desigualdades en las instituciones, esta misma burocracia, aunada a los estereotipos femeninos como el de *mujer-*

objeto, ha impedido cambios de fondo de una cultura sexista se den cabalmente.

De modo que incentivar el ingreso de las mujeres al campo laboral no es suficiente, en contextos sociales como el analizado en esta investigación, se corre el riesgo de pensar que el trabajo es un privilegio, más no un derecho. Resulta imperioso encontrar los mecanismos adecuados para que las leyes mexicanas puedan ejecutarse rápida, eficiente y confidencialmente, y solo cuando las sanciones sean contundentes y sólidas, podrán garantizar un real acceso a la prevención, protección y justicia para todas y todos.

No basta contar con leyes sin dientes o con manuales, protocolos y discursos de lo políticamente correcto que afirman promover la igualdad de género para cumplir un requisito de gabinete burocrático, como el “*Modelo de Intervención para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual y Discriminación en el ISSSTE*”, o el “*El pronunciamiento cero tolerancia a las conductas de acoso y hostigamiento sexual*”²⁸ que se han convertido en una declaración vacía, representando letras muertas de un papel archivado.

Respecto a ello, 94% de las trabajadoras entrevistadas consideró que las medidas implementadas por el Instituto son insuficientes para reducir la violencia y discriminación que padecen diariamente en su centro de trabajo.

De hecho, algunas de ellas expresaron sentirse *burladas* cuando el Instituto presume los cuestionables avances logrados en contra de la violencia de género, en su experiencia, las escasas pláticas, talleres y/o conferencias relacionadas a esos temas que se imparten en su trabajo, muchas veces caen en la falsedad mediante la recopilación de evidencia apócrifa como la invención de listas de asistencia, atestiguada por un testimonio del capítulo 3.3.

Si el ISSSTE ya cuenta con una plataforma institucional, el CEAM, abastecido por recursos públicos federales, las acciones y políticas de este centro

²⁸ Incluido en el Anexo

tendrían que impactar en cada rincón para alcanzar un consensuado repudio a la violencia. Los cursos y talleres que declaran impartir, deben llegar a toda la plantilla, no solo a las mujeres, trasmitiéndose en todos y cada uno de los centros de trabajo del ISSSTE, no solo en oficinas centrales.

Las mismas entrevistadas demandan un cambio radical que modifique los usos y costumbres que naturalizan la violencia en las interacciones diarias. En este sentido consideran que el instituto debería hacer más para educar e informar mediante intensas campañas permanentes de concientización y sensibilización dirigidas especialmente al sexo masculino, para advertirles sobre las sanciones y consecuencias de sus agresiones; sin importar el rango jerárquico o el nivel de protección política y simbólica que pudieran tener gracias a sus prebendas.

Por todo lo anterior, ahora más que nunca resulta imprescindible reflexionar en el impacto social de los micromachismos y su aparente insignificancia, ya que su peligrosidad se oculta precisamente en la sutileza expresada en “pequeñeces” como los chistes o las bromas surgidas en el día a día. Porque estas habituales prácticas de menosprecio representan el primer escalón de la violencia, y al poseer una composición de espiral, rápidamente ascienden hacia formas más brutales de odio contra la mujer como los feminicidios. Y en un país donde 9 mujeres mueren al día solo por su condición de género, vale la pena detenerse a reconsiderar la supuesta inocuidad de las agresiones normalizadas.

De ahí la importancia de retomar la perspectiva de género²⁹ como una propuesta de transformación y como una herramienta enfocada a superar las raíces y manifestaciones de las diferentes formas de desigualdad entre hombres y mujeres (Dios Vallejo, 2004, p.328); puesto que sólo cuestionando y deconstruyendo los tradicionalismos y fundamentalismos ideológicos que apelan a las jerarquías y asimetrías de poder entre los géneros, se abrirán nuevas

²⁹ Tomando como referencia que este enfoque teórico tiene sus orígenes en el materialismo histórico, el psicoanálisis y el feminismo. Cázares, Daniel (2000, p.80)

formas de socialización que permitan reconstruir el tejido social basado en el establecimiento de relaciones más equitativas entre los seres humanos.

En definitiva, las instituciones gubernamentales serán un ejemplo a seguir sólo cuando asuman un total compromiso para visibilizar y desintegrar paulatinamente, y de fondo, la cultura de la violencia y la desvalorización hacia las mujeres. De esa manera resulta indispensable retomar los acuerdos internacionales, para dimensionarlos en prácticas institucionales que realmente tengan el objetivo de eliminar estereotipos y prejuicios dañinos; desnaturalizar la violencia y rechazar masculinidades tóxicas asociadas al control, la agresión y el “honor” a costa de la dignidad de las mujeres.

Porque bajo el supuesto de que todos los tipos de realidades y verdades son producto de construcciones sociales dinámicas e históricas, más no estáticas ni eternas, aquello que se juzga como “propio” de cada género sí puede modificarse socialmente, porque los conceptos y elementos que configuran los marcos interpretativos del significado entre hombre o mujer son aprendidos culturalmente desde temprana edad.

Ahora más que nunca resulta necesario la creación de propuestas críticas a los modelos dominantes, apelando a procesos basados en la interseccionalidad para que las mujeres vayan ganando confianza, protagonismo, seguridad e igualdad de oportunidades para jugar en un terreno parejo. Por ello debemos concientizar para identificar y visibilizar para rechazar...

“Hasta que la dignidad se haga costumbre” (Estela Hernández, 2017)

BIBLIOGRAFIA Y HEMEROGRAFIA

- Berger, Peter y Luckman, Thomas. (1967). La construcción Social de la Realidad. Madrid, España: Amorrortu editores.
- Benadiba, Laura and Plotinsky, Daniel. (2001). Historia Oral. Construcción del archivo histórico escolar. Una herramienta para la enseñanza de las ciencias sociales. Buenos Aires: Novedades Educativas.
- Borderias, Cristina y Alemany Carmen. (1994). Las mujeres en el trabajo, algunas rupturas conceptuales. Icaria, Barcelona.
- Bonino, Luis. (noviembre 2004) “Los micromachismos” en Revista La Cibeles, Núm. 2 del Ayuntamiento de Madrid. España. Pág. 1
- Bourdieu Pierre. (2000). La dominación masculina. Edit. Anagrama. Barcelona.
- Carrasco, Cristina. (1999). Mujeres, Economía; nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas. Icaria, Barcelona.
- Cázares, Daniel (2000). La perspectiva de género, Guía para poner en marcha, dar seguimiento y evaluar proyectos de investigación y acciones públicas y civiles, CONAPO, Comisión Nacional de la Mujer.
- Corcuff, Philippe (2005). Las nuevas sociologías. Madrid, Alianza Editorial, 119 pp.
- De Dios Vallejo, Delia. (2004). Sociología de Género. México, FCPyS/UNAM. México.
- El Reforma. (28 de enero del 2017). “Alto al acoso”. *Suplemento de la “Revista R”, en el periódico el Reforma*. México
- Fernández de Juan, Teresa (Coord.). (2004). “Violencia contra la Mujer en México”. En Complejidad e intimidad en la violencia de los hombres. Reflexiones en torno al poder, el habla y la violencia hacia las mujeres. Por Roberto Garda. Comisión Nacional de Derechos Humanos, México. 1ª Edición.
- Foucault, Michel (1999). Vigilar y castigar. México, Siglo XXI editores, 29 edición

- Gaytan Sánchez, Patricia (enero- junio, 2007). “El acoso sexual en lugares públicos: un estudio desde la Grounded Theory”, *El Ciudadino*, núm. 143.
- Gerda Lerner. (1990) *La Creación Del Patriarcado*. Editorial Crítica, Barcelona, España.
- Hernández Rosete, Daniel (agosto 2000). “Cultura y vida cotidiana. Apuntes teóricos sobre la realidad como construcción social”. *Revista Sociológica*. UAM, 15 (43) p. 87-101
- Kurczyn, Villalobos Patricia. (2004). “Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo”. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Serie de Ensayos Jurídicos, Núm. 18. 1ª ed. UNAM.
- Lagarde, Marcela. (2001). *Los cautiverios de las mujeres: madre-esposas, monjas, putas, presas y locas*. Editorial Horas y Horas. México
- Lamas, Martha. (2002) “La antropología feminista y la categoría de género”, en *Cuerpo, Diferencia Sexual y Género*. Taurus, México
- ----- (2004). *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. México, UNAM. Edit. Porrúa
- ----- (2014) “Feminismo”, en Pereda, Carlos. Editor. *Diccionario de Justicia*. Edit. Siglo XXI editores. México, pág. 205
- Lezama, José Luis (2004). *La construcción social y política del medio ambiente*. México: Centro de Estudios Demográficos y de Desarrollo Urbano. COLMEX.
- Maldonado Gómez, María Cristina. (4 de abril de 2003). “A propósito de la dominación masculina de Pierre Bourdieu” en *Revista Sociedad y Economía*. Núm. Centro de Estudios de Género de la Universidad del Valle. Colombia. Págs. 69 a 74.
- Manuel Vivanco. (2005). *Muestreo estadístico y aplicaciones*. Edit. Universitaria, Chile.
- Organización de Estados Americanos [OEA]. (15 de agosto de 2008) “Declaración sobre el feminicidio”. Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) y Mecanismo de Seguimiento de la Convención Belém do Pará (MESECVI).. Cuarta Reunión del Comité de Expertas (CEVI). párr. 2.

- Palomino, Francisco. (2012). Acoso sexual en México: análisis y propuestas. Instituto Tecnológico y Estudios superiores de Monterrey. Campus Ciudad de México.
- Sagot, Monserrat (Coord.). (2017). Feminismos, pensamiento crítico y propuestas alternativas en América Latina. CIEM, CLACSO. Costa Rica.
- Sautu, Ruth; Boniolo, Paula et. Al. (2005) Manual de Metodología. Construcción del marco teórico, formulación de objetivos y elección de metodología. CLACSO, Colección Campus Virtual, Buenos Aires, Argentina.
- Sayavedra Herrerias, Gloria; Flores Hernández Eugenia. (1997) Ser mujer: ¿un riesgo para la salud? Del malestar y enfermar al poderío y la salud. Ed. Red de Mujeres A. C. México.
- Tarres, María Luisa (coord.). (2001). Observar, escuchar y comprender sobre la tradición cualitativa en la investigación social. Edit. Porrúa, El Colegio de México y FLACSO, México D.F. p. 251-288
- Valcárcel, A. y Romero, R. (2000). Los desafíos del feminismo ante el siglo XXI. Instituto Andaluz de la mujer. Ed. Hypatia. Sevilla, España.
- Weber, Max. (1999) “Economía y Sociedad”, FCE, México 2ª Edición

Recurso electrónico

- “Lanza ISSSTE programa para humanizar trato a derechohabientes”. (24 de mayo de 2016). Periódico El Universal. Recuperado de <http://www.eluniversal.com.mx/articulo/nacion/sociedad/2016/05/24/lanza-issste-programa-para-humanizar-trato-derechohabientes>
- Benalcazar-Luna, Magaly y Venegas, Gina (15 de octubre de 2015). “Micromachismo: manifestación de la violencia simbólica” en Revista UTC, Ciencia y Tecnología. Universidad Técnica de Cotopaxi, Latacunga Ecuador. 2(3); 140-149.
- Bozal, Ana Guil. (marzo 1999). “El papel de los arquetipos en los actuales estereotipos sobre la mujer”. Grupo Comunicar Núm. 12. Departamento de Psicología Social de la Universidad de Sevilla. España. p.95-100

Recuperado el 15 de mayo del 2018 de :
https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/17012/file_1.pdf;sequence=1

- Carrillo, Alejandro. (1987). El ISSSTE: La salud y la seguridad social para los trabajadores al servicio del Estado. En Revista de Administración Pública, UNAM. (70). P.1. Recuperado de <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/rev-administracion-publica/article/view/18503/16630>
- Centro de Estudios y de Apoyo para la Mujer [CEAM]. (2016). Página oficial de del órgano institucional perteneciente al ISSSTE. Recuperado el 20 de febrero de 2017 de (www.issste.gob.mx/CEAM/norma%20issste.html)
- Comisión Nacional de Derechos Humanos [CNDH]. (septiembre 2017). “Hostigamiento sexual y acoso sexual”. Comisión Nacional de los Derechos Humanos. México, recuperado el 25/05/18 de <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Hostigamiento-Acoso-Sexual.pdf>
- _____ (agosto 2017). “El derecho a la no discriminación” en *Cartillas sobre Derechos Humanos*. Recuperado el 07/06/18 de <http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/21-Discriminacion-DH.pdf>
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación [CONAPRED] (Diciembre 2004). “Información estadística relevante sobre la discriminación en México”. Recuperado el 29
- Diccionario de la Real Academia Española [RAE]. (2018). Edición del Tricentenario. Disponible en <http://dle.rae.es/?id=GqSjqfE>
- Hernández, E.E. (27 de octubre del 2015) “Presenta EPN norma de igualdad laboral”. Periódico Reforma, Sección Ciudad de México. Recuperado de (<http://www.reforma.com/aplicacioneslibre/articulo/default.aspx?id=678743&md5=bd8ba349d65dc17c1c2a4c3e61522ce6&ta=0dfdbac11765226904c16cb9ad1b2efe>)
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática [INEGI]. (Octubre 2017). “Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15

años y más de edad”. Tabulados del INEGI. Recuperado el 05/07/18 de <http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/regulares/enoe/>

- _____ (2015) Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública 2015 del INEGI, consultado el 20/09/18, disponible en http://verne.elpais.com/verne/2016/05/26/mexico/1464215586_057107.html
- Instituto Nacional de las Mujeres. (10 de octubre de 2017). Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Recuperado el 10 de octubre de 2017 de <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>
- _____ (2002). ABC de Género en la Administración Pública. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD]. México: INMUJERES. Recuperado de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100903.pdf
- _____ (noviembre 2002). “Cultura institucional y equidad de género en la –administración Pública”. Primera edición. Recuperado el 23/05/18 de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100431.pdf
- _____ (Septiembre 2004). “Las mexicanas y el trabajo III. Hostigamiento sexual”. México. Recuperado el 30 de mayo de 2018 de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100514.pdf
- _____ (Agosto de 2007) El impacto de los estereotipos y los roles de género en México. Recuperado el 22/05/18 de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100893.pdf
- _____ (2008). Manual de sensibilización en conceptos básicos de género: una herramienta didáctica para facilitadoras y facilitadores en la administración pública. México. En prensa.
- _____ (15 de noviembre de 2015). “Violencia contra las mujeres”. Boletín número 7, año 1. Recuperado el 23/05/15 de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/BoletinN7.pdf
- _____ (2016). Seguimiento al presupuesto de programas presupuestarios contenidos en el Anexo 13 de Erogaciones para la Igualdad

entre Mujeres y Hombres del Presupuesto de Egresos de la Federación para ejercicio fiscal 2016. Reporte de actividades del último trimestre.

- _____ (18 de agosto de 2017). “Resultados de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2016 [ENDIREH]. Boletín de Prensa. Recuperado el 27 de mayo del 2018 de http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2017/endireh/endireh2017_08.pdf. INEGI. (Noviembre 2016) “Estadísticas a propósito del Día Internacional de la Eliminación de la violencia contra la mujer, Datos Nacionales”. Aguascalientes, México
- _____ (marzo de 2018). “Desigualdad en cifras, discriminación laboral de las mujeres”. Boletín Número 3, Año 4, consultado el 31/10/18, disponible en http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/BoletinN3_2018.pdf
- Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado [ISSSTE]. (2016). Anuario Estadístico: Personal del ISSSTE en Nómina Según Tipo de Nombramiento por Unidad Desconcentrada. p. 1. Recuperado de <https://www.gob.mx/issste/documentos/anuarios-estadisticos/2016>
- _____ (2018). Página Oficial del ISSSTE, México. Recuperado de <https://www.gob.mx/issste/que-hacemos>. Consultado el 02 de marzo 2018.
- _____ (26 de noviembre de 2015). Conoce tus 21 Prestaciones. Blog del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Recuperado el 25 de abril de 2017. <https://www.gob.mx/issste/articulos/conoce-tus-21-prestaciones>
- _____ (2017). Informe Financiero y Actuarial 2017 [IFA]. Presentado ante el Ejecutivo Federal y el Congreso de la Unión, por conducto de la SHCP. Sesión Ordinaria 1358 del 22/06/17. Recuperado de http://www.issste.gob.mx/images/downloads/instituto/quienes-somos/ifa_2017.pdf. Consultado el 30/11/17

- _____ (02 de septiembre de 2014). Reglamento Orgánico de las Delegaciones Estatales y Regionales. Recuperado el 26 de diciembre de 2017 <http://normateca.issste.gob.mx>.
- _____ (24 de mayo de 2016). "Inicia ISSSTE cruzada nacional Trato para un Buen Trato". Prensa del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Párr. 2. Recuperado el 17 de agosto del 2017 de (<https://www.gob.mx/issste/prensa/inicia-issste-cruzada-nacional-trato-para-un-buen-trato?idiom=es>)
- Manchego, Cristian, et. Al. (2014). "¿Piropo o acoso? Investigación sobre el acoso verbal callejero". Argentina. Recuperado de: <http://metodos-comunicacion.sociales.uba.ar/files/2014/09/TP-Metodologia-Acoso-verbal-callejero-1er-cuat-2014.pdf>
- Martínez-Salanova Sánchez, Enrique. (2012). "Estereotipos, Arquetipos Prototipos y Otros Tipos". Grupo Comunicar. Pág. 194-197. Recuperado el 27 de mayo del 2018 de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15823083023>.
- ONU Mujeres, INMUJERES Y SEGOB. (abril, 2016). "La Violencia Femicida en México, aproximaciones y tendencias 1985-2014". Resumen ejecutivo. México, 2016. P. 10-11. Disponible en http://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/84740/La_Vilencia_Femicida_en_M_xico_aproximaciones_y_tendencias_1985_-2014.pdf
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (21 de octubre de 2013). "El hostigamiento o acoso sexual" en *Hoja informativa 4: "Género, salud y seguridad en el trabajo*, publicación periódica. Recuperado el 29/05/18 de http://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_227404/lang--es/index.htm
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2002). Informe mundial sobre la violencia y la salud. Ginebra, Suiza. Recuperado el 05 de mayo de 2018 http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/67411/a77102_spa.pdf;jsessionid=EC8D510557
- Prensa de la Presidencia de la República (27 de octubre de 2015). "Palabras del Presidente Enrique Peña Nieto, Presentación de la Norma Mexicana en

Igualdad Laboral y No Discriminación”. Categoría Discurso del Presidente. Párr. 24 Recuperado de (www.gob.mx/presidencia/prensa/palabras-del-presidente-enrique-pena-nieto-presentacion-de-la-norma-mexicana-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion)

- Psikipedia (2018) Nociones básicas en el estudio de los estereotipos. Recuperado el 22 de mayo del 2018 en <https://psikipedia.com/libro/psicologia-social/1120-nociones-basicas-en-el-estudio-de-los-estereotipos>
- Puertas Valdeiglesias Susana. (2004) “Aspectos teóricos sobre el estereotipo, el prejuicio y la discriminación”. Departamento de Psicología, área de Psicología Social. Universidad de Jaén. En Seminario Médico, Año 2004, Vol. 56, No.2 pág. 138
- Sae, Sonia. (4 de Octubre de 2014). Estereotipos Laborales. Disponible en <https://prezi.com/nzvysscr3izq/estereotipos-laborales/>
- Sánchez, E. (27 de octubre de 2015) “EPN presentará norma de igualdad y no discriminación” Periódico El Excelsior. Sección El Nacional. Recuperado de <http://www.excelsior.com.mx/nacional/2015/10/27/1053636>
- Sandoval Robayo, Mary Luz (2002). “Pierre Bourdieu y la teoría sobre la dominación masculina” Revista Colombiana de Sociología. Universidad libre y Universidad Nacional de Colombia. Vol. VII (I) p. 55-73 Recuperado el 17 de mayo del 2018 de <http://www.bdigital.unal.edu.co/10914/7/Sandoval.pdf>.
- Sayago, Sebastián. (2014). Microsociología, sociología sistémica y argumentación. Estudios filológicos, (53), 141-159. Consultado el 31/10/18, recuperado de <https://dx.doi.org/10.4067/S0071-17132014000100009>
- Rodríguez, Purificación. (18 de septiembre de 2009). “Micromachismos invisibles. Los otros rostros del patriarcado”. Ponencia presentada en el VI Congreso Estatal de Isonomía sobre Igualdad entre hombres y mujeres. Universidad de Vigo. España.
- Secretaria de Salud (21 de marzo de 2018) “Recibe ISSSTE Certificado Oro en Igualdad Laboral y No Discriminación” Prensa de la Secretaria de Salud, categoría Comunicado. Recuperado el 23 de marzo del 2018 de

<https://www.gob.mx/issste/es/prensa/recibe-issste-certificado-oro-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion-151985>

- Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública [SNSP]. (2017). Secretaría de Gobernación. Centro Nacional de Información, Incidencia Delictiva del Fuero Común. Recuperado el 30/05/18 de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/242429/Violencia_sexual_Julio_2017_180717.pdf
- Universidad Autónoma de Ciudad Juárez [UACJ] (s.f). Curso sobre hostigamiento y acoso sexual: formas de operar, causas y consecuencias. p.14. Chihuahua, México: UACJ, Equidad de Género. Recuperado de http://www.uacj.mx/EquidadGenero/Documents/equidad,%20hostigamiento%20y%20violencia/U1_Curso%20Hostigamiento.pdf
- Araya Valeria, Manuela Alfaro y Martín Andonegui. (2007). “Constructivismo: orígenes y perspectivas” en Revista Redalyc - Laurus, 13 (24), 76-92. Recuperado el 19/06/18 de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76111485004>

Tesis

- Bustos Romero, Olga. (1986). Roles y estereotipos femeninos en los medios de comunicación masiva. Universidad de Querétaro. Querétaro México. Enero _ junio,
- Caballero María Claudia, (2003) “El acoso sexual en el medio laboral y académico”. Tesis de Doctorado Sexualidad y relaciones interpersonales, Facultad de Psicología evolutiva. Salamanca, Universidad de Salamanca.
- Espino Siordia, Nayeli. (2008). Análisis socio-jurídico de la conducta de hostigamiento sexual contra la mujer en el ámbito laboral. Tesis para obtener el título de licenciado en Derecho. Universidad del Tepeyac. Facultad de Derecho, México.
- Guzmán Hernández Misael. (2018). “Estudio descriptivo de la práctica del piropo callejero en la vida cotidiana de la Ciudad de México”. Tesis para

obtener el título de licenciado en Sociología. Facultad de Ciencias Políticas y sociales, UNAM. México.

- León Contreras Anna Karina. (2012). “El Acoso Sexual a la Mujer Mexicana en el Trabajo”. Tesina para obtener el título de licenciatura en Sociología de la FES Aragón. UNAM. Mayo. México.

Marco normativo

- Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, Artículo 11. Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- Código Penal Federal (CPF)
- Código Penal Federal (CPF)
- Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos [CGEUM]. (2007). Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV). Nueva Ley. Publicada en México en el Diario Oficial de la Federación el 1° febrero del 2007 www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4961209&fecha=01/02/2007
- Constitución Política Mexicana Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [CPEUM]. (05 de febrero de 1917).
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés).1979, Capítulo 1 Artículos 2, 3, 5 y 11
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. 1948. Art.1, 2 y 26
- En Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual, en el Diario Oficial de la Federación publicado el 31 de agosto del 2016. Disponible en www.dof.gob.mx
- Gaceta Parlamentaria de la LXI Asamblea de la Cámara de Diputados (22 de febrero de 2011). Comisión de Justicia, con proyecto de decreto que reforma la denominación del capítulo I del título decimoquinto y el artículo 259 Bis del Código Penal Federal. México, consultado el 20/09/18 de <http://gaceta.diputados.gob.mx/Black/Gaceta/Anteriores/61/2011/feb/20110222-IV/DictamenaD-2.html>

- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres. Nueva Ley publicada en el D.O.F. el 12 de enero de 2001 [www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/88.pdf]
- Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos (LFRASP)
- Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado(LFTSE)
- Ley Federal del Trabajo (LFT)
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Nueva Ley publicada en el D.O.F. el 11 de junio de 2003. Última reforma publicada D.O.F. 27-11-2007
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de agosto de 2006.
- OEA. (09 de junio de 1994) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará, Brasil.
- Plan Nacional de Desarrollo (2013 - 2018)
- Programa de Cultura Institucional para la Igualdad: 2013-2015
- Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación Contra las Mujeres (PROIGUALDAD) 2013-2018
- Reglamento Orgánico de las Delegaciones Estatales y Regionales del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Normateca Electrónica Institucional. Disponible en <http://normateca.issste.gob.mx/>

GLOSARIO DE SIGLAS

1. **CEAM.** Centro de Estudios y Apoyo a la Mujer. Pertenece al ISSSTE
2. **CESPGF.** Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal.
3. **CONAPRED.** Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
4. **CPEUM.** Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
5. **CPF.** El Código Penal Federal.
6. **DRP.** Delegación Regional Poniente. ISSSTE
7. **E.B.D.I.** Estancia de Bienestar y Desarrollo Infantil. Conocidas como guarderías del ISSSTE
8. **ENDIREH.** Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares
9. **IMSS.** Instituto Mexicano del Seguro Social
10. **INMUJERES.** Instituto Nacional de las Mujeres
11. **ISSSTE.** Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado
12. **LFRASP.** Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.
13. **LFT.** Ley Federal del Trabajo.
14. **LFTSE.** Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado
15. **LGAMVLV.** Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia
16. **MEG.** Modelo de Intervención para casos de Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual y Discriminación
17. **mM.** Micromachismos
18. **NMX-R-025-SCFI-2015.** Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación
19. **OEA.** Organización de Estados Americanos
20. **OIT.** Organización Internacional del Trabajo
21. **OMS.** Organización Mundial de la Salud
22. **ONU.** Organización de Naciones Unidas
23. **PND.** Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018
24. **SHCP.** Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
25. **SNTISSSTE.** Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado

ANEXOS

ANEXO 1. Esquema de preguntas utilizado en todas las entrevistas

1. De los siguientes adjetivos que pueden ser asociados al género femenino, marca con una "X" todos aquellos que, de acuerdo a tu opinión, describan mejor al ideal del género femenino en la actualidad. TARJETA 1
2. En tu trabajo, ¿a quién prefieres como autoridad de tu oficina o departamento, a un hombre o a una mujer?
3. ¿Consideras que en tu centro de trabajo se les otorgan las mismas oportunidades tanto a mujeres como a hombres para desarrollarse profesionalmente, capacitarse y ocupar puestos de mando?
4. Respecto al desarrollo de tus actividades laborales cotidianas, ¿en algún momento has sentido que tu trabajo, la forma en como lo llevas a cabo o tus aportes positivos al mismo, han sido minimizados, desvalorizados o criticados directa y/o indirectamente solo por ser mujer? En ese sentido, ¿consideras que se le da el mismo valor al trabajo que hace un hombre y al que hace una mujer?
5. ¿En algún momento sentiste que, debido a tu género, tus ideas u opiniones fueron invisibilizadas e ignoradas? Por ejemplo en una reunión laboral que tus intervenciones hayan sido interrumpidas constantemente; inhibiendo así tus deseos de volver a opinar o despertando en ti algún sentimiento de incomodidad, inseguridad y/o culpa.
6. En al menos una ocasión, ¿has sentido que debido a tu género, tus jefes y/o compañeros de trabajo varones te han explicado algo de manera condescendiente o paternalista como si tuvieras una capacidad de comprensión inferior a la de ellos en ciertos temas de conversación? ¿Qué sentimientos y/o pensamientos se despertaron en ti?

7. En tu trabajo, ¿Cuáles de los siguientes aspectos consideras que te son evaluados y/o reconocidos con mayor frecuencia por tus jefes y compañeros de trabajo varones? TARJETA 2

8. ¿Crees que en la Subdelegación de Administración exista una división de tareas o puestos “propios” o “exclusivos” de hombres o de mujeres?

9. De las siguientes conductas masculinas que se pueden presentar en la cotidianidad del ámbito laboral y que son dirigidas principalmente hacia las mujeres, indícame si has sido testigo de alguna de ellas. TARJETA 3

10. En caso de haber contestado afirmativamente al menos en una de las oraciones, ¿qué tan a menudo identificas estas conductas en la convivencia de tu trabajo?

11. ¿Cuál tu opinión acerca de estas prácticas cotidianas? ¿Cómo te hacen sentir?

12. ¿En tu actual empleo has padecido alguna vez de este tipo de hostigamiento por parte de alguno de tus compañeros o jefes? ¿Será posible que me compartas alguna experiencia tuya? La más significativa para ti o la última vivida. ¿Confrontaste o denunciaste la situación? ¿Cómo concluyó?

13. ¿Sabías que el Instituto cuenta con una unidad administrativa que se encarga de promover la cultura de la igualdad y la no discriminación mediante asesorías y campañas de capacitación y difusión dirigidas al personal?

14. ¿Considerarías que los mecanismos impulsados por el instituto han sido suficientes para la combatir la problemática de violencia de género en tu trabajo?

TARJETA 1

- | | | |
|------------------------|-------------------------|-----------------------|
| 1. _____ Astuta | 2. _____ Amable | 3. _____ Líder |
| 4. _____ Sensual | 5. _____ Inteligente | 6. _____ Delicada |
| 7. _____ Independiente | 8. _____ Bonita | 9. _____ Emprendedora |
| 10. _____ Reservada | 11. _____ Conquistadora | 12. _____ Impulsiva |
| 13. _____ Ingeniosa | 14. _____ Racional | 15. _____ Vanidosa |
| 16. _____ Misteriosa | 17. _____ Culta | 18. _____ Servicial |
| 19. _____ Influyente | 20. _____ Sensible | 21. _____ Segura |
| 22. _____ Elegante | 23. _____ Pasiva | 24. _____ Dependiente |
| 25. _____ Tierna | 26. _____ Intrépida | 27. _____ Valiente |
| 28. _____ Indefensa | 29. _____ Sagaz | 30. _____ Intelectual |
| 31. _____ Ninguno | | |

TARJETA 2

- 1) _____ Tu conocimiento, habilidades, desempeño y/o logros
- 2) _____ Tu apariencia física, tu vestimenta y/o tu arreglo personal
- 3) _____ Todas
- 4) _____ Ninguna
- 5) _____ Algún otro, ¿cuál?

TARJETA 3

- 1) En el momento de saludar, ellos:
_____ comprometen el abrazo,
_____ aspiran o suspiran intensamente cerca de la oreja femenina,
_____ intentan el encuentro de los labios de ambas personas
- 2) _____ Miradas excesivas a ciertas partes del cuerpo femenino
- 3) _____ Gestos insinuantes
- 4) _____ Guiños de ojos
- 5) _____ Besos a distancia
- 6) _____ Mimos no solicitados
- 7) _____ Acercamientos corporales o tocamientos no solicitados
- 8) _____ Piropos, silbidos o comentarios de doble mensaje relacionados a la apariencia física
- 9) _____ Sujeción de la cintura femenina mientras se conversa
- 10) _____ Burlas, bromas o preguntas con connotación sexual
- 11) _____ Lenguaje obsceno dentro del área de trabajo
- 12) _____ Acorralamiento (s) en juego
- 13) _____ Insistencia para una cita
- 14) _____ Alguna otra

ANEXO 2. Pronunciamiento sobre “Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual” en el Instituto de seguridad y servicios sociales de los trabajadores del Estado”



DIRECCIÓN GENERAL

“2016. AÑO DEL NUEVO SISTEMA DE JUSTICIA PENAL”

NO. DG.100.1/0719/2016
OFICIO CIRCULAR

Ciudad de México, a 04 de noviembre de 2016.

LIC. JOSÉ REYES BAEZA TERRAZAS, DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO, CON FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO EN LA FRACCIÓN VI DEL ARTÍCULO 220 DE LA LEY DEL ISSSTE, TENGO A BIEN EMITIR LA DECLARACIÓN DE LA “POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN” Y EL PRONUNCIAMIENTO SOBRE “CERO TOLERANCIA A LAS CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL” EN EL INSTITUTO EN LOS TÉRMINOS SIGUIENTES:

El ISSSTE se ha caracterizado por ser una institución de vanguardia en el reconocimiento y garantía de los derechos humanos. Hoy damos cuenta de medidas que facilitan el acceso a sus derechos a mujeres y hombres, personas con discapacidad, población indígena, personas adultas mayores y parejas de un mismo sexo, entre otros grupos en situación de vulnerabilidad.

Como parte de nuestro quehacer y convicción institucional, se han implementado acciones que representan un parteaguas a nivel nacional. Asimismo, nos sumamos a iniciativas que posibilitan a las y los trabajadores del ISSSTE y su derechohabencia, una mejor calidad de vida en los espacios personales y laborales.

El pasado mes de agosto, el Lic. Enrique Peña Nieto, Presidente de la República convocó a quienes somos parte de la Administración Pública Federal a generar, en primera instancia, condiciones de igualdad laboral a través de la instrumentación de la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación y en segundo término, a contar con espacios laborales libres de hostigamiento y acoso sexual, haciendo de nuestros centros de trabajo ejemplo en esta materia.

Página 1 de 3

"2016, AÑO DEL NUEVO SISTEMA DE JUSTICIA PENAL"

Es en este marco, que se implementa la **Política de Igualdad Laboral y No Discriminación** del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, aplicable a todo el personal que labora en la institución, la cual reconoce y fomenta condiciones de igualdad en el ámbito laboral y promueve una cultura de no discriminación.

Esta Política constituye un instrumento que prohíbe cualquier forma de maltrato, violencia o segregación por parte de las autoridades del ISSSTE hacia sus trabajadoras y trabajadores y entre el personal, por razones de apariencia física, cultura, discapacidad, idioma, sexo, género, edad, condición social, económica, de salud o jurídica; embarazo, estado civil, religión, opinión, origen étnico o nacional, preferencia sexual, situación migratoria o cualquier otro motivo.

La Política de Igualdad Laboral y No discriminación establece los compromisos de las mujeres y hombres que conformamos el ISSSTE para respetar las diferencias, promover la igualdad de oportunidades y el desarrollo, fomentar un ambiente laboral de respeto e igualdad, estar comprometidos en la atracción, retención y motivación del personal, respetar y promover el derecho de las personas para alcanzar un equilibrio en sus vidas, impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal.

La Política de Igualdad Laboral y No Discriminación incorpora la responsabilidad de todas las personas que laboran en el ISSSTE, para fomentar una atmósfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, de hostigamiento y acoso sexual y de otras formas de intolerancia y violencia.

El fenómeno de la violencia lacera nuestra sociedad bajo diversas formas y manifestaciones. Ante la violencia, es deber y compromiso asumir la responsabilidad

"2016. AÑO DEL NUEVO SISTEMA DE JUSTICIA PENAL"

personal e institucional, para crear espacios en los que la igualdad, la empatía, la solidaridad y el respeto a los derechos humanos, sean valores fundamentales de convivencia en nuestros centros de trabajo.

En el ISSSTE, refrendamos el compromiso para **prevenir** y **erradicar** de nuestra institución cualquier práctica de violencia y manifestamos...

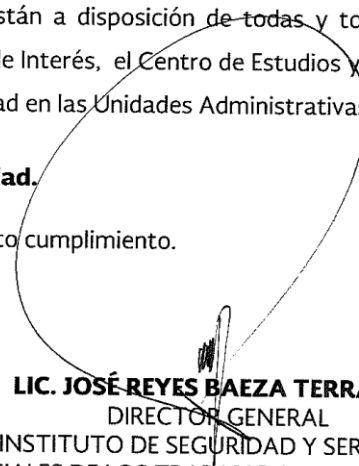
CERO TOLERANCIA ANTE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y EL ACOSO SEXUAL.

Asumimos el compromiso de fortalecer los mecanismos y herramientas para prevenir y en su caso atender cualquier situación de violencia; nos comprometemos a incrementar las acciones de sensibilización, capacitación y difusión, brindando servicios oportunos de apoyo, consejería y canalización.

Para ello, se crearon y están a disposición de todas y todos, los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, el Centro de Estudios y de Apoyo para la Mujer y las figuras de Enlace de Equidad en las Unidades Administrativas del Instituto.

Por un ISSSTE en igualdad.

Lo anterior, para su estricto cumplimiento.



LIC. JOSÉ REYES BAEZA TERRAZAS
DIRECTOR GENERAL
INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS
SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO