

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**RVOE 871360**

“ANÁLISIS Y PROPUESTA DE MEJORA DEL GRUPO DE TRABAJO INSTITUCIONAL PARA PREVENIR Y ATENDER LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (IMSS), 2010-2012”.

TESINA  
QUE PARA OBTENER EL GRADO  
DE MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

PRESENTA

ROSA ELENA PALENCIA JAIMES

DIRECTORA DE TESINA: DRA. GLORIA LUZ ALEJANDRE RAMÍREZ

MÉXICO, DISTRITO FEDERAL

DICIEMBRE DE 2013

ANÁLISIS Y PROPUESTA DE MEJORA DEL GRUPO DE TRABAJO INSTITUCIONAL PARA PREVENIR Y ATENDER LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (IMSS), 2010-2012.

ROSA ELENA PALENCIA JAIMES

INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA A.C.

## DEDICATORIA

*Dedico este trabajo de investigación a la mujer  
que ha sido un ejemplo de fortaleza,  
tenacidad y honestidad en mi vida.*

***A mi madre.***

## AGRADECIMIENTOS

A mi directora de tesina, *Dra. Gloria Luz Alejandre Ramírez* por su guía, apoyo, orientación y aportaciones para la conclusión de este trabajo de investigación.

A la *Dra. María Eugenia Sánchez* y al *Dr. Manuel Quijano Torres* agradezco el tiempo invertido en la revisión del documento. A través de sus atinadas y pertinentes sugerencias me permitieron pulir algunas aristas no definidas en el trabajo de investigación.

Mi admiración a todas las *mujeres* que han sido víctimas de hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral y se han atrevido a denunciar este tipo de expresiones de violencia basadas en el género.

Gracias.

**Resumen:**

El Hostigamiento y Acoso Sexual es una forma de violencia basada en el género que afecta principalmente a las mujeres y está presente en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Ante este hecho, la presente investigación parte de la necesidad analizar el funcionamiento y resultados que ha obtenido el órgano colegiado existente encargado de la prevención y atención del Hostigamiento y Acoso Sexual en el periodo 2010-2012. El estudio propone la reconstitución del órgano colegiado, con representatividad de todas las áreas normativas, de la sociedad civil organizada y del Gobierno Federal. Así también, se plantea la elaboración de un instrumento normativo sancionado por el H. Consejo Técnico del IMSS que regule el funcionamiento del órgano colegiado, defina atribuciones, derechos y obligaciones a sus integrantes y rinda cuentas de forma transparente, para abonar a los compromisos ratificados por el Estado Mexicano en los instrumentos jurídicos internacionales y nacionales sobre la eliminación de todo tipo de violencia hacia la mujer.

**Palabras clave:**

Hostigamiento y Acoso Sexual, violencia de género, Instituto Mexicano del Seguro Social, Programa de Cultura Institucional, Instituto Nacional de las Mujeres, Comité de Prevención y Atención.

**Abstrac:**

Harassment and sexual harassment, It is a form of violence based on gender that mainly affects women and it is present in the Mexican Institute of Social Security (IMSS). Due to this fact that, this research is based on the need to analyze performance and results that it has been obtained the existing collegiate body for the prevention and care of harassment and sexual harassment in the period 2010-2012. The study proposes the reconstitution of the collegiate body, with representation from all policy areas, organized civil society and the Federal Government. As well, it is proposed a regulatory instrument sanctioned by the technical Council of the IMSS that regulates the functions of the collegiate body defining powers, rights and obligations to its members and account in a transparent manner, to pay commitments ratified by the Mexican Government through the international and national legal instruments over of all forms of violence against women.

**Key Words:**

Harassment and Sexual harassment, gender-based violence, The Mexican Institute of Social Security, Institutional Culture Program, National Women's Institute, Committee on Prevention and Care.

# ÍNDICE

*Página*

<b>Introducción</b>	10
<b>Capítulo I. El Estado Mexicano y la Equidad de Género.</b>	20
1.1 Articulación entre Estado, Gobierno y Administración Pública con perspectiva de género.	21
1.1.1 Acción de gobierno con perspectiva de género.	31
1.2 Género: Construcción social e Instituciones Socializadoras.	34
1.3 Igualdad, Equidad de género y Discriminación.	38
1.4 Conceptualización del Hostigamiento y Acoso Sexual	41
1.5 Transversalidad de la perspectiva de género.	47
1.6 Prevenir, atender y erradicar las prácticas de Hostigamiento y Acoso Sexual: responsabilidad de orden estatal.	49
<b>Capítulo II. Marco Jurídico Aplicable al Hostigamiento y Acoso Sexual.</b>	53
2.1 Instrumentos Internacionales.	54
2.1.1 Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, (CEDAW) ONU, 1979.	54
2.1.2 III Conferencia Mundial sobre la Mujer.	55
2.1.3 IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing, China.	55
2.1.4 Conferencia Interamericana para Prevenir, sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Para) OEA, 1994.	56
2.1.5 Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), OIT. 1958.	56
2.1.6 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ONU, 1966.	57
2.1.7 Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, OIT, 1951.	57
2.2 Instrumentos Nacionales.	57
2.2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	57
2.2.2 Ley Federal del Trabajo.	58
2.2.3 Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.	59
2.2.4 Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.	59
2.2.5 Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.	60
2.2.6 Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.	60
2.2.7 Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006.	61
2.2.8 Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012.	61
2.2.9 Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012.	61
2.2.10 Programa Nacional de Rendición de Cuentas, Transparencia y Combate a la Corrupción (PNRCTCC).	62
2.2.11 Programa de Cultura Institucional (PCI).	63
2.2.12 Protocolo de Intervención para casos de Hostigamiento y Acoso Sexual.	64
<b>Capítulo III. El Instituto Mexicano del Seguros Social (IMSS).</b>	66
3.1 Surgimiento del Instituto Mexicano del Seguro Social 1943-2010.	67
3.2 Política institucional 2010-2012.	72
3.3 Organización estructural del IMSS, 2010-2012.	74
3.4 Servicios Personales del IMSS 2012.	79
3.5 Reglamento Interior del IMSS, 2012.	81
3.6 Reglamento Interior de Trabajo del IMSS, 2011-2013.	82
3.7 Manual de Organización de la Dirección de Administración y Evaluación de Delegaciones (DAED) del IMSS, 2012.	83

3.8	Código de Conducta del IMSS, 2011.	84
3.9	Día típico en el IMSS.	84
3.10	El IMSS como sujeto corresponsable de implementar acciones de atención y prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual.	86
<b>Capítulo IV. Análisis del Grupo de Trabajo Institucional para Prevenir y Atender el Hostigamiento y Acoso Sexual en el IMSS</b>		<b>89</b>
4.1	Diagnóstico del Hostigamiento y Acoso Sexual (HyAS) en el IMSS.	90
4.2	Análisis de la integración e implantación del Grupo de Trabajo Institucional para Prevenir y Atender el HyAS en el IMSS.	95
4.2.1	Pronunciamiento de la Secretaría de la Función Pública.	95
4.2.2	Pronunciamiento del Instituto Mexicano del Seguro Social.	96
4.2.3	Conformación del Grupo de Trabajo Institucional para Prevenir y Atender el HyAS en el IMSS.	97
4.2.3.1	Acciones de difusión.	98
4.2.3.2	Opinión de la Dirección Jurídica respecto a la conformación del Grupo de Trabajo Institucional.	98
4.2.3.3	Acta Constitutiva del Grupo de Trabajo de Institucional. (Objetivo y Funciones).	99
4.2.3.4	Estructura del Grupo de Trabajo.	101
4.2.3.5	Representación institucional en el Grupo de Trabajo.	102
4.2.3.6	De los integrantes del Grupo de Trabajo Institucional.	104
4.2.3.7	Periodicidad de las sesiones.	105
4.2.3.8	Acciones de capacitación para los integrantes del Grupo de Trabajo Institucional.	111
4.2.3.9	Presupuesto asignado.	112
4.2.3.10	Programa Estratégico 2011-2012.	112
4.2.3.11	Quejas recibidas por el Grupo de Trabajo.	114
4.2.3.12	Rendición de Cuentas.	114
4.2.3.13	Fortalezas y debilidades del Grupo de Trabajo Institucional.	115
<b>Capítulo V. Propuesta de Mejora del Grupo de Trabajo Institucional para Prevenir y Atender el Hostigamiento y Acoso Sexual en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).</b>		<b>120</b>
5.1	Reconstitución del Grupo de Trabajo Institucional para Prevenir y Atender el Hostigamiento y Acoso Sexual.	123
5.2	Lineamientos Específicos de Operación del Grupo de Trabajo Institucional para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual.	124
5.3	Sugerencias de acciones preventivas para presentarse y autorizarse en el pleno del Grupo de Trabajo.	139
<b>Reflexión final.</b>		<b>142</b>
<b>Conclusiones.</b>		<b>143</b>
<b>Fuentes de Información.</b>		<b>147</b>
<b>Anexos.</b>		<b>152</b>
1.	Pronunciamiento de la Secretaría de la Función Pública.	
2.	Pronunciamiento del Instituto Mexicano del Seguro Social.	
3.	Difusión del Grupo de Trabajo Institucional.	
4.	Acta Constitutiva del Grupo de Trabajo Institucional.	
5.	Minutas de Sesiones de Trabajo del Grupo de Trabajo Institucional.	
6.	Programa Estratégico 2011-2012 del Grupo de Trabajo Institucional.	

# **INTRODUCCIÓN**

## Introducción

A pesar de que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo cuarto reconoce expresamente la igualdad entre el varón y la mujer ante la ley, la realidad es que en la vida cotidiana existen comportamientos violentos que se pueden presentar en cualquier etapa del ciclo de vida de las mujeres y de los hombres, tanto en el espacio público como en el privado.

El Estado mexicano no omiso a esta situación ha reconocido la problemática de violencia que viven mayoritariamente las mujeres y se ha comprometido mediante la ratificación de diversos instrumentos jurídicos creados en los ámbitos nacional e internacional a eliminar la violencia contra las mujeres y garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, como es el caso de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Se pueden encontrar diversas formas de violencia, no solo en el ámbito laboral tema de esta investigación, sino también en el ámbito familiar, escolar y en cualquier espacio de la vida pública. Específicamente para el desarrollo de este trabajo, se aborda el Hostigamiento y Acoso Sexual como una forma de violencia basada en el género que afecta principalmente a las mujeres y está presente en uno de los espacios laborales de la Administración Pública Federal, nos referimos concretamente al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

En lo subsecuente, a lo largo de este trabajo para el fácil manejo del término Hostigamiento y Acoso Sexual se le denominará con las siglas de HyAS.

Para comprender mejor el HyAS diferenciaremos ambos lexemas. Así, encontramos que el hostigamiento es una expresión de violencia contra las mujeres que opera de forma vertical, es decir, se ejerce de parte de un superior jerárquico que utiliza su posición o cargo para obtener alguna satisfacción a través de ofrecimientos o amenazas relacionadas con la situación laboral de la persona

subalterna. Por su parte, el acoso sexual también es una forma de violencia que opera de manera horizontal manifestándose en diferentes espacios públicos incluido el espacio laboral, en el cual no existe precisamente una relación de subordinación entre el acosador y la víctima.

Ambas conductas son consideradas como violencia de género porque responden al modo en que socialmente se concibe y se piensa lo que significa ser hombre o mujer y la forma de relacionarse entre ambos.

Estas expresiones de violencia afectan el derecho al trabajo, el derecho a un ambiente laboral libre de violencia y el derecho a la salud de las mujeres, trayendo consigo efectos considerables como son la transgresión a los derechos humanos, laborales y sexuales, daños a la salud, a las relaciones interpersonales, a la calidad de vida en el ámbito familiar y se genera un impacto negativo para el desarrollo profesional y económico en el espacio laboral.

En este sentido, se considera al HyAS como un problema grave y existente en las organizaciones laborales, donde se naturalizan los comportamientos abusivos como una forma habitual en las relaciones entre hombres y mujeres, aunado a ello, es común la inexistencia o deficiente operación de mecanismos para prevenir y proteger a las y los trabajadores víctimas de este tipo de violencia.

Para distinguir el HyAS de otro tipo de violencia que también se presenta en las organizaciones laborales, conceptualizamos al acoso laboral conocido con el término anglosajón *mobbing* como otra expresión de violencia frecuente en las instituciones, el cual no necesariamente se comete de hombres a mujeres o de superiores hacia niveles de rango menor, éste puede manifestarse entre personas del mismo sexo, de mujeres a hombres, entre trabajadoras y trabajadores del mismo nivel jerárquico o de parte de los subordinados hacia su jefa o jefe inmediato.

El mobbing laboral consiste en acciones de intimidación moral, social o psicológica de forma sistemática y persistente que atentan contra la dignidad o la integridad de las personas en sus lugares de trabajo.

Tanto el mobbing como el HyAS son prácticas necesarias de eliminar de los ambientes laborales porque se traducen en afecciones al derecho de la persona de realizar su trabajo en un ambiente sano y sin ningún tipo de hostilidades que afecten su salud y por tanto su productividad laboral.

A menudo suele confundirse el coqueteo con el HyAS, por ello, es menester explicar que mediante el coqueteo cualquier persona expresa su deseo o interés sexual o emocional hacia otra. Implica el despliegue de miradas, mensajes corporales, verbales o insinuaciones que le hacen saber a la persona que los recibe, que es objeto de la simpatía y atracción de quien los emite. Entonces, podemos decir que se trata de un comportamiento propio de la sexualidad humana que puede ser reconfortante y estimulante siempre y cuando sea mutuamente aceptado. El coqueteo se hace presente en todos los espacios públicos y privados de la convivencia humana y cuando éste no es recíproco y se convierte en un acto agobiante, puede ser el inicio de una acción de hostigamiento u acoso sexual.

Una vez expuesto que el HyAS es diferente al mobbing laboral y al coqueteo, y considerando que el marco temporal y espacial de la investigación se ubica en el periodo 2010-2012 en el IMSS a nivel nacional, ahora contextualizaremos las acciones gubernamentales que se llevaron a cabo para dar atención al HyAS, una de ellas, referente a la creación e instalación formal de órganos colegiados en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

Para eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres, en el periodo 2007-2012 el Gobierno Federal a través del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal encargado de dirigir la política nacional para lograr la igualdad de

oportunidades entre mujeres y hombres, instruyó a dependencias y entidades, incluido el IMSS, a realizar acciones para transformar y fortalecer una cultura de transparencia, honestidad y no discriminación por parte de los servidores públicos.

Así, el INMUJERES atendiendo a los ejes rectores del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 y del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) 2008-2012, diseñó las acciones encaminadas a fortalecer la cultura institucional, así como, prevenir y eliminar la violencia hacia las mujeres al interior de las organizaciones públicas, mismas que fueron recopiladas en el Programa de Cultura Institucional (PCI).

En coordinación con la Secretaría de la Función Pública (SFP), el INMUJERES promovió la implementación del PCI en dependencias y entidades de la Administración Pública Federal para generar cambios en los siguientes 9 factores relacionados con la cultura y la organización laboral en las instituciones:

1. Política nacional y deberes institucionales.
2. Clima laboral.
3. Comunicación incluyente.
4. Selección de personal.
5. Salarios y prestaciones.
6. Promoción vertical y horizontal.
7. Capacitación y formación profesional.
8. Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional.
9. Hostigamiento y acoso sexual.

Siguiendo la instrucción del INMUJERES, el IMSS efectuó acciones encaminadas a dar atención a cada uno de los factores del PCI y específicamente en lo concerniente al factor 9 Hostigamiento y acoso sexual, desde el año 2010 comenzó a desarrollar actividades para dar cumplimiento a las directrices del INMUJERES, y fue el 15 de julio de 2011 cuando formalmente se constituyó una instancia colegiada encaminada a prevenir y atender los asuntos relacionados con el HyAS.

Aunque el INMUJERES indicó la instalación de un Comité en el IMSS se decidió cambiar esa figura por la de un Grupo de Trabajo Institucional para Prevenir y Atender los Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual en el IMSS.

Bajo esta perspectiva, la presente investigación parte de la necesidad analizar el funcionamiento y resultados que ha obtenido el órgano colegiado existente en el IMSS encargado de la prevención y atención del Hostigamiento y Acoso Sexual en el periodo 2010-2012 y proponer acciones de mejora para el efectivo funcionamiento de dicho Grupo, ya que se identifica una problemática en la constitución y operación de la instancia colegiada relacionada con los siguientes puntos:

1. Los miembros se designaron directamente por los titulares de 3 Direcciones Normativas, lo cual refleja la inexistencia de representatividad de todas las Direcciones Normativas que integran al Instituto.
2. Sólo están presentes funcionarios públicos con nivel de mando y no existe equidad en la designación de mujeres y hombres integrantes del Grupo.
3. Representación inexistente del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social considerando que más del 80% de los trabajadores y trabajadoras del IMSS son representados por dicho Sindicato.
4. Se corre el riesgo de que los miembros integrantes sean juez y parte al dirimir un asunto de hostigamiento y/o acoso sexual.
5. El Grupo de Trabajo Institucional no tiene asignación presupuestal para su actuación.
6. No cuenta con un programa de trabajo, evaluación y seguimiento autorizado por el H. Consejo Técnico.

7. En el periodo de análisis no se encuentra evidencia de la autorización del procedimiento para la atención a quejas y denuncias por HyAS por parte del cuerpo colegiado.
8. Existe poca difusión de la existencia y objeto del Grupo de Trabajo Institucional entre el personal del Instituto.
9. Ausencia de capacitación como acción preventiva.
10. El Acta Constitutiva de instalación del órgano colegiado carece de objetivos y funciones de los integrantes del cuerpo colegiado.
11. Inexistencia de un documento jurídico-administrativo que regule el funcionamiento del cuerpo colegiado.
12. Inexistencia de un Acuerdo de autorización del H. Consejo Técnico y ausencia de rendición de cuentas.

Así también, en el contenido de la investigación se describe el proceso de integración e instalación del órgano colegiado, sus avances y se detectan fortalezas y debilidades para su permanencia en el IMSS.

Con el desarrollo del análisis se prevé encontrar respuestas a los siguientes cuestionamientos: ¿Cómo hacer que el Grupo de Trabajo Institucional para Prevenir y Atender el Hostigamiento y Acoso Sexual cumpla sus objetivos? y ¿Cómo garantizar a las y los trabajadores del Instituto certeza y confidencialidad en la atención de sus denuncias?

La problemática detectada del Grupo de Trabajo Institucional para Prevenir y Atender los casos de HyAS en el IMSS cobra especial relevancia porque en el mes de octubre del 2011, a petición del INMUJERES y de la SFP, se aplicó en el IMSS a nivel nacional, el Segundo Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género diseñado por el propio INMUJERES. Los resultados arrojados por este

instrumento en el tema de hostigamiento y acoso sexual mostraron que en la organización existe una seria problemática relacionada con este tipo de conductas al registrar 3,612 (14.2%) casos de mujeres y 1,207 (8.1%) de hombres que han padecido este tipo de violencia de un total de 40,224 trabajadoras y trabajadores de base, nómina ordinaria y de mando del Instituto que respondieron el cuestionario. Las cifras anteriores representan en total un 11.98% de personal de la Institución que ha sido víctima de HyAS, padecida en mayor proporción por las mujeres trabajadoras del IMSS.

Del total de la muestra, 21,369 de las y los participantes señalaron que las autoridades del IMSS intimidan o maltratan a los trabajadores por su condición de mujeres u hombres.

Asimismo, a través de la sección de respuestas abiertas del cuestionario, personal del Instituto indicó que no se informa sobre el HyAS y que se desconocen los mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento y acoso sexual; que las mujeres denunciantes no han obtenido una respuesta favorable, inclusive son acusadas de provocar tal situación y son objeto de burlas, chantajes y amenazas, con la única opción de cambiarlas de área o de trabajo.

Referente a las denuncias, se destaca que son escasas porque no existe un mecanismo que garantice la confidencialidad en la atención de los casos y certeza en los resultados obtenidos, ya que puede suceder que los servidores públicos sean juez y parte del procedimiento de atención.

En cuanto a la existencia de un área específica para tratar los temas de género, el 73.2% del total de los participantes manifestaron la no existencia de un área administrativa dedicada a la atención específica de los temas de género.

A través del cuestionario contestado por 40,224 trabajadoras y trabajadores se presenta un panorama nada halagador para el Instituto, al presentar un 11.98% de casos de hostigamiento y acoso sexual.

Considerando lo arriba expuesto, para el análisis de los elementos que componen el estudio se utiliza el método deductivo para abordar el tema de lo general a lo particular, es decir, se comienza con la articulación entre Estado, Gobierno y Administración Pública con perspectiva de género para posteriormente insertar los instrumentos jurídicos internacionales y nacionales ratificados por el Estado mexicano para erradicar todo tipo de violencia contra las mujeres, destacando lo relacionado con el HyAS, después, se ubica en el caso concreto del IMSS, periodo 2010-2012, del cual se muestra la estadística de personas que han sido hostigadas o acosadas sexualmente y el análisis del Grupo de Trabajo Institucional para Prevenir y Atender el HyAS. De lo anterior, finalmente se elabora y presenta la propuesta de mejora que abone a la efectividad, certeza y transparencia de los trabajos realizados por el órgano colegiado.

En consecuencia, se realiza una revisión detallada de las fuentes de información relacionadas con el tema de equidad e igualdad de género, documentos oficiales del IMSS, del INMUJERES y de la SFP, el Diagnóstico de Cultura Institucional aplicado en el IMSS en el año 2011, documentos del Grupo de Trabajo, los avances de metas comprometidas, así como, de todas las acciones de prevención, atención y sanción que se realizaron en el IMSS a nivel central y en sus órganos de operación administrativa desconcentrada.

Así también, se analiza la legislación aplicable partiendo del artículo 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los instrumentos internacionales como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ONU, 1979 y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará), OEA, 1994. De las leyes generales del Estado mexicano se exponen la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Del análisis y síntesis de los componentes de la investigación se construye la propuesta de mejora que consiste en reconstituir el órgano colegiado del IMSS con representatividad de todas las áreas normativas del Instituto, de la sociedad civil organizada y del Gobierno Federal. Así también, se plantea la elaboración y aplicación de un instrumento jurídico-administrativo sancionado por el H. Consejo Técnico del IMSS que regule el funcionamiento del órgano colegiado, defina atribuciones, derechos y obligaciones a sus integrantes y rinda cuentas de forma transparente, otorgando a la Dirección de Administración y Evaluación de Delegaciones la responsabilidad de asegurar un ambiente laboral libre de HyAS en el Instituto.

Se propone la inclusión de observadores del sector gubernamental y del sector social para que constaten la transparencia en el desahogo de los asuntos, así como la imparcialidad y honestidad de los servidores públicos integrantes del órgano colegiado.

Con esta propuesta de mejora se espera que el órgano colegiado funcione de forma efectiva en la prevención y atención del HyAS, con objetivos y metas claramente definidas, disminuya considerablemente este tipo de violencia contra las mujeres en el espacio laboral y que las y los trabajadores del IMSS confíen y denuncien en el mecanismo cuando sean víctimas de HyAS.

El desarrollo de la investigación se divide en cinco capítulos y un aparatado de anexos. En el capítulo primero se articula al Estado, Gobierno y Administración Pública con perspectiva de género, así como los elementos teórico-conceptuales de género, discriminación, hostigamiento y acoso sexual y la responsabilidad de orden estatal de combatir las prácticas de violencia en las instituciones públicas.

En el segundo capítulo, se aborda el marco jurídico internacional y nacional aplicable al hostigamiento y acoso sexual, partiendo del artículo 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el cual se establece la igualdad de hombres y mujeres ante la ley. Asimismo se hace una revisión de los

planes nacionales de desarrollo correspondientes a los sexenios del 2001-2006 y 2007-2012, el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012; el Programa de Cultura Institucional del INMUJERES 2008-2012, así como, la Estrategia de Intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual en la Administración Pública Federal (APF): mecanismo de actuación y procedimiento, elaborado por el INMUJERES.

En el capítulo tres, se describe el surgimiento del IMSS en 1943 y un breve recorrido histórico hasta ubicarlo en el año 2010 con un enfoque estratégico orientado a resultados y a la satisfacción de los derechohabientes, se presentan sus documentos normativos de funcionamiento, así como, la corresponsabilidad que como entidad de la Administración Pública Federal adquiere para implementar acciones de prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual.

En el cuarto apartado se incluye el diagnóstico del hostigamiento y acoso sexual en el IMSS 2011, el análisis del funcionamiento del Grupo de Trabajo Institucional, sus fortalezas y debilidades que lo posicionan como una figura creada para dar únicamente atención al requerimiento en su momento solicitado por el INMUJERES.

Para concluir en el capítulo cinco se presenta la propuesta de mejora para el efectivo funcionamiento del órgano colegiado en la institución, donde se propone al H. Consejo Técnico del Instituto como pilar fundamental para el buen desempeño del Grupo de Trabajo Institucional, y se recomienda un marco normativo que defina las responsabilidades de los miembros que lo integran y a través del cual el cuerpo colegiado prevenga, atienda y erradique las prácticas de violencia por HyAS en las diversas unidades administrativas que conforman el Instituto.

Finalmente, en la última parte del documento se exponen algunas conclusiones derivadas de la realización de esta investigación y la relación de anexos como evidencia documental de la información vertida en este trabajo.

## **CAPÍTULO I**

# **EL ESTADO MEXICANO Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

# CAPÍTULO I

## EL ESTADO MEXICANO Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

### 1.1 Articulación entre Estado, Gobierno y Administración Pública con perspectiva de género.

Para abordar la articulación entre Estado, Gobierno y Administración Pública con perspectiva de género se iniciará este primer apartado con la definición de las tres categorías. Según los autores de la teoría política, la palabra Estado deriva de “*stare, status que* significa situación de permanencia, orden permanente o que no cambia.”<sup>1</sup>

Mario de la Cueva en su obra denominada *La Idea del Estado* explica que el Estado moderno nació en Florencia cuando el problema de Florencia dejó de ser la cosa del rey o del príncipe y devino la cosa de todo el pueblo. “Florencia merece el nombre del primer Estado moderno porque ahí se inició la más alta conciencia política y la mayor riqueza en formas de desarrollo.”<sup>2</sup>

Los autores de la teoría política conciben al Estado desde diversos puntos de vista: por ejemplo, Maquiavelo no se ocupa de definir lo que debe considerarse como Estado, sin embargo, es el primero en usar el término para referirse a las organizaciones políticas del bajo medievo, cuyo poder era ejercido en parte por los reyes y príncipes y otra facción por los grandes terratenientes.

Juan Bodino, por su parte, considera que la soberanía es el poder más grande refiriéndose al Estado como una clase social o estamento.

Tomás Hobbes lo concibe como un fenómeno político de poder público que se

---

<sup>1</sup> Acosta Romero, Miguel, *Teoría General del Derecho Administrativo*, primer curso, 6ta. edición, México, Porrúa, 1984, p. 38.

<sup>2</sup> De la Cueva, Mario, *La idea del Estado*, México, FCE, 1996, p. 45.

explica por el grupo social mismo. Describe un Estado de naturaleza presocial conforme a las leyes del mundo físico, en el cual el hombre es el lobo del hombre. Para este pensador “el individualismo es una concepción del hombre y de la sociedad, según la cual, el individuo es anterior a la comunidad y ésta una creación de aquél para la garantía de la libertad humana de hacer su propia vida.”<sup>3</sup>

Locke en su *Ensayo sobre el Gobierno Civil*, habla de un Estado de naturaleza, de libertad y de igualdad que es regido por la razón y por las reglas de convivencia. Mientras, para Jellinek, el Estado es la unidad de asociación dotada originalmente de poder de dominación y formada por hombres asentados en un territorio y para Herman Heller el Estado es una conexión social de quehaceres.

A su vez, Max Weber apunta que el Estado es el que posee el monopolio legítimo de la violencia, al respecto el autor manifiesta que “...Estado es aquella comunidad humana que, dentro de un determinado territorio (el “territorio” es elemento distintivo), reclama (con éxito) para sí el monopolio de la violencia física legítima.”<sup>4</sup> Asimismo, continúa su conceptualización del Estado como:

“...una asociación de dominación con carácter institucional que ha tratado, con éxito, de monopolizar dentro de un territorio la violencia física legítima como medio de dominación y que, a este fin, ha reunido todos los medios materiales en manos de su dirigente y ha expropiado a todos los funcionarios estamentales que antes disponían de ellos por derecho propio, sustituyéndolos con sus propias jerarquías supremas.”<sup>5</sup>

Según Norberto Bobbio en su concepto más moderno menciona que el Estado aparece como “...una organización sui géneris integrada por elementos, conceptos y categorías propias a saber: pueblo, territorio, gobierno y sistema jurídico.”<sup>6</sup> Asimismo, menciona que posee ciertas características relacionadas con la soberanía, derechos del gobernado, división de poderes, representación política,

---

<sup>3</sup> *Ibidem*, p. 70.

<sup>4</sup> Weber, Max, *El político y el científico*, México, Alianza Editorial, 4ta. Reimpresión, 1994, p. 83.

<sup>5</sup> *Ibidem*, p. 92.

<sup>6</sup> Bobbio, Norberto, *Estado, gobierno y sociedad*, por una teoría general de la política, trad. José F. Fernández Santillán, México, FCE, 1989, p. 129.

personalidad jurídica y Estado de derecho, y complementa definiendo al Estado como: "...la organización social, jurídica y política de la sociedad que se establece en un mismo territorio con un poder supremo (gobierno), con el monopolio legítimo de la violencia y que tiene como objetivo mantener la sobrevivencia interna y externa para el bienestar común y la realización de los valores."<sup>7</sup>

Por otra parte, desde un punto de vista jurídico Miguel Acosta Romero define al Estado de la siguiente manera "es la organización política soberana de una sociedad humana establecida en un territorio determinado bajo un régimen jurídico con independencia y autodeterminación, con órganos de gobierno y administración que persiguen determinados fines mediante actividades concretas."<sup>8</sup>

En este orden de ideas, podemos decir que el Estado es un ente abstracto que posee ciertos elementos como son territorio, pueblo, soberanía, un cuerpo de leyes, un gobierno para materializar sus acciones a través de instituciones, las cuales persiguen un fin determinado mediante actividades concretas realizadas por su administración.

Como forma para organizar políticamente a una sociedad, el Estado se ha transformado a lo largo de los años, ha pasado por varias etapas, desde ser un Estado esclavista hasta su transformación en un Estado de derecho, el cual se concibe como un modelo organizativo que responde a exigencias concretas (seguridad, libertad e igualdad) y al aseguramiento de propiedades, libertades y garantías, es decir, surge de la necesidad de dar respuesta a ciertas demandas, intereses y exigencias de la vida real en estricto apego al principio de legalidad, es decir, de conformidad a la ley. Podemos decir entonces, que: "El Estado de derecho es una invención, una construcción, un resultado histórico, una conquista más bien lenta y gradual, hecha por gentes e individuos, sectores sociales, que,

---

<sup>7</sup> *Idem.*

<sup>8</sup> Acosta Romero, Miguel, *op.cit.*, p. 40.

frente a poderes despóticos o ajenos, buscaban seguridad para sus personas, sus bienes y propiedades.”<sup>9</sup>

Desde la perspectiva del Estado de derecho, Elíaz Díaz menciona que este tipo de Estado posee cuatro características generales:

- Imperio de la Ley, entendida como la expresión de la voluntad general.
- División de poderes en legislativo, ejecutivo y judicial.
- Fiscalización de la Administración, es decir, que todos los órdenes y niveles de la Administración, así como los funcionarios públicos deben actuar según la Ley.
- Derechos y libertades fundamentales, entendidas como garantías jurídicas que garanticen la igualdad entre todos los seres humanos.<sup>10</sup>

Para una mejor comprensión del Estado de derecho en el Cuadro 1 se presenta su tipología desde el Estado liberal, social y democrático.

Al considerar las continuas transformaciones que se dan en el mundo actual, las exigencias por el reconocimiento de los derechos fundamentales deben siempre impulsarse desde el marco de una sociedad democrática, por ello, se observa que es en este tipo de Estado donde las exigencias que las mujeres reclaman van encaminadas a ser plenamente atendidas, reconocidas y que través del orden jurídico, se establezcan los mecanismos y medidas necesarias para favorecer las condiciones de igualdad y de protección.

---

<sup>9</sup> Díaz, Elías, *Filosofía política II, Teoría del Estado*, España, Trotta, Enciclopedia Iberoamericana de Filosofía, p. 65.

<sup>10</sup> Cfr. *Ídem*.

TIPOLOGÍA DEL ESTADO DE DERECHO		
1.	Estado Liberal de Derecho	<p>Surgimiento de la organización básica del cuadro jurídico e institucional para una identificación legal-racional del Estado y para la garantía de los hasta entonces desprotegidos derechos y libertades.</p> <p>El Estado se mostraba despreocupado por los derechos sociales, económicos y culturales, además de la baja participación democrática.</p>
2.	Estado Social de Derecho	<p>Bajo la teoría Keynesiana, el Estado se vuelve intervencionista para atender y llevar a la práctica el equilibrio de la economía, así como, las demandas sociales de mayor participación e igualdad real: sufragio universal y se compromete a elaborar políticas de bienestar social.</p> <p>El Estado aumenta su gasto público para iniciar el ciclo de generación de empleo, consumo, ahorro e inversión.</p>
3.	Estado Democrático de Derecho	<p>Enfocado a una intervención estatal más selectiva en materia económica y estableciendo criterios fundamentales para el funcionamiento del mismo Estado con base en elementos democráticos.</p> <p>Favorece una economía mixta y un entorno regulado por parte del Estado con un gasto público orientado a sectores vulnerables que requieren de mayor atención social.</p> <p>En este sentido, los derechos humanos son los que reclaman su presencia, como los inmigrantes, adultos mayores, mujeres, niños, entre otros.</p>

Cuadro 1. Fuente: Elaboración propia con información de la obra de Elías Díaz, *op. cit.*

Tanto la igualdad como la equidad son imperativos éticos, jurídicos y sociales que deben impulsar los Estados, ya que mientras persista la desigualdad entre grupos de personas, como por ejemplo la que afecta a las mujeres por tener limitado o frenado acceso y disfrute a derechos, libertades y a la expresión de sus capacidades, al uso de sus bienes y recursos, seguirá la prevalencia de condiciones adversas a las mujeres tanto en el orden privado como en el espacio público. Por tanto, el Estado debe enfrentar la problemática y establecer soluciones.

Como se mencionó al principio de este apartado, uno de los elementos del Estado es el Gobierno, el cual, es el órgano en el que todos los ciudadanos depositan su voluntad para conformar una sola autoridad, la misma que dictará las reglas para la

mejor convivencia entre hombres y mujeres, siempre en la búsqueda del bien común, ya que, la misión prioritaria que debe tener cualquier gobierno del mundo, independientemente de su intención política, es la de crear un sistema que le garantice a largo plazo a quienes viven en el Estado una buena calidad de vida, asegurar el acceso a los mínimos de bienestar como: salud, educación, alimentación, ejercer una profesión de libre elección, propiedad, vivienda, entre otros.<sup>11</sup>

Martínez Silva conceptualiza al Gobierno como "...la parte organizada del Estado, a través de él se lleva a cabo la gestión de los órganos de dirección y control de los asuntos políticos y administrativos del Estado."<sup>12</sup>

Por su parte, Omar Guerrero plantea que Gobierno es "...dirigir, conducir el rumbo de la sociedad desde el centro del poder hegemónico del conjunto institucional del Estado"<sup>13</sup> Así, el mismo autor indica que el gobierno es la concreción del Estado y que es dirigido por una persona encargada del control administrativo de una unidad política.

Otra definición de Gobierno podemos tomarla de Javier Hurtado, quien menciona que:

"Es la expresión institucional de la autoridad del Estado. Su función consiste en la elaboración, ejecución y sanción de normas jurídicas a través de órganos legítimamente constituidos que, en un sentido amplio, cumplen todos aquellos sistemas de gobierno que organizan y estructuran el poder político bajo principios democráticos. En otro sentido, el término también denota el método mediante el cual se gobierna a una sociedad, o bien, se refiere a un grupo de individuos que comparten una determinada responsabilidad en las instituciones gubernamentales".<sup>14</sup>

---

<sup>11</sup> Véase artículo 4to. y 5to. de Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, última reforma DOF 11-06-2013.

<sup>12</sup> Martínez Silva, Mario. *Diccionario de Ciencia Política y Administración Pública*, Colegio de licenciados en Ciencias Políticas y Administración Pública, A.C., México, 1981, p. 420.

<sup>13</sup> Guerrero, Omar, *Gobierno*, <http://www.omarguerrero.org/articulos/Gobierno.pdf>

<sup>14</sup> Hurtado, Javier, "Sistemas de gobierno y democracia", *Cuadernos de Divulgación de la Cultura Democrática*, Instituto Federal Electoral, núm. 19 en [http://www.ife.org.mx/documentos/DECEYEC/gobiernos\\_y\\_democracia.htm#gobierno](http://www.ife.org.mx/documentos/DECEYEC/gobiernos_y_democracia.htm#gobierno)

Entonces, podemos decir que Gobierno es la concretización de la actividad del Estado a través del cual se dirige político-administrativamente a una nación y se conforma de tres poderes: Legislativo, Ejecutivo y Judicial y de tres órdenes de gobierno, el Federal, Estatal y Municipal.

Existen diversas formas de gobierno: monarquía constitucional, democracia, totalitarismo y república, entendiéndose por la forma de gobierno el sistema a través del cual se conduce un determinado Estado. En México se tiene un sistema de gobierno presidencial, donde el presidente es el jefe de Estado y de gobierno, electo popularmente y funge como la figura que dirige a la nación.<sup>15</sup> Este tipo de forma de gobierno cuenta con una clara división de poderes entre los cuales se ejercen pesos y contrapesos a los excesos de la actividad gubernamental.

Para materializar todas las acciones de Gobierno y cumplir con el fin del Estado, la Administración Pública es la estructura administrativa de la que se vale el Gobierno para implementar sus planes y programas conducentes a la satisfacción de las necesidades colectivas.

Según Gabino Fraga, la Administración Pública es "...el organismo público que ha recibido del poder político la competencia y los medios necesarios para la satisfacción de los intereses generales."<sup>16</sup>

Por otra parte, Ricardo Uvalle menciona que la Administración Pública es el brazo ejecutor del gobierno y que su "...organización y funcionamiento tienen su justificación en las relaciones de sociabilidad que configuran a la comunidad civil y política. Por tanto, el espacio y el tiempo determinan su modo de obrar en el

---

<sup>15</sup> Véase artículo 49 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, *op cit.*

<sup>16</sup> Fraga, Gabino, *Derecho Administrativo*, Porrúa, 46ª. Edición, México, 2007, p.119.

cumplimiento de las tareas relacionadas con el orden, la seguridad, la promoción económica y el bienestar social.”<sup>17</sup>

A su vez, Acosta Romero señala que:

“Administración Pública es la parte de los órganos del Estado que dependen directa o indirectamente, del Poder Ejecutivo, tiene a su cargo toda la actividad estatal que no desarrollan los otros poderes (Legislativo y Judicial), su acción es continua y permanente, siempre persigue el interés público, adopta una forma de organización jerarquizada y cuenta con a) elementos personales; b) elementos patrimoniales; c) estructura jurídica, y d) procedimientos técnicos.”<sup>18</sup>

Considerando los conceptos arriba señalados, se expresa que la Administración Pública es la parte ordenada y organizada del gobierno, la cual, a través de sus instituciones realiza funciones y actividades específicas para cumplir de forma idónea con los fines del Estado en un tiempo y momento determinados.

Ahora bien, en el sistema de gobierno mexicano el Presidente es el jefe de la Administración Pública Federal y sus facultades como representante del poder ejecutivo se regulan de acuerdo con el artículo 89 constitucional.<sup>19</sup>

En este orden de ideas, el artículo 90 constitucional refiere lo siguiente:

“...la administración pública federal será centralizada y paraestatal conforme a la ley orgánica que expida el Congreso, que distribuirá los negocios del orden administrativo de la federación que estarán a cargo de las secretarías de estado y definirá las bases generales de creación de las entidades paraestatales y la intervención del ejecutivo federal en su operación.”<sup>20</sup>

---

<sup>17</sup> Uvalle Berrones, Ricardo, “La recuperación conceptual y metodológica de la Administración Pública”, *Convergencia, Revista de Ciencias Sociales*, México, Universidad Autónoma del Estado de México, vol.10, núm. 33, septiembre-diciembre 2003, p. 253.

<sup>18</sup> Acosta Romero, Miguel, *op.cit.*, p. 64.

<sup>19</sup> Véase artículo 80 y 89 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, op.cit.*

<sup>20</sup> *Ibidem*, artículo 90.

Como se observa, la Administración Pública Federal se remite al artículo 90 constitucional, y encuentra en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (LOAPF) la base legal para crear unidades administrativas bajo la dependencia directa del Presidente de la República, precisando la existencia de reglamentos interiores de cada dependencia, así como, el contenido de cada uno de ellos. Al respecto, el artículo 1º de la LOAPF, señala que la Administración Pública será centralizada y paraestatal.<sup>21</sup>

El IMSS como entidad de la Administración Pública Federal, forma parte del sector paraestatal integrado por organismos descentralizados, organismos paraestatales y fideicomisos. Así la misión del sector paraestatal es “lograr los mínimos de bienestar y el equilibrio entre la producción, justicia y libertad.”<sup>22</sup>

Cabe señalar que las primeras acciones de la intervención estatal tuvieron su punto de partida en la Constitución de 1917, las cuales consistieron en la creación de una infraestructura institucional que sirviera de base para los proyectos que requeriría el desarrollo nacional en el futuro, ello originó la expansión e intervención creciente del sector público en diversas actividades productivas que requerían de “...inversiones cuantiosas, de escasa rentabilidad y de periodos de maduración muy prolongados, por lo cual no existían grupos privados que estuvieran dispuestos a invertir en estos rubros.”<sup>23</sup>

Entonces, el sector paraestatal surge como elemento de desarrollo, al integrarse por organizaciones que producen bienes y servicios con objeto de venderlos u otorgarlos a un precio que no siempre cubre su costo y que son propiedades del Estado o colocados bajo su control, las cuales, no persiguen fines de lucro,

---

<sup>21</sup> Véase *Ley Orgánica de la Administración Pública Federal*, Porrúa, México, 2006.

<sup>22</sup> Quijano Torres, Manuel, Notas de clase de Empresa Pública.

<sup>23</sup> Rogozinski, Jaques, *1993 la privatización de las empresas paraestatales*, en <http://www.memoriapoliticademexico.org/Textos/7CRumbo/1993PEP.html>

satisfacen necesidades sociales, regulan precios, “mitigan la escasez y el conflicto social y poseen un carácter político al constituirse como elementos del Estado.”<sup>24</sup>

Es precisamente a principios de los años cuarenta que se crea el Instituto Mexicano del Seguro Social como se abundará específicamente en el capítulo número tres, cuando la economía nacional se insertó en una dinámica de mayor competencia aprovechando las condiciones de la Segunda Guerra Mundial.

Así, el IMSS es un organismo descentralizado no sectorizado perteneciente al sector paraestatal<sup>25</sup> y de acuerdo a la Ley Federal de Entidades Paraestatales “...se regirá por sus leyes específicas en cuanto a las estructuras de sus órganos de gobierno y vigilancia, pero en cuanto a su funcionamiento, operación, desarrollo y control, en lo que no se oponga a aquellas leyes específicas se sujetarán a las disposiciones...”<sup>26</sup> de la Ley arriba en comento.

De la Ley señalada derivan los ordenamientos de las entidades paraestatales que se crean para lograr los mínimos de bienestar y lograr el equilibrio entre la producción, justicia y libertad, para ello, se organiza a la Administración Pública con un sector paraestatal que incluye a los organismos públicos descentralizados como es el IMSS.

Con la reforma administrativa impulsada en el año 1977 por el entonces Presidente de México, José López Portillo, el 17 de enero del mismo año “...se publicó en el Diario de la Federación un Primer Acuerdo Presidencial por el que las entidades de la Administración Pública Federal...”<sup>27</sup> se organizaron por sectores de producción,

---

<sup>24</sup> Quijano Torres, Manuel, *op. cit.*

<sup>25</sup> Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), *Relación de Entidades Paraestatales de la Administración Pública Federal sujetas a la Ley Federal de las Entidades Paraestatales y su Reglamento*, DOF 15 de agosto de 2013.

<sup>26</sup> Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, *Ley Federal de Entidades Paraestatales*, última reforma DOF 09-04-2012, artículo 5 en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lfep.htm>

<sup>27</sup> Carrillo Castro, Alejandro, *Reforma administrativa para el desarrollo económico y social (1976-1982)*, RAP 31/32, julio-diciembre de 1977 en <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/rap/cont/111/pr/pr22.pdf>

lo que representaba que las cabezas de sector coordinarían los objetivos, planeación y evaluación del sector y serían las que establecerían el contacto con el Ejecutivo Federal, en este proceso el IMSS quedó exento de la sectorización, por ello es un organismo descentralizado no sectorizado.

### **1.1.1 Acción de gobierno con perspectiva de género.**

Como resultado de los movimientos de mujeres a favor del reconocimiento de la igualdad de género, el Estado mexicano integró a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en 1974, mediante la reforma al Artículo 4º, el principio fundamental de igualdad jurídica entre hombres y mujeres.

En consecuencia, en el año 1975 se reformaron algunos instrumentos normativos como códigos civiles y penales en varios estados de la República Mexicana a fin de garantizar los derechos de las mujeres. Para 1980 se creó el Programa Nacional de Integración de la Mujer al Desarrollo, orientado a promover el mejoramiento de la condición social de las mujeres y en "...1985 se instaló una Comisión para coordinar las actividades y los proyectos sectoriales en la materia y preparar la participación de México en la Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer en Nairobi en ese mismo año."<sup>28</sup>

Cabe resaltar que en el estado de Guerrero se tiene el antecedente de la creación de la Secretaría de la Mujer el 21 de abril de 1987 durante el gobierno de José Francisco Ruiz Massieu. Esta Secretaría fue la primera en materia de género y se publicó en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado "...como un Órgano Descentralizado, encargada de coordinar la actividad de las distintas dependencias y entidades públicas en beneficio de la mujer y prestar servicios en defensa de los Derechos de la Mujer."<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> Instituto Nacional de las Mujeres, *Historia*, en <http://www.inmujeres.gob.mx/index.php/ique-es-el-inmujeres/historia?showall=&limitstart=>

<sup>29</sup> Secretaría de la Mujer, *Antecedentes* en <http://guerrero.gob.mx/dependencias/secretaria-de-la-mujer/>

El Estado Mexicano al firmar la Plataforma de Acción de la *IV Conferencia Internacional de las Mujeres* celebrada en Beijing, China en 1995, se compromete a integrar la perspectiva de género en diversos planes, programas y proyectos de gobierno, como un esfuerzo a favor de la perspectiva de género.

Desde esta perspectiva, para promover y fomentar la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, la no discriminación y el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres, así como, su participación activa en la vida política, económica, cultural y social del país, en el sexenio del Presidente Vicente Fox, por iniciativa de varios partidos políticos y aprobada por mayoría por todas las fracciones parlamentarias representadas por el Congreso de la Unión, el 12 de enero de 2001 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, en la cual se establece la creación del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), como un "...organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal, con personalidad jurídica y autonomía técnica y de gestión para el cumplimiento de sus objetivos y fines."<sup>30</sup>

La creación del INMUJERES obedeció al reconocimiento del Estado de la existencia de una problemática de inequidad, discriminación y violencia hacia las mujeres, y a una serie de demandas constantes de grupos organizados de mujeres que reclamaban el derecho natural a ser tratadas como individuos libres e iguales, con acceso a derechos civiles, políticos, al respeto de la autonomía de sus cuerpos, y así también, a la instrucción estatal para que a través de este Instituto se dirigiera la política nacional de igualdad entre mujeres y hombres.

La institucionalización de este compromiso se formaliza con la publicación del decreto de Ley del Instituto Nacional de las Mujeres que da origen a una instancia para el adelanto de las mujeres mexicanas, "...el cual tiene como mandato promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros, el ejercicio pleno de todos

---

<sup>30</sup> Congreso de la Unión, *Ley del Instituto Nacional de las Mujeres*, México, 12 de enero de 2001.

los derechos de las mujeres y su participación equitativa en la vida política, cultural, económica y social del país...”<sup>31</sup>

Para contribuir a la igualdad en el marco del Estado de Derecho, en el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 se incluyeron líneas de acción para combatir la discriminación y asegurar la equidad de género en la Administración Pública Federal bajo la premisa de diseñar y analizar políticas públicas con perspectiva de género que permitieran tener un gobierno que responda con eficiencia y resultados a las necesidades y demandas ciudadanas de mujeres y hombres, para lo cual, se estableció una alianza estratégica entre el INMUJERES y la SFP.

A su vez, se elaboró el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2009-2012 (PROIGUALDAD), “...programa especial que engloba las acciones de la Administración Pública Federal y establece una plataforma de líneas básicas de acción y objetivos para garantizar los derechos humanos de las mujeres, la no discriminación, el acceso a la justicia y a la seguridad, así como fortalecer las capacidades de las mujeres para potenciar su agencia económica a favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo.”<sup>32</sup>

En el periodo que va del 2007 al 2012, con la coordinación del INMUJERES se implementaron en dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, acciones encaminadas a fomentar una cultura de transparencia, honestidad, no discriminación y equidad de género con la finalidad de eliminar los desequilibrios existentes en el acceso y control de los recursos entre mujeres y hombres, así como, lograr el reconocimiento a las diferencias de género, sin que éstas impliquen una razón para discriminar, con lo cual el Estado mexicano refrenda su compromiso por hacer valer los derechos de hombres y mujeres consagrados en la Constitución y en los tratados internacionales firmados y ratificados por México en materia de derechos humanos y libertades fundamentales de las mujeres.

---

<sup>31</sup> Presidencia de la República, *Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006*, México, 2001, p. 47.

<sup>32</sup> INMUJERES, *Historia, op cit.*

Hasta se ha expuesto la articulación entre los conceptos de Estado, Gobierno y Administración Pública, esta última aterrizada en el fin estatal de la equidad de género, lo que se traduce en la institucionalización de la perspectiva de género en políticas y acciones del Estado, por lo cual, en el siguiente apartado se explicará la conceptualización de género, su construcción social e instituciones socializadoras.

## **1.2 Género: Construcción social e Instituciones Socializadoras.**

El concepto de género se utilizó por primera vez en la psicología médica durante la década de 1950 pero fue hasta 1968 cuando se demostró que lo que determina la identidad de lo femenino y masculino no es el sexo biológico sino las expectativas sociales, ritos costumbres y experiencias que se construyen sobre el hecho de ser hombres o mujeres.

Para hablar del concepto de género, es preciso entender que se trata de una construcción social que se relaciona con estereotipos asignados a mujeres y hombres. En la sociedad mexicana el estereotipo femenino se enfoca a la vida de la mujer en casa, restringiéndole las oportunidades para desarrollarse profesionalmente e incluso para acceder al poder. Por otra parte, el estereotipo masculino se construye con las creencias de que los hombres no realizan actividades relacionadas con el cuidado de los hijos y quehaceres del hogar, porque de acuerdo a las construcciones de género que históricamente se han establecido, esas actividades se les han destinado exclusivamente a las mujeres.

Una primera definición que nos acerque al entendimiento del género la considera como un:

“...conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas 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 establecen normas y patrones de

comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.”<sup>33</sup>

Otra definición indica que el género es una “...categoría que analiza cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad”.<sup>34</sup>

También se conceptualiza al género como un “...conjunto de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de la diferencia sexual anatómico-fisiológica y que dan sentido a la satisfacción de los impulsos sexuales.”<sup>35</sup>

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS):

“Género se refiere a conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres. Las diferentes funciones y comportamientos pueden generar desigualdades de género, es decir, diferencias entre los hombres y las mujeres que favorecen sistemáticamente a uno de los dos grupos.”<sup>36</sup>

Por su parte, la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) define al género de la siguiente manera:

“Es el conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas, económicas asignadas a las personas en forma diferenciada de acuerdo al sexo. Refiere diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres por razones sociales y culturales. Estas diferencias se manifiestan por los roles (reproductivo, productivo y de gestión comunitaria), que cada uno desempeña en la sociedad, las responsabilidades, conocimiento local, necesidades, prioridades relacionadas con el acceso, manejo, uso y control de los recursos. Los aspectos de género cambian y son diferentes de un lugar a otro, de un grupo étnico a otro y en el tiempo. Las características de género son construcciones socioculturales que varían a través de la historia y se

---

<sup>33</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), *Norma Mexicana para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, México, 2010, p. 9.

<sup>34</sup> INMUJERES. *Glosario de Género*, 2da. edición, México, 2010, p. 70.

<sup>35</sup> Saucedo González, Irma, *Género y Violencia, Reflexiones para su prevención y la mejora de ambientes laborales*, México, Área de Conferencias de la Cancillería Secretaría de Relaciones Exteriores, Abril del 2010, p. 7.

<sup>36</sup> Organización Mundial de la Salud (OMS), *Temas de Salud, Género*, <http://www.who.int/topics/gender/es/>

refieren a los rasgos psicológicos y culturales que la sociedad atribuye, a cada uno, de lo que considera "masculino" o "femenino."<sup>37</sup>

Entonces el concepto de género se explica como una construcción histórica, social y cultural derivada de los significados atribuidos a la diferencia sexual de hombres y mujeres, quienes de acuerdo a su género poseen roles asignados por la sociedad.

Estos lexemas expresan que la construcción del género resulta de la confluencia de un conjunto de mensajes, reglas y normas que condicionan nuestra manera de actuar en tanto hombres y mujeres, proceso que va de la sociedad a la persona.

Las mujeres aprenden a ser mujeres de la imagen femenina que tienen al lado, es decir, la madre transmite a sus hijas la forma en que deben ser, las hijas aprenden de la madre la forma de comportarse, las actividades a desarrollar y su desenvolvimiento en la sociedad. En este sentido, la familia es una de las instituciones socializadoras donde tiene un lugar preponderante el proceso de asignación del género.

La construcción social del género podemos entenderla como un "proceso sociopolítico que articula las representaciones y significados sociales atribuidos a mujeres y hombres con la estructura material y con las normas, reglas que ordenan y regulan el acceso y control de los recursos,"<sup>38</sup> es decir, define las características que socialmente son atribuidas a mujeres y hombres.

Para la construcción social del género, las instituciones socializadoras juegan un papel importante al encontrarse relacionadas con la familia, principal lugar del proceso de asignación del género, la escuela y el espacio laboral.

La escuela por ejemplo, es un espacio educativo en el cual no deberían existir desigualdades por sexo ni por ningún otro motivo, sin embargo, en la actualidad es

---

<sup>37</sup> Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), *Vocabulario referido a género*, en <http://www.fao.org/docrep/x0220s/x0220s01.htm>

<sup>38</sup> INMUJERES, *op.cit.*, p.32.

uno de los espacios en los que también se presenta un trato diferenciado para mujeres y hombres.

El mercado laboral es otra institución socializadora del género porque en él existen una serie de reglas específicas que regulan el intercambio, los costos, las condiciones de contratación y la realización de las tareas productivas de manera diferenciada para mujeres u hombres.

Es en los espacios laborales donde se encuentran normas explícitas e implícitas que refuerzan los obstáculos y dificultades para el ingreso, permanencia y ascenso de las mujeres, por ejemplo, el requisito de certificado de embarazo, la tolerancia de prácticas de hostigamiento y acoso sexual, el pago inequitativo para mujeres y hombres a iguales trabajos, además de la sobrecarga de responsabilidades que le impiden ascender de forma igual a los hombres. Estas responsabilidades entendidas como la exclusividad asignada a las mujeres para encargarse del trabajo no remunerado, no valorado e invisible, representa doble y hasta triple jornada de trabajo, restándoles tiempo para posicionarse en puestos de mayor jerarquía en las organizaciones.

Desde mediados del siglo XX se han producido cambios importantes en las sociedades actuales, que han dado lugar a ciertas transformaciones en los modelos de pertenencia o identidad de género. La inserción de las mujeres a los espacios laborales ha modificado las formas de la vida doméstica, la disminución de las tasas de fecundidad, el reconocimiento y defensa de los derechos humanos de las mujeres y el desarrollo de programas de gobierno con perspectiva de género son señales de que las relaciones de género están cambiando.

Una vez abordados los conceptos de género, construcción social del género y las instituciones socializadoras, dentro de las cuales se resalta el espacio laboral, se continúa la exposición de igualdad, equidad de género y discriminación.

### 1.3 Igualdad, Equidad de género y Discriminación.

En el apartado anterior se abordó el género como una construcción sociocultural que ha sido aprendida a través de los estereotipos asignados a hombres y mujeres, ahora se abordarán los conceptos de igualdad, equidad de género y discriminación.

A pesar que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo cuarto reconoce expresamente la igualdad entre el varón y la mujer ante la ley, en la vida cotidiana existen comportamientos violentos que se pueden presentar en cualquier etapa del ciclo de vida de las mujeres, tanto en el espacio público como en el privado.

Si se revisa el concepto de igualdad se encuentra que:

“Igualdad es un principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.”<sup>39</sup>

Retomando el concepto arriba señalado, se traduce entonces que la igualdad es un principio universal, que en el caso de la igualdad de género reconoce que las necesidades y características entre mujeres y hombres deben ser tomados en cuenta de la misma forma sin ninguna distinción por sexo, eliminando así toda discriminación que pueda generarse por ser hombre o mujer. Asimismo, refiere una obligación legal a la que no se pueden sustraer los Estados y representa un principio básico de las sociedades democráticas y elemento indispensable para el pleno ejercicio de los derechos humanos y de ciudadanía.

Para el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD):

---

<sup>39</sup> STPS, *op. cit.*, p.9.

“...la igualdad entre los géneros es un aspecto de justicia social y un asunto fundamental de derechos humanos...considera que la inversión en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres son vitales no sólo para mejorar las condiciones económicas, sociales y políticas de la sociedad en su conjunto, sino para lograr una ciudadanía integral y una democracia más sólida.”<sup>40</sup>

En México en el año 2006 el Congreso de la Unión para apoyar el principio de igualdad constitucional aprobó la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* con la finalidad de eliminar toda forma de discriminación y garantizar la igualdad entre ambos.

Aunque igualdad y equidad de género son conceptos complementarios, es menester diferenciarlos, por un lado igualdad es un valor que apela al estatuto jurídico de la mujer y a la no discriminación basada en la diferencia sexual, es un principio jurídico que debe ser garantizado por el Estado. En tanto, la equidad de género no es considerada como un derecho humano establecido jurídicamente, sino como un principio de justicia distributiva enfocado a reducir las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres.

Como lo menciona la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, equidad significa “...eliminar los desequilibrios existentes en el acceso y control de los recursos entre mujeres y hombres y lograr el reconocimiento a las diferencias de género, sin que éstas impliquen una razón para discriminar.”<sup>41</sup>

Esta distinción permite comprender que los atributos de género producen diferencias pero también crean procesos de desigualdad que colocan a mujeres y hombres en posiciones asimétricas en la estructura social, es decir, en este proceso de diferenciación y desigualdad no es exclusivo entre mujeres y hombres, si no que se amplía dentro de las estratificaciones de grupos sociales, ya sean mujeres u hombres.

---

<sup>40</sup> PNUD, *Igualdad de género*, en [http://www.undp.org.mx/spip.php?page=area&id\\_rubrique=35](http://www.undp.org.mx/spip.php?page=area&id_rubrique=35)

<sup>41</sup> STPS, *op. cit.*, p.8.

Si bien es cierto, la igualdad entre hombres y mujeres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la sociedad, el rezago generalizado en esta materia es un hecho constante, por ello, el Gobierno Federal a través del INMUJERES en el sexenio del Presidente Felipe Calderón implementó políticas públicas para la atención de este tema, sin embargo, éstas no han sido suficientes.

Ahora bien, para definir la equidad de género primeramente se resalta que al hablar de equidad se hace referencia al "...principio ético de justicia emparentado con la idea de igualdad social y el reconocimiento y valoración de las diferencias sociales y de la individualidad, llegando a un equilibrio entre ambas dimensiones."<sup>42</sup> La equidad implica el trato imparcial de mujeres y hombres según sus respectivas necesidades ya sea con un trato idéntico o diferenciado.

Por otra parte, de manera normativa, el INMUJERES establece como equidad de género un concepto que refiere al:

"...principio conforme al cual hombres y mujeres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficios de los bienes y servicios de la sociedad, incluyendo aquellos socialmente valorados, oportunidades y recompensas, con la finalidad de lograr la participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar."<sup>43</sup>

Se observa entonces que la discriminación es uno de los factores a eliminar para llegar a una efectiva igualdad de género, al respecto la *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación* indica que se entenderá por discriminación:

"Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil, o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas."<sup>44</sup>

---

<sup>42</sup> *Idem.*

<sup>43</sup> Congreso de la Unión, *Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, op. cit.*

<sup>44</sup> Congreso de la Unión, *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*, México, 2003.

Discriminar significa dar un trato de inferioridad a la persona. En la actualidad muchas mujeres viven situaciones de discriminación en las organizaciones laborales al recibir salarios menores en comparación con los hombres aunque realicen el mismo trabajo o tengan el mismo o mayor nivel educativo; tienen acceso limitado a puestos de mando o son empleadas en actividades consideradas “femeninas” con menos valoración social o económica.

Hasta aquí se ha presentado la conceptualización de los lexemas de igualdad, equidad de género y discriminación, resaltando en esta última una restricción para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres. Una de las expresiones de discriminación y violencia hacia las mujeres es la relacionada con el Hostigamiento y Acoso Sexual, el cual se aborda en el siguiente apartado y para efectos de la investigación en lo subsecuente se hará referencia a los conceptos con las siglas de HyAS.

#### **1.4 Conceptualización del Hostigamiento y Acoso Sexual.**

En los últimos años, especialistas en trabajo, salud, sindicalismo, psicología, derechos humanos y legislación han definido al hostigamiento y acoso sexual como conductas con una expresión de violencia basada en el género que debe eliminarse por los efectos negativos y discriminatorios que produce, y ha sido reconocido por distintos instrumentos jurídicos internacionales y en la propia normatividad nacional.

A nivel internacional ha sido condenado y sancionado en numerosos instrumentos internacionales, entre ellos la Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, conocida como la Convención de Belém do Pará, suscrita en el ámbito de la OEA, la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de las Naciones Unidas, y el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958.

En el ámbito nacional, el artículo 13 de la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia* puntualiza claramente la diferencia entre estos dos tipos de conductas, estableciendo que “el hostigamiento sexual es el ejercicio del poder que se realiza en el marco de una relación de subordinación laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad y de connotación lasciva (conducta viciosa relativa a los apetitos carnales...).”<sup>45</sup>

A diferencia del hostigamiento, vinculado a las relaciones de poder, la misma Ley menciona que “el acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.”<sup>46</sup>

Como se puede apreciar, el HyAS refiere conductas de poder que violan la integridad y la libertad psicosexual de las personas. Ambas son consideradas como violencia de género y consisten en insinuaciones o comportamientos verbales o físicos de índole sexual, indeseadas para quien las recibe.

No obstante lo anterior, es necesario subrayar que específicamente el HyAS se consideran expresiones de la violencia basada en el género porque responden al modo en que socialmente se concibe y se piensa lo que significa ser hombre o mujer y cómo deben relacionarse entre ambos, es decir, que la violencia se tolera y justifica en función de roles y estereotipos de género.

Al respecto, la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia contra a Mujer manifiesta que la violencia hacia las mujeres es “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener

---

<sup>45</sup> Congreso de la Unión, *Ley General de Acceso a las Mujeres de una Vida Libre de Violencia*, artículo 13, México, 2007.

<sup>46</sup> *Idem.*

como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada.”<sup>47</sup>

Por otra parte, la recomendación de la Comunidad Europea del 27 de noviembre de 1991, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo aborda en su literatura el problema, refiriéndose a él solo como acoso sexual con la siguiente definición:

“La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluido la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable si dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma, la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo y/o dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma; y de que dicha conducta puede ser, en determinadas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato.”<sup>48</sup>

Entre los elementos del HyAS el Instituto Nacional de las Mujeres destaca los siguientes:

- Es una forma de violencia de género. Específicamente en el ámbito laboral se ejerce por personas que tienen un vínculo laboral con la víctima.
- Afecta principalmente a las mujeres.
- Es una conducta de naturaleza sexual no recíproca.
- Afecta la dignidad de las mujeres que son víctimas de esta conducta.
- La negativa trae aparejada una decisión que afecta algún área de la vida de la persona.

---

<sup>47</sup> INMUJERES, *Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública, Violencia contra las mujeres un obstáculo crítico para la igualdad de género*, volumen 4, México, 2008, p. 13.

<sup>48</sup> Mansilla Izquierdo, Fernando, *Otros riesgos psicosociales en el trabajo*, [http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo6\\_2.shtml](http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo6_2.shtml)

- Se presenta con mayor frecuencia en espacios educativos y laborales.
- Esta conducta crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien recibe y hasta para terceras personas.<sup>49</sup>

El hostigamiento y acoso sexual manifiesta tres niveles de gravedad: leve, medio y alto a decir:

*Gravedad leve:* Incluye piropos o comentarios no deseados acerca de la apariencia física, miradas morbosas o gestos sugestivos que incomoden. Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre la vida sexual o amorosa. Exposición de carteles, calendarios y demás materiales con imágenes de naturaleza sexual que incomoden.<sup>50</sup>

*Gravedad media:* Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso respecto a su situación actual o futura, a cambio de favores sexuales. Insistencia para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo. Cartas, llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes de naturaleza sexual no deseada.<sup>51</sup>

*Gravedad alta:* Amenazas que afecten negativamente la situación en el trabajo, castigos, maltrato, cambio de área o departamento, asignación de actividades no acordes a su ocupación o puesto. Presión para tener relaciones sexuales, contacto físico no deseado, intento de violación.<sup>52</sup>

La Convención Internacional para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) a través de su comité de expertas reconocen en esta práctica un acto de discriminación, en tanto

---

<sup>49</sup> Cfr, INMUJERES, *Estrategia de Intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual en la Administración Pública Federal. Mecanismo de actuación y procedimiento*, México, 2011.

<sup>50</sup> Cfr, *Idem*.

<sup>51</sup> Cfr, *Idem*.

<sup>52</sup> Cfr, *Idem*.

las personas hostigadas tengan razones para pensar que su negativa podría causarles problemas en el trabajo, en la contratación, ascenso o inclusive en el propio desempeño de sus actividades. Es decir, la discriminación ocurre porque el hostigamiento afecta el derecho al trabajo, lesiona la trayectoria y el acceso de las personas, especialmente mujeres, a las oportunidades de desarrollo profesional y laboral.

La mayoría de quienes incurrir en este tipo de conductas violentas son hombres heterosexuales que disponen de poder al ocupar posiciones jerárquicas, sea como empresario, representante legal, gerente de recursos humanos, directivo, supervisor, subdirector u otros cargos en el sector público y privado. Mientras que las principales víctimas del acoso y hostigamiento sexual son las mujeres.

Un elemento que distingue a la persona que hostiga es que cuenta con una red de complicidades, alianzas personales y funcionales que operan en su entorno y que aprueban, alientan e incluso llegan a adular este tipo de prácticas como una prerrogativa “natural” de quien ocupa una posición de poder.

Así, el comportamiento de la persona que hostiga encuentra cobijo en una cultura que confunde cargos de decisión y de poder, con una absoluta aprobación e impunidad anticipada para cometer prácticas de abuso, intimidación y violación a derechos fundamentales.

El HyAS trae consigo efectos considerables como son la transgresión a los derechos humanos, laborales y sexuales, los daños a la salud, el daño a las relaciones interpersonales, calidad de vida en el ámbito familiar y el impacto negativo al desarrollo profesional y económico en el ámbito laboral.

Las consecuencias del HyAS en el trabajo tienen profundas secuelas negativas no sólo para la víctima –estrés, frustración, pérdida de autoestima, desinterés, ausentismo, falta de oportunidades, disminución de la productividad–, sino también

para el resto del personal que debe desarrollar sus actividades en ambientes hostiles que afectan su desempeño.

Para las instituciones públicas y privadas estas secuelas negativas se traducen en decremento de sus niveles de productividad, una imagen desfavorable y un clima laboral negativo; para la sociedad en su conjunto, este tipo de prácticas constituyen un obstáculo para lograr la igualdad de género.

La realidad del problema del HyAS en las organizaciones del sector público es que existe una tolerancia institucional a este tipo de conductas, desde las más altas jerarquías hasta las áreas jurídicas, sustantivas, de recursos humanos o de los órganos internos de control, que son quienes deberían asumir los principios, las responsabilidades, el compromiso y las actitudes propias para construir un ambiente laboral sano y libre de acoso y hostigamiento.

Según un Informe del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA, por sus siglas en inglés) del año 2007, indica que “los gastos que causan la violencia y el abuso por motivos de género son cuantiosos, incluyendo aspectos como: tratamiento de los efectos de la violencia sobre la salud, el ausentismo laboral, la aplicación de las leyes y la protección, los albergues, la disolución del matrimonio, y todas las demás consecuencias de adaptarse al abuso de poder o escapar de éste”<sup>53</sup>, por lo que es necesario erradicar todo tipo de violencia y respetar la dignidad e intimidad de las mujeres y hombres. El mismo estudio refiere que el costo o la erradicación de la desigualdad de género en el espacio laboral propiciaría un aumento en el ingreso nacional y en el salario de las mujeres, del 5% y 50%, respectivamente.

Como se observa, el HyAS persiste en el espacio laboral con daños importantes para las víctimas, por ello, trabajar con la transversalidad de la perspectiva de

---

<sup>53</sup> INMUJERES-PNUD, *ABC de género en la Administración Pública*, 2da, edición, México, 2007, p.29.

género abonará en las políticas que se implementen desde el ámbito gubernamental para la erradicación de este problema.

### **1.5 Transversalidad de la perspectiva de género.**

Para comprender el enfoque transversal de la perspectiva de género, a continuación se plasman algunas definiciones de autores quienes han trabajado sobre el concepto de la transversalidad.

Como bien señala el INMUJERES éste es un término que, en español, se le ha dado a la noción que en inglés se conoce como *gender mainstreaming*. Fue definido por primera vez en la II Conferencia Internacional de la Mujer celebrada en Nairobi y adoptado como una estrategia generalizada de acción en la IV Conferencia Internacional celebrada en Beijing en 1995, “concibiéndose como una estrategia para conseguir la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres”<sup>54</sup>, a través de “integrar el objetivo de alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en todos los momentos del proceso de desarrollo de una política, análisis, planeación, ejecución y evaluación; en todas las áreas de políticas relevantes y en todos los niveles sectoriales.”<sup>55</sup>

El Consejo Económico y Social de Naciones Unidas (ECOSOC) define la transversalidad de género como la “estrategia para hacer de las experiencias y necesidades o intereses de hombres y mujeres una dimensión integral en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, sociales y económicas a fin de que hombres y mujeres se beneficien por igual y desaparezca la desigualdad.”<sup>56</sup>

---

<sup>54</sup> PNUD, América Latina genera. Gestión del conocimiento para la igualdad de género. Transversalidad de Género, en [www.americalatinagenera.org/es/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1774&Itemid=493](http://www.americalatinagenera.org/es/index.php?option=com_content&view=article&id=1774&Itemid=493)

<sup>55</sup> *Idem.*

<sup>56</sup> *Idem.*

Este concepto encuentra efectividad administrativa, tal como lo enuncia José María Ramos, en lo siguiente: “es un instrumento administrativo para hacer que todas las formas de actuación gubernamental aseguren la calidad de valor público de Estado que han alcanzado ciertas convicciones y demandas sociales.”<sup>57</sup>

De manera instrumental y de aplicación como política gubernamental es un concepto que “...hace referencia a la estrategia para la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas, es decir al cómo debe realizarse dicha incorporación en las acciones que se implementan desde el poder ejecutivo, principal responsable de diseñar, implementar y evaluar estas herramientas para resolver problemas o incidir en el interés y el ámbito público.”<sup>58</sup>

A partir de ello, es que la “...transversalización de la perspectiva de género es una estrategia vinculante que refiere una transformación en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal para que desde el diseño, formulación, ejecución de las políticas públicas se garantice un impacto en beneficio de las mujeres.”<sup>59</sup>

Basado en las definiciones previamente expuestas, la transversalidad supone la existencia de problemas públicos complejos, -como es la equidad de género,- los cuales necesitan de la observancia gubernamental, por ello, tras una serie de luchas y esfuerzos que derivaron en la creación de diversos instrumentos para garantizar el respeto a los derechos de las mujeres, la transversalidad de género o *gender mainstreaming* se adopta en México como una estrategia para mejorar la condición de vida de las mujeres y eliminar la desigualdad.

Transformar la operación de las instituciones públicas es uno de los objetivos que se persigue con la transversalización de la perspectiva de género, lo cual, supone

---

<sup>57</sup> Ramos, José María, *et al. La evaluación de las políticas públicas en México*, El Colegio de la Frontera Norte, México, 2011, p.3.

<sup>58</sup> INMUJERES, *Curso Básico de Género*. Unidad 3, p. 7.

<sup>59</sup> INMUJERES, *Programa Nacional para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2008-2012*, México, p.19.

un trabajo intersectorial en la Administración Pública para aplicar recursos a un mismo propósito en favor de la igualdad entre hombres y mujeres, garantizando con ello, la incorporación de la perspectiva de género en el diseño, proceso y ejecución de las políticas públicas, en la legislación y en las acciones que se desarrollan en las instituciones públicas para su mejor funcionamiento.

En este sentido, las estrategias de transversalidad contemplan acciones de incidencia, tanto en el nivel de los procedimientos de trabajo como en el plano de la cultura organizacional que da sentido al quehacer cotidiano de las y los funcionarios en las instituciones públicas. “Ambas dimensiones son necesarias para dar coherencia y sostenibilidad de la institucionalización de la perspectiva de género en el quehacer del Estado.”<sup>60</sup>

### **1.6 Prevenir, atender y erradicar las prácticas de Hostigamiento y Acoso Sexual: responsabilidad de orden estatal.**

Como se presentó al inicio de este capítulo el Estado asume funciones relacionadas con la atención de problemas concretos, desde asuntos relacionados con la economía hasta problemas sociales trascendentales relacionados con la equidad de género en el país.

El hostigamiento y acoso sexual, como ya se expuso, es una forma de violencia contra la mujer que se presenta con mayor frecuencia en el ámbito laboral. Este tipo de conductas cobran relevancia como un problema público a partir de las constantes movilizaciones sociales a favor de la igualdad entre mujeres y hombres que lograron llamar la atención gubernamental e incluir la problemática en la agenda pública.<sup>61</sup>

---

<sup>60</sup> INMUJERES, *op.cit.*, p.125

<sup>61</sup> El reconocimiento de derechos siempre es consecuencia de las demandas que los y las ciudadanas organizadas le plantean al Estado atender. En el caso de las mujeres estas demandas se han reivindicado desde finales del siglo XVIII, momento en que las mujeres como grupo colectivo humano toman conciencia de la

La problemática del hostigamiento y acoso sexual impacta la vida pública, por ello, las instituciones conocidas como gobierno y administración pública deben encargarse de mantener el orden y garantizar las libertades en una sociedad que se enmarca en un Estado de Derecho.

De acuerdo al análisis de prevalencia de la violencia y la discriminación contra la mujer en el ámbito laboral, realizado a partir de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2011, así como, del Diagnóstico de Cultura Institucional realizado en el mismo año por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), refleja que el hostigamiento y acoso sexual, es un problema latente en el espacio laboral y que "...la atención académica y de los poderes públicos sobre la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral es incipiente..."<sup>62</sup>

La ENDIREH 2011 en su apartado denominado *Acoso y Hostigamiento sexual en el Trabajo* estima que más de un millón y medio de mujeres ha sido víctima de acoso sexual u hostigamiento alguna vez en su vida. "Al considerar únicamente los últimos doce meses, se podría estimar que el acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral habría afectado a cerca de 384 mil mujeres."<sup>63</sup>

Este problema se traduce en consecuencias potencialmente negativas para el empleo, que a la larga podrían convertirse en problemas de salud pública con costos extra para las instituciones integrantes del sector salud, con repercusiones en la productividad y en el deterioro de la calidad de vida de quien lo padece.

---

dominación y explotación de que han sido objeto en la sociedad patriarcal, y han continuado durante los siglos XIX, XX y XXI. En el devenir de este tiempo se ha logrado que el Estado reconozca los derechos civiles, sociales, políticos. A partir de los años setenta este reconocimiento alcanzó niveles internacionales ya que las mujeres organizadas en movimiento social y político hicieron llegar sus demandas al *Sistema de Naciones Unidas* y promovieron la adopción de un conjunto de tratados y convenciones que reconocen y protegen los derechos humanos de las mujeres.

<sup>62</sup> INMUJERES, *Retratos de la violencia contra las mujeres en México. Análisis de Resultados de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares, 2011*, Cuadernos de trabajo núm. 35, México, 2012, p. 249.

<sup>63</sup> *Ibidem*, p. 255.

La prohibición de estas conductas no necesariamente derivará en cambios de actitudes y comportamientos debido a que sus causas están íntimamente ligadas a las pautas culturales<sup>64</sup> que existen en esta sociedad. No obstante, aún cuando el Estado mexicano realiza esfuerzos desde el ámbito gubernamental que permitan modificar patrones socialmente aceptados en las organizaciones laborales en beneficio de las y los trabajadores y en su trato con la sociedad, la realidad es que la violencia de género por HyAS sigue presente en las instituciones públicas debido a que, posiblemente, el Estado mexicano no está haciendo efectivos los acuerdos y convenios nacionales e internacionales suscritos para la protección de las mujeres, a pesar de que existen políticas públicas, programas e instrumentos jurídicos para prevenir y erradicar el HyAS.

El hostigamiento y acoso sexual continúa siendo una experiencia común y evidente en las instituciones de la Administración Pública, mismo espacio de donde emanan las políticas públicas, programas y estrategias para atacar la violencia de género.

Para eliminar el HyAS de los espacios laborales el Estado mexicano debe garantizar el derecho universal “igualdad” establecido en la Carta Magna, para lo cual, es menester que a través de las instituciones de la Administración Pública continúe trabajando para dar atención a los compromisos establecidos en los tratados y convenciones internacionales suscritos por México y así garantizar la protección de las mujeres en todos los ámbitos y espacios.

---

<sup>64</sup> Estas pautas culturales se refieren al rol social, cultural e históricamente atribuido a los miembros masculinos, llamados a cumplir con un rol jerárquico y el dominio político y económico determinado. Esta desagregación coincide perfectamente con el término antropológico del patriarcado que se utiliza para definir la condición de las personas del sexo masculino en una sociedad determinada ya que los hombres han construido concepciones que legitiman y fundamentan los sistemas de valores y normas de orden patriarcal. El sistema patriarcal justifica la dominación, explotación opresión, y/o discriminación de las mujeres sobre la base de una supuesta inferioridad biológica de las mujeres. Tiene su origen histórico en la familia liderada por un patriarca.

Una de las estrategias seguidas en dependencias y entidades de la Administración Pública Federal es la creación e instalación de órganos colegiados para prevenir y atender el HyAS, sin embargo, en el caso concreto del Instituto Mexicano del Seguro Social la implementación de dicha estrategia no ha resultado del todo efectiva, como se distinguirá más adelante.

En tanto, a continuación se presentan los instrumentos jurídicos internacionales y nacionales correspondientes a la eliminación de todo tipo de violencia hacia la mujer en los cuales el Estado mexicano ha ratificado su participación.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO JURÍDICO APLICABLE AL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL**

## CAPÍTULO II

### MARCO JURÍDICO APLICABLE AL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

#### 2.1 Instrumentos Internacionales.

Una vez abordado el marco teórico conceptual y la responsabilidad del Estado mexicano de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, ahora se presenta una breve explicación de los instrumentos internacionales existentes para erradicar cualquier tipo de violencia contra la mujer y que imponen obligaciones a los Estados Parte con la finalidad de mejorar las condiciones de las mujeres en diversos ámbitos de la vida cotidiana.

El Artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos refiere que tanto las leyes que emanen de ella como los tratados internacionales, celebrados por el Ejecutivo Federal, aprobados por el Senado de la República y que estén de acuerdo con la misma, serán Ley Suprema de toda la Unión.

#### **2.1.1 Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, (CEDAW) ONU, 1979.**

Esta Convención tuvo como finalidad eliminar la discriminación contra la mujer y asegurar la igualdad de hecho y de derecho entre mujeres y hombres, específicamente en el empleo y asegurar los mismos derechos en cuanto a "...oportunidades; elección libre de profesión y empleo; ascensos laborales; prestaciones y seguridad social; igual remuneración para trabajo de igual valor; protección a la salud; seguridad en el trabajo, entre otros."<sup>65</sup>

El Estado mexicano al ser miembro de la CEDAW está obligado a eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres, promover sus derechos humanos

---

<sup>65</sup> Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, *La CEDAW en 10 minutos. Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, pp. 5-37.

contenidos en la Convención, garantizar el pleno desarrollo y adelanto de las mujeres para asegurar la igualdad entre los géneros, rendir cuentas a nivel nacional e internacional, proteger los derechos de las mujeres mediante leyes, implementar acciones afirmativas así como, atender cuestionamientos y recomendaciones de la CEDAW.<sup>66</sup>

### **2.1.2 III Conferencia Mundial sobre la Mujer.**

Realizada en Nairobi, Kenia en 1985, tuvo como fin evaluar las primeras diez políticas para la mujer coordinadas por la Organización de Naciones Unidas (ONU). De las tres categorías identificadas para lograr la igualdad destacan las medidas constitucionales y jurídicas, la igualdad en la participación social y política, así como en la adopción de decisiones.<sup>67</sup>

“La Conferencia de Nairobi reconocía que la igualdad de la mujer no era algo aislado sino que abarcaba toda la esfera de la actividad humana; que era preciso contar con la participación de la mujer en todas las cuestiones, no sólo en las relativas a la mujer.”<sup>68</sup>

### **2.1.3 IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing, China.**

Esta conferencia se realizó en el año 1995. El resultado de esta Conferencia se materializó en una *Declaración y una Plataforma de Acción* con 12 esferas de especial preocupación que representaban limitantes para el desarrollo de la mujer, por mencionar algunas, se destaca la mujer y la salud; la violencia contra la mujer; la participación de la mujer en el poder y la adopción de decisiones, los derechos humanos de la mujer, entre otros. Asimismo, como se expuso en capítulo anterior,

---

<sup>66</sup> Cfr, *Ibidem*, p.37.

<sup>67</sup> Cfr, INMUJERES, *op. cit.*, p. 144.

<sup>68</sup> ONU, *Resultados sobre la mujer y la igualdad de género*, en <http://www.un.org/es/development/devagenda/gender.shtml>

se adoptó la transversalización de la igualdad de género como una estrategia a aplicar en cada uno de los momentos de la elaboración de una política.<sup>69</sup>

#### **2.1.4 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará), OEA, 1994.**

Este instrumento internacional adoptado por la Organización de Estados Americanos en Belem do Pará, Brasil en 1994 fue ratificado por el Estado mexicano en 1996 y su objetivo principal es eliminar cualquier forma de violencia contra las mujeres. En su artículo 7mo. indica que: “En esta Convención, los Estados Parte convienen en adoptar, por todos los medios apropiados, políticas y medidas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres.”<sup>70</sup>

#### **2.1.5 Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), OIT. 1958.**

Ratificado por el Estado mexicano el 11 de septiembre de 1961, establece que ninguna persona puede ser discriminada en su empleo u ocupación por motivos de raza, color, sexo, ideas políticas, creencias religiosas, condición social. “Alude al principio de que todas las personas, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.”<sup>71</sup> Este Convenio promueve la igualdad de oportunidades y de trato con respecto al empleo y la ocupación ya que la mujer en búsqueda de empleo es discriminada por el solo hecho de ser mujer.

---

<sup>69</sup> *Cfr, op.cit.*

<sup>70</sup> STPS, *op.cit*, p. 2.

<sup>71</sup> *Ibidem.*

### **2.1.6 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ONU, 1966.**

Establece que los Estados Parte deberán asegurar a las mujeres y a los hombres iguales derechos al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias en cuanto a: salario, seguridad e higiene, oportunidades de ascenso, descansos, vacaciones y remuneración de días festivos, entre otras.

### **2.1.7 Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, OIT, 1951.**

Este convenio se adoptó en 1951 y fue ratificado por el Estado mexicano el 23 de agosto de 1952, fue creado para garantizar y promover el principio de la igualdad de remuneración del salario. “Hace referencia al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor.”<sup>72</sup>

## **2.2 Instrumentos Nacionales.**

Referente a la legislación mexicana aplicable sobre el tema de igualdad de género y erradicación de todo tipo de violencia, en este apartado se examinan la legislación mexicana aplicable partiendo de los artículos 1ro. y 4to. constitucional.

### **2.2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**

En el apartado de la Constitución correspondiente a las garantías individuales de los mexicanos, ubicada en el Título I *De los Derechos Humanos y sus Garantías*, se encuentra establecido el respeto de los derechos humanos, la prohibición de todo tipo de discriminación y la igualdad ante la ley de mujeres y hombres. Es así que el artículo 1 nos dice que: “...Todas las personas gozarán de los derechos

---

<sup>72</sup> STPS. *op. cit.*, p. 2.

humanos reconocidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte...”<sup>73</sup>, asimismo, el texto constitucional plasma que: “...queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.”<sup>74</sup> Por su parte, el artículo 4 constitucional establece la “...igualdad de la mujer y el varón ante la ley.”<sup>75</sup>

Asimismo, la Carta Magna en su artículo 123 indica que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; y establece que a trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo.

### **2.2.2 Ley Federal del Trabajo.**

En su última reforma del 30 de noviembre de 2012, establece en su artículo 3ro. Bis. que “el hostigamiento es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.”<sup>76</sup> Asimismo, define el acoso sexual como “...una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.”<sup>77</sup>

---

<sup>73</sup> Congreso de la Unión, *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, Artículo 1.

<sup>74</sup> *Idem.*

<sup>75</sup> *Ibidem*, artículo 4to.

<sup>76</sup> Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, *Ley Federal del Trabajo*, Artículo 3ro. Bis, México, 1970, última reforma del 30 de noviembre de 2012.

<sup>77</sup> *Idem.*

### **2.2.3 Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.**

Esta Ley en su artículo 2 obliga al Estado mexicano a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. Su artículo 4 refiere que por discriminación se entenderá toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

De acuerdo con su artículo 9, son conductas discriminatorias: prohibir la libre elección de empleo o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo, así como establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales; entre otras.<sup>78</sup>

### **2.2.4 Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.**

Establece en su artículo 12 que corresponde al Gobierno Federal garantizar la igualdad de oportunidades mediante la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios, como acciones afirmativas. Asimismo, en el marco de la Política Nacional de Igualdad que establece la Ley, en su artículo 34 señala que las autoridades y organismos públicos deberán desarrollar acciones para evitar la segregación de personas por razón de su sexo en el mercado de trabajo, además de establecer estímulos y certificados de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas en la materia.<sup>79</sup>

---

<sup>78</sup> Cfr, Congreso de la Unión, *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*, op. cit.

<sup>79</sup> Cfr, Congreso de la Unión, *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, México 2006.

### **2.2.5 Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.**

En sus artículos 10 y 11 define la violencia laboral como aquella que ejercen las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto u omisión, en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad, incluidos el acoso o el hostigamiento sexuales.

Establece que constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género. En su artículo 13 incluye el hostigamiento y acoso sexual.<sup>80</sup>

### **2.2.6 Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.**

Establece que los servidores públicos, en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones deberán salvaguardar los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que rigen en el servicio público. Indica que uno de los principios que rigen la función pública al cual deben sujetarse los servidores públicos, es la observancia de buena conducta en el empleo, cargo o comisión, tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenga relación con motivo de éste. Expresa que es responsabilidad de las dependencias y entidades establecer acciones permanentes para delimitar las conductas que en situaciones específicas deberán observar éstos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones.<sup>81</sup>

---

<sup>80</sup> Cfr., Congreso de la Unión, *Ley Federal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, op. cit.

<sup>81</sup> Cfr., Congreso de la Unión, *Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos*, última reforma 15-06-2012 en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/115.pdf>

### **2.2.7 Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006.**

En este Plan se establece la formalización la creación del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), para garantizar la atención a las desigualdades de género, el respeto a los derechos sociales, políticos y cívicos de las mujeres.

Se reconoce el incipiente perfeccionamiento jurídico y judicial para proteger a las mujeres de abusos en el ámbito laboral y del acoso sexual. Por ello, en su apartado de Equidad e Igualdad establece la estrategia enfocada a crear las condiciones para eliminar la discriminación y la violencia hacia las mujeres, así como, impulsar acciones para que tomen decisiones en condiciones de igualdad en todos los aspectos de la vida nacional.<sup>82</sup>

### **2.2.8 Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012.**

Correspondiente al sexenio del Presidente de México Felipe Calderon Hinojosa, establece en sus directrices: Eje 1. Estado de Derecho y Seguridad. Eje 3. Igualdad de Oportunidades. Eje 5. Democracia efectiva y política exterior responsable, el objetivo de institucionalizar en la Administración Pública Federal una cultura de legalidad, transparencia, ética y responsabilidad pública, combate a la corrupción y equidad de género.<sup>83</sup>

### **2.2.9 Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) 2008-2012.**

El Programa contempla la visión de igualdad de género en todos los ámbitos de la vida nacional ya que es el mapa rector de la Política Nacional de Igualdad que contiene las metas a lograr a través de la coordinación entre los ámbitos de gobierno y los poderes Legislativo y Judicial; y por primera vez en la historia del

---

<sup>82</sup> Cfr., Presidencia de la República, *Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006*, México, 2001.

<sup>83</sup> Cfr., Presidencia de la República, *Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012*, México, 2007.

país, contempla indicadores para el seguimiento y evaluación de los avances en derechos, oportunidades y calidad de vida para todas las mujeres. Los objetivos estratégicos del PROIGUALDAD están directamente vinculados con los ejes establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012.<sup>84</sup>

### **2.2.10 Programa Nacional de Rendición de Cuentas, Transparencia y Combate a la Corrupción (PNRCTCC).**

La Comisión Intersecretarial para la Transparencia y el Combate a la Corrupción en la Administración Pública Federal (CITCC), instituida por Acuerdo Presidencial el 4 de diciembre de 2000 e integrada por las dieciocho Secretarías de Estado, la Procuraduría General de la República y las diez principales entidades del Gobierno Federal, incluido el IMSS, implementó el Programa Nacional de Rendición de Cuentas, Transparencia y Combate a la Corrupción (PNRCTCC) como un instrumento de carácter especial y observancia obligatoria en la Administración Pública Federal, para generar una cultura social de rendición de cuentas, combate a la corrupción y apego a la legalidad a partir de la transformación de procesos del propio gobierno federal y de la redefinición de las relaciones entre Estado y sociedad.

El 28 de junio de 2007 se realizó la Decimotercera Sesión Ordinaria de la CITCC, y primera sesión del sexenio de Calderón, en las que los funcionarios integrantes de la Comisión suscribieron 13 Acuerdos que se convirtieron en una agenda de temas a desarrollar entre los que destacan la Ética y Responsabilidad, la No discriminación y la Política de Igualdad.<sup>85</sup>

---

<sup>84</sup> Cfr., INMUJERES, *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012, op. cit.*

<sup>85</sup> Cfr., Secretaría de la Función Pública, *Programa Nacional de Rendición de Cuentas, Transparencia y Combate a la Corrupción 2008-2012*, México 2008.

### **2.2.11 Programa de Cultura Institucional (PCI).**

En el sexenio que va del 2007-2012 el Instituto Nacional de las Mujeres en coordinación con la Secretaría de la Función Pública promovieron la implementación del Programa de Cultura Institucional (PCI) en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal para promover cambios en 9 factores relacionados con la cultura y la organización laboral en las instituciones, los cuales derivaron de un diagnóstico de Cultura Institucional con Perspectiva de Género aplicado en 2008 a 258 dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

Uno de los factores prioritarios de atención que establece el PCI es el relacionado con el hostigamiento y acoso sexual, para lo cual, se definió el objetivo de “Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la Administración Pública Federal”.<sup>86</sup>

De las líneas de acción para atender este factor, el INMUJERES planteó las siguientes en el PCI:

- “Establecer un proceso para la prevención, atención y sanción de casos de hostigamiento y acoso sexual, que incluya tiempos de respuesta a quejas y denuncias.
- Crear una instancia colegiada que dirima los asuntos relacionados con el hostigamiento y el acoso sexual.
- Eliminar el hostigamiento y el acoso sexual con el uso de estructuras organizacionales confiables y equitativas que castiguen el comportamiento inapropiado dentro de la Administración Pública Federal.

---

<sup>86</sup> INMUJERES, *Programa de Cultura Institucional (PCI)*, México, 2009, p. 79.

- Generar un procedimiento claro de denuncia y atención a los casos detectados y homologado en todas las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.
- Crear el marco normativo institucional que regule la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual con base en los ordenamientos jurídicos aplicables.
- Difundir el procedimiento de denuncia de los casos de hostigamiento y acoso sexual.
- Crear una instancia de orientación e información sobre el hostigamiento y acoso sexual, que brinde asesoría, apoyo legal y psicológico.
- Difundir a través de campañas en los medios de comunicación, la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual.
- Diseñar y difundir gráficamente en áreas públicas y estratégicas la definición y los procedimientos para la denuncia del hostigamiento y acoso sexual.”<sup>87</sup>

### **2.2.12 Protocolo de Intervención para casos de Hostigamiento y Acoso Sexual.**

Este Protocolo se genera por el INMUJERES para dar atención al compromiso establecido en el Programa de Cultura Institucional (PCI), de establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la Administración Pública Federal, con las siguientes líneas de acción:

- “Establecer un proceso para la prevención, atención y sanción de casos de hostigamiento y acoso sexual, que incluya tiempos de respuesta a quejas y denuncias.
- Generar un programa de quejas que garantice la confidencialidad de los casos.

---

<sup>87</sup> *Ibidem*, p.80.

- Crear una instancia colegiada que dirima los asuntos relacionados con el hostigamiento y acoso sexual.”<sup>88</sup>

Este documento contiene las vías de acción jurídica en el marco legal mexicano; el procedimiento de atención del HyAS en el ámbito laboral; acciones de carácter preventivo; requerimientos básicos para la atención del HyAS; derechos y responsabilidades de los servidores públicos, pasos para presentar una queja y las sanciones.<sup>89</sup>

Como se observa, existen instrumentos jurídicos internacionales y nacionales que precisan la responsabilidad del Estado mexicano de trabajar para combatir todo tipo de violencia de género e instrumentar acciones afirmativas para disminuir las brechas de inequidad existentes entre hombres y mujeres.

El IMSS como institución del sector paraestatal de la Administración Pública Federal en el que se centra el presente estudio, desde el ámbito de su competencia deberá contribuir con la obligación estatal de garantizar el derecho humano a la igualdad, por ello, para conocer a la institución objeto de estudio, en el siguiente capítulo se muestra un recuento del nacimiento y funcionamiento hasta nuestros días de la institución encargada de proporcionar seguridad social a las y los trabajadores mexicanos.

---

<sup>88</sup> INMUJERES, *Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual*, México, 2009, p. 7.

<sup>89</sup> *Cfr., Idem.*

## **CAPÍTULO III**

# **EI INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (IMSS)**

### CAPÍTULO III EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (IMSS)

#### **3.1 Surgimiento del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), 1943-2010.**

En el presente capítulo se aborda el nacimiento del IMSS en el marco del Estado Social de Derecho, en el cual se da el surgimiento de la Seguridad Social ante la necesidad de afrontar la desigualdad emergente de la población en materia de salud, trabajo, educación, vivienda y bienestar social en general.

La Seguridad Social es una garantía de orden estatal fundamentada en el artículo 4 y 123 constitucional, de los cuales han emanado diversos ordenamientos que constituyen el actual sistema jurídico de la Seguridad Social en México.

En el periodo presidencial de Lázaro Cárdenas se dio paso a la conformación de un orden corporativo y a la creación de instituciones como mecanismos de control político, por ello, en este proceso aparecieron agrupaciones de agremiados como la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y la Confederación Nacional Campesina (CNC), que consolidaron al Partido de la Revolución Mexicana (PRM).

A la vez, en este tiempo se admitieron un mayor número de huelgas y huelguistas, por lo que "... mientras en el periodo del presidente Obregón -que contó entre sus partidarios más decididos a los Batallones Rojos y a los líderes obreros- se da un promedio anual de 197 huelgas, en el periodo de Calles y el maximato callista el promedio baja a 41, para subir con el de Lázaro Cárdenas a 478."<sup>90</sup> Es hasta la llegada a la Presidencia de Manuel Ávila Camacho que logra la disminución del número de huelgas tan toleradas con Lázaro Cárdenas.

En el periodo cardenista el Estado carecía de una base social propia, para lograrlo Cárdenas asumió una política que además de reivindicar la conciliación de las

---

<sup>90</sup> González Casanova, Pablo, *La democracia en México*, Popular Era, 7ma. reimpresión, México, 1975, p. 27.

clases y la concesión de reformas sociales a trabajadores y campesinos, adquirió una política de masas que le permitió obtener apoyo control de las mismas. Es así que las masas fueron organizadas y constituyeron una base de soporte para el Estado que Cárdenas encabezaba y además, los trabajadores se constituyeron como base de legitimación estatal. El Estado cardenista garantizó la fidelidad del pueblo y también su total apoyo a la lucha que entabló con diversos sectores capitalistas, nacionales y extranjeros.

En esta época se pensó la necesidad de contar con un mecanismo que garantizara el precepto constitucional de la seguridad social para los trabajadores en su mayoría agremiados a las enormes confederaciones. Por tal motivo, en 1935 el Presidente Lázaro Cárdenas envió a los legisladores un proyecto de Ley del Seguro Social, en el cual se encomendaba la prestación del servicio a un Instituto de Seguros Sociales, con aportaciones y administraciones tripartitas, que incorporarían a todos los asalariados, tanto industriales como agrícolas. Ante dicha iniciativa la inconformidad de los patrones no se hizo esperar debido a que estaban en desacuerdo con la política cardenista.

En 1940, “Ávila Camacho hizo equilibrios entre una izquierda oficial (cardenista) aun muy poderosa y una derecha cada vez más beligerante que no cesaba en sus presiones.”<sup>91</sup> Para 1942, la CTM a través de Fidel Velázquez se planteó el compromiso obrero de renunciar al derecho de huelga, a lo cual “el gobierno y la iniciativa privada, como era de esperarse aplaudieron este extraordinario sacrificio solidario de los trabajadores.”<sup>92</sup>

“Para mitigar un poco las palizas a los obreros, el presidente Ávila Camacho continuó los trabajos para uno de sus proyectos mayores y su realización más importante: el Instituto Mexicano del Seguro Social.”<sup>93</sup>

---

<sup>91</sup> Agustín, José, *Tragicomedia mexicana 1. La vida en México de 1940 a 1970*, Planeta, México, p. 18.

<sup>92</sup> *Ibidem*, p. 36

<sup>93</sup> *Ibidem*, p.37.

No fue hasta el 19 de enero de 1943 cuando se promulgó la Ley del Seguro Social, a pesar de varios intentos con ese mismo propósito en el sexenio cardenista. Con esta Ley se creó el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) como un organismo público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propios, encargado de la organización y administración del Seguro Social.

De acuerdo con la Ley de 1943 se constituyó al Seguro Social como un “servicio público nacional”<sup>94</sup> financiado de forma tripartita por el Estado-trabajador y patrón, el cual tenía cobertura sobre: “...accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; enfermedades no profesionales y maternidad; invalidez, vejez y muerte, y cesantía involuntaria en edad avanzada”.<sup>95</sup>

Asimismo, se estableció a la Asamblea General, el Consejo Técnico, la Comisión de Vigilancia y al Director General como las autoridades superiores del Instituto, las cuales continúan vigentes en el año 2013, después de 70 años de servicios.

Sin duda, la creación de la naciente institución se encaminó a limar asperezas y procurar la conciliación obrero-patronal desgastada en el sexenio de Lázaro Cárdenas. Por su parte, el nacimiento de una de las organizaciones sindicales más grandes e importantes del país denominada *Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS)*, se remonta al 6 de abril de 1943.<sup>96</sup>

En cuanto a la participación de las mujeres en los años cuarentas, surge el Frente Único Pro Derechos de la Mujer (FUPDM) que albergó a Frida Khalo, y que fue absorbido por el PRM para su posterior desaparición. “Sin embargo, la cuestión del voto de la mujer, uno de los principales impulsos del FUPDM había quedado en el aire.”<sup>97</sup>

---

<sup>94</sup> Diario Oficial de la Federación, *Ley del Seguro Social*, artículo primero, México, 19 de enero de 1943.

<sup>95</sup> *Ibidem*, artículo segundo.

<sup>96</sup> Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), *Historia*, en <http://www.imss.gob.mx/instituto/historia/Pages/index.aspx>

<sup>97</sup> Agustín, José, *op. cit.*, p. 43.

Para julio de 1943 se acrecentaron los problemas del Seguro Social, “los trabajadores protestaban porque se les había cobrado las cuotas del Seguro Social, ya que los patrones se negaron tajantemente a pagarlas, y por tanto, a fin de año, Ávila Camacho modificó la Ley del Seguro Social para que las cuotas se obtuvieran de los impuestos.”<sup>98</sup>

En el sexenio de Miguel Alemán que va de 1946 a 1952, fueron tiempos de crecimiento industrial, en el cual se iniciaron operaciones del Instituto en Puebla, Monterrey y Guadalajara, asimismo, se inauguró el primer hospital de zona *La Raza*.

Una de las reformas que se dieron en el periodo presidencial de Adolfo Ruíz Cortines fue lo relacionado a los artículos 34 y 115 constitucionales, con lo cual se concedieron derechos totales políticos a las mujeres.

En este sexenio se ampliaron los servicios del IMSS en los estados de Tlaxcala, Veracruz, Guerrero, México, Oaxaca, Chihuahua, Yucatán y Baja California Norte. Así mismo, la ley sufrió una de sus reformas para “...corregir el desequilibrio financiero en el ramo de enfermedades generales y maternidad, así como para incrementar el monto de las pensiones por invalidez, viudez, vejez y enfermedad; y se trabajó intensamente para asegurar el equilibrio financiero de la institución.”<sup>99</sup>

De 1958 a 1964, periodo presidencial de Adolfo López Mateos, “el IMSS se amplió y llevó a cabo un fomento de la cultura a través de las Casas de la Asegurada que fueron rebautizadas como Centros de Bienestar Social, donde se impartieron clases de teatro, danza, pintura, además de cocina, tejido, costura y demás clases para las señoras, según rezaba la usanza sexista de la época.”<sup>100</sup> Para 1973, la Ley del Seguro Social sufrió otra reforma para incluir en sus prestaciones el ramo

---

<sup>98</sup> *Ibidem*, pp. 46-47.

<sup>99</sup> Creación de IMSS: Historia en [http://www.tareasya.com.mx/index.php?option=com\\_content&view=article&id=3625:Creaci](http://www.tareasya.com.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=3625:Creaci)

<sup>100</sup> Agustín, José, *op.cit.*, p. 189.

del seguro de guarderías para hijos de aseguradas, facilitando así su participación en la vida productiva del país.

Es precisamente a finales de la década de los setentas y principios de los ochentas que en el ámbito internacional empezó a cobrar relevancia una corriente a la cual se le denominaría como la *Nueva Gestión Pública*, encaminada a "...eliminar burocracias con estructuras escleróticas, funcionarios desapegados de las preocupaciones cotidianas de la gente, reglas excesivas y procesos lentos e ineficaces, que derivan en una evidente insatisfacción ciudadana con el desempeño de sus gobiernos." <sup>101</sup>

En esta dinámica el Estado mexicano redujo el tamaño del sector paraestatal, para finales de "...1986 había privatizado 660 empresas paraestatales de las mas de mil que había en 1982."<sup>102</sup> Aunque el Instituto Mexicano del Seguro Social siguió acrecentado su cobertura a nivel nacional, acorde con el desarrollo de diversas regiones del país, "se vio afectado por las políticas macroeconómicas tomadas para enfrentar la crisis, pues las autoridades institucionales aplicaron medidas de ajuste financiero, con cargo, a la calidad de los servicios, por lo que las carencias de la atención a los derechohabientes se tornaron paulatinamente deficientes."<sup>103</sup>

Es hasta 1998 cuando en el IMSS se inicia formalmente el impulso de la mejora de las organizaciones para proporcionar servicios de calidad a los usuarios de los servicios y se ensayan herramientas para la mejora continua. En el periodo de 1990 a 2000 se enfrentan crisis relacionadas con el financiamiento del ramo de enfermedades y maternidad, la acumulación de rezagos en equipamiento y el fuerte deterioro de la calidad de los servicios, lo que motiva a la realización de un diagnóstico que sirve de base para el planteamiento de la reforma estructural de

---

<sup>101</sup> Cejudo, M. Guillermo (*comp*), *Nueva gestión pública*, Siglo XXI editores, México, 2011, p. 20.

<sup>102</sup> Agustín, José, *Tragicomedia mexicana 3. La vida en México de 1982 a 1994*, Planeta, México, Tercera reimpresión 2001, p. 117.

<sup>103</sup> Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), *La Administración de la Calidad en el IMSS*, México, 2012, p. 38.

1997 enfocada a la adopción e impulso de programas de calidad para el mejoramiento de los sistemas de trabajo, modernización de los servicios, rediseño de procesos e impulso a la viabilidad de la institución.

Para materializar todos los cambios en la estructura administrativa, funciones y atribuciones del instituto fue necesario modificar la Ley del Seguro Social, por lo que:

“... el Poder Legislativo aprobó sus reformas y adiciones publicadas en el Diario Oficial de la Federación, el 16 de enero y 21 de noviembre de 1996, 23 de enero de 1998, 20 de diciembre de 2001, el 5 de enero y 11 de agosto de 2004, 29 de abril y 14 de diciembre de 2005, 11 de agosto de 2006 y 16 de enero, 26 de mayo, 18 de junio y 9 de julio de 2009, con el fin de permitir al Instituto reforzar sus atribuciones internas en los aspectos fiscales, financieros, administrativos, procedimentales, de modernización tecnológica, presupuestaria y de administración de recursos humanos.”<sup>104</sup>

### **3.2 Política Institucional 2010-2012.**

Durante el periodo 2010-2012 el Instituto había emprendido acciones de mejora derivadas de la modernización de los sistemas administrativos de la Administración Pública Federal, orientando sus recursos y esfuerzos, fundamentalmente en tres temas: reducir los tiempos de espera en la atención, brindar un trato cálido y lograr el surtimiento completo y oportuno de las recetas médicas.

Enmarcada en la corriente de la nueva gestión pública, la cual establece la definición de metas y medición resultados, la transformación de la cultura del servicio para atender las exigencias de la ética, rendición de cuentas y transparencia, siempre con el enfoque al ciudadano, el IMSS implementó una política institucional alineada al mejoramiento de la capacidad de gestión y operación, a fortalecer la viabilidad financiera y transitar a un sistema de salud con cobertura universal.

---

<sup>104</sup> Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), *Manual de Organización del IMSS*, 2010, p. 9.

Para tener un punto de referencia sobre el significado de la *Nueva Gestión Pública (NGP)*, podemos decir que es un "...término frecuentado en las últimas décadas, primero en países anglosajones y luego en el mundo entero, para denotar un conjunto de decisiones y prácticas administrativas orientadas a flexibilizar estructuras y procesos y a introducir mayor competencia en el sector público, con el propósito de mejorar los resultados de la acción gubernativa."<sup>105</sup>

Es así, que el IMSS dentro de la inercia seguida por la Administración Pública de ubicarse en un proceso transformador para combatir las estructuras anquilosadas, el desperdicio de recursos, el exceso de personal representado por más de 400,000 trabajadores y las prácticas administrativas obsoletas, se ve obligado a modernizarse, estableciendo una política institucional enfocada a objetivos, metas y resultados.

De esta política institucional se deriva la misión que "...se conceptualiza alrededor de tres líneas de servicio: i) aseguramiento; ii) prestación de servicios, y iii) recaudación. Por su parte, la visión del IMSS se enmarca en un Instituto que transita –gradual y efectivamente– hacia una estructura organizacional que le permita contar con estas tres líneas de servicio, operativamente tanto en su interactuar interno como externo"<sup>106</sup>, como se observa en el cuadro número 2.

---

<sup>105</sup> Cejudo M., Guillermo, *op.cit.*, p. 17.

<sup>106</sup> Instituto Mexicano del Seguro Social, *Informe de Labores 2011-2012 y Programa de Actividades*, México 2012, p. III.

Cuadro 2. *Política Institucional del IMSS 2011-2012.*



Fuente: IMSS, *Informe de Labores 2011-2012 y Programa de Actividades*, México 2012, p. III.

### 3.3 Organización estructural del IMSS 2010-2012.

El IMSS cuenta con cuatro órganos superiores que son la Asamblea General, el Consejo Técnico, la Comisión de Vigilancia y la Dirección General, cuyo nacimiento se remonta a la Ley del IMSS de 1943, por lo que dichas figuras no han sido modificadas desde ese año.

La *Asamblea General* es la autoridad suprema del Instituto. Entre sus principales facultades se encuentran:

-“Conocer, para su aprobación o modificación, el balance actuarial que presente anualmente el Consejo Técnico del Instituto;

-Autorizar al Consejo Técnico para promover la revisión de la fórmula para el cálculo de la prima del seguro de riesgos de trabajo, en los términos que establece el artículo 76 de la Ley;

-Decidir en definitiva sobre las resoluciones del Consejo Técnico que fueren vetadas por el Director General del Instituto;

-Designar o ratificar los nombramientos de los miembros propietarios o suplentes del Consejo Técnico, propuestos por el Ejecutivo Federal y las organizaciones de patrones y trabajadores;

-Designar o ratificar el nombramiento de los miembros de la Comisión de Vigilancia y decidir en definitiva sobre la solicitud de revocación del mismo..”<sup>107</sup>

El *Consejo Técnico* adquiere especial relevancia al ser el órgano de gobierno del IMSS, representante legal y administrador, integrado de manera tripartita por representantes de los sectores obrero, patronal y gubernamentales.

La figura del Consejo Técnico adquiere especial importancia para el desarrollo de la propuesta de mejora de esta investigación porque uno de sus objetivos se enfoca a evaluar con regularidad el desempeño del Instituto, evaluar la efectividad y funcionamiento de los comités y comisiones establecidos por el propio Consejo Técnico y a conocer de los resultados que obtiene el Instituto sobre los diferentes programas y actividades que realiza. Asimismo, a petición del Director General resuelve aquellos asuntos que por su importancia, trascendencia o características especiales lo ameriten. Para mayor comprensión, entre sus principales atribuciones destacan:

-“Establecer y suprimir órganos Normativos, de Operación Administrativa Desconcentrada, Subdelegaciones y Oficinas para Cobros del Instituto, así como señalar su circunscripción territorial;

-Nombrar y remover al Secretario General, a los directores, titulares de unidad y titulares de Órganos de Operación Administrativa Desconcentrada, en términos de lo dispuesto por el artículo 264, fracción IX, de la Ley;

---

<sup>107</sup> IMSS, *Reglamento Interior de IMSS*, artículo 14, última reforma 23-08-2012.

-Crear e integrar los Comités y Comisiones de Estudio para el mejor desempeño de las funciones encomendadas al Consejo Técnico, los que deberán informar al pleno de dicho Cuerpo Colegiado de las actividades realizadas por las mismas;

-Aprobar los proyectos de iniciativas de leyes o decretos, así como de reglamentos, decretos y acuerdos correspondientes, que le presente el Director General, para los trámites ante la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal y cualquier otra instancia que señalen las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas respectivas;

-Aprobar el Manual de Organización del Instituto, de los órganos de Operación Administrativa Desconcentrada y Operativos y, en su caso, los documentos normativos necesarios para el correcto funcionamiento del Instituto;

-Aprobar la concertación de los préstamos para el financiamiento del Instituto con créditos internos y externos en los términos de la Ley;

-Expedir las normas o bases generales con arreglo a las cuales, cuando fuere necesario, el Director General pueda disponer de los activos fijos del Instituto que no correspondan a las operaciones propias de su objeto;...<sup>108</sup>

La *Comisión de Vigilancia* es un órgano superior del Instituto encargado de:

-“Verificar que las inversiones se realicen respondiendo a la demanda de servicios y a las necesidades de la población, dentro de un marco de oportunidad y transparencia, tomando en consideración la normatividad que al respecto emitan las autoridades competentes;

-Cuidar la transparencia y racionalidad del ejercicio de los recursos del Instituto aprobados en el Presupuesto de Egresos de la Federación del ejercicio correspondiente y, en su caso, las modificaciones al mismo que autorice la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, así como verificar que sus inversiones y recursos se destinen a los fines previstos en los presupuestos y programas aprobados;

-Verificar que el presupuesto se utilice adecuadamente, de acuerdo a las necesidades del Instituto, supervisando los diferentes ramos de seguro para conocer la suficiencia de los recursos de cada uno e informar al Consejo Técnico, en su caso, los avances y variaciones que se generen por capítulo del gasto;

-Analizar la distribución de los programas de inversión y sus modificaciones, así como opinar sobre las propuestas de reformas a la normatividad en materia de ejercicio y control del gasto;

-Identificar problemas en cada área de servicio, así como fallas técnicas y administrativas, señalando propuestas de corrección y efectividad;...<sup>109</sup>

---

<sup>108</sup> *Ibidem*, artículo 31.

<sup>109</sup> *Ibidem*, artículo 50.

El *Director General* representa legalmente al Instituto como persona moral con todas las facultades que corresponden a los mandatarios generales para pleitos y cobranzas, actos de administración y de dominio y las especiales que requieran cláusula especial conforme al Código Civil Federal incluyendo la facultad expresa para concertar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Asimismo tiene las siguientes atribuciones:

-“Otorgar, conforme a las disposiciones aplicables, los estímulos al personal por el desempeño y dedicación en su quehacer institucional;

-Representar al Instituto como organismo fiscal autónomo ante todas las autoridades, con la suma de facultades generales y especiales que establezca la Ley;

-Proponer al Consejo Técnico las políticas estratégicas para la conducción del Instituto.

-Ejecutar los acuerdos y resoluciones del Consejo Técnico y, en su caso, informar de los resultados;

-Vetar los acuerdos del Consejo Técnico cuando impliquen inobservancia a la Ley, a sus reglamentos o no se ajusten a las políticas institucionales; Resolver bajo su inmediata y directa responsabilidad los asuntos urgentes, a reserva de informar al Consejo Técnico sobre las acciones realizadas y los resultados obtenidos;

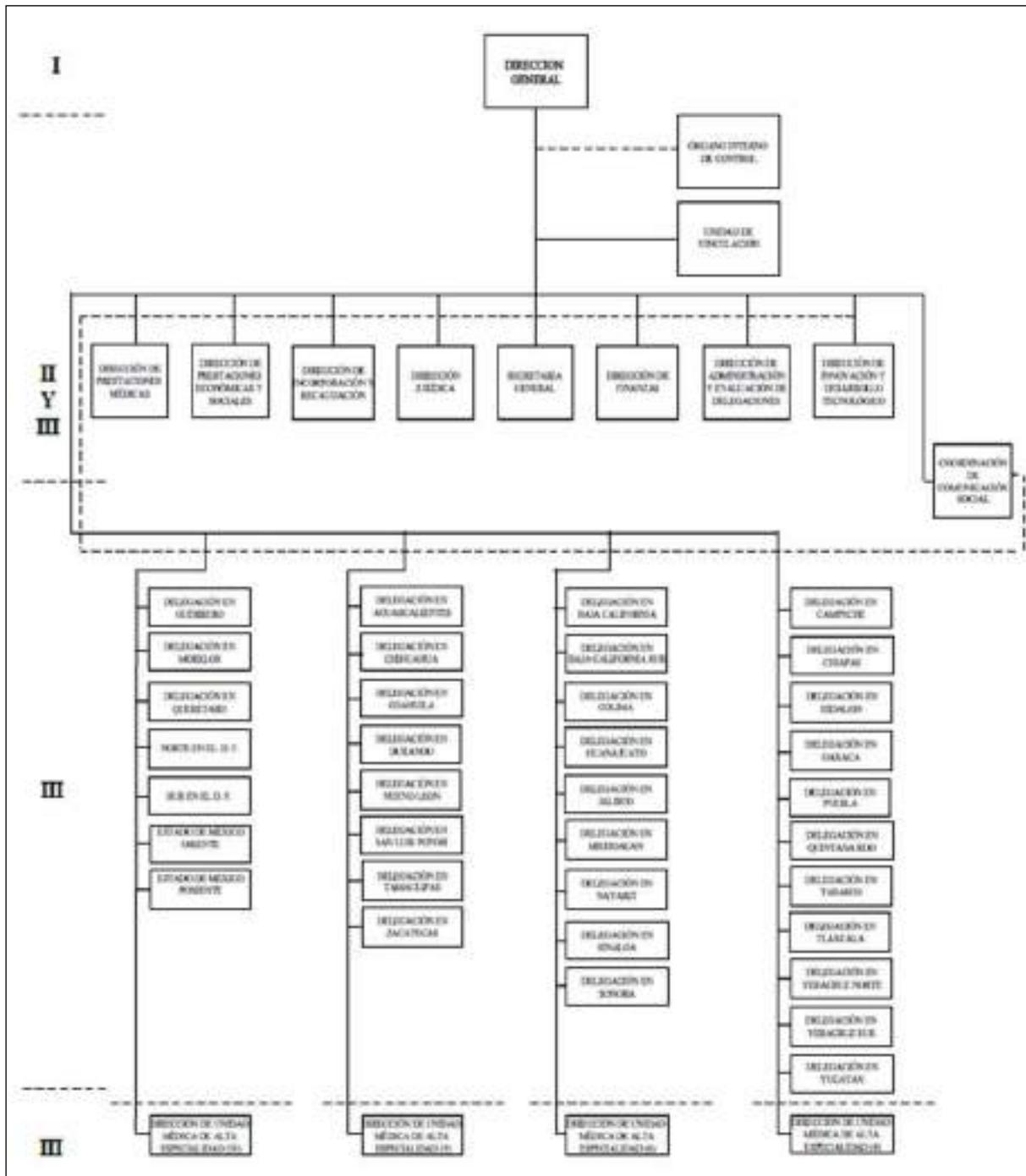
-Presentar anualmente al Consejo Técnico el informe de actividades, así como el programa de labores; el presupuesto de ingresos y egresos para el siguiente período; el balance contable; el estado de ingresos y gastos, así como el informe financiero y actuarial y, en su caso, proponer a dicho Consejo la elaboración de estudios sobre la revisión de la fórmula para el cálculo de la prima del seguro de riesgos de trabajo, de conformidad con lo que establece el artículo 76 de la Ley...”<sup>110</sup>

Para la atención de asuntos de su competencia el IMSS y a fin de lograr una mayor eficiencia en la administración del Seguro Social, cuenta con áreas normativas a nivel central y órganos de operación administrativa desconcentrada en el nivel delegacional con cobertura nacional, como se muestra en el cuadro número 3.

---

<sup>110</sup> *Ibidem*, artículo 66.

Cuadro 3. Estructura del IMSS.



Fuente: IMSS, *Manual de Organización del IMSS, México, 2010*, p. 22.

### **3.4 Servicios Personales del IMSS, 2012.**

El IMSS es una de las instituciones de la Administración Pública Federal cuya razón de ser reviste especial importancia social, económica y política para el país, ya que debe garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo de la clase trabajadora.

Para cumplir con su actividad institucional, de acuerdo con el Informe de Servicios Personales del 2012, en ese mismo año, "...atendió a una población derechohabiente de 54,906,396 mexicanos, con el esfuerzo y compromiso permanente de sus 431,518 trabajadores en todo el país."<sup>111</sup>

Del total de plazas, "...397,378 son plazas presupuestarias y 34,140 son no presupuestarias."<sup>112</sup> Las plazas no presupuestarias incluyen a personas contratadas bajo el régimen de servicios profesionales por honorarios; personal contratado para cubrir las campañas de prevención y profilaxis; prestadores de servicio social; personal voluntario de prestaciones sociales; personal contratado como notificadores/localizadores, ejecutores, supervisores de ejecutores, visitadores, revisores, promotores de firma digital y promotores del campo. Asimismo, es importante señalar que el 82.71% del total de las plazas corresponde puestos sindicalizados, como se observa en el cuadro número 4.

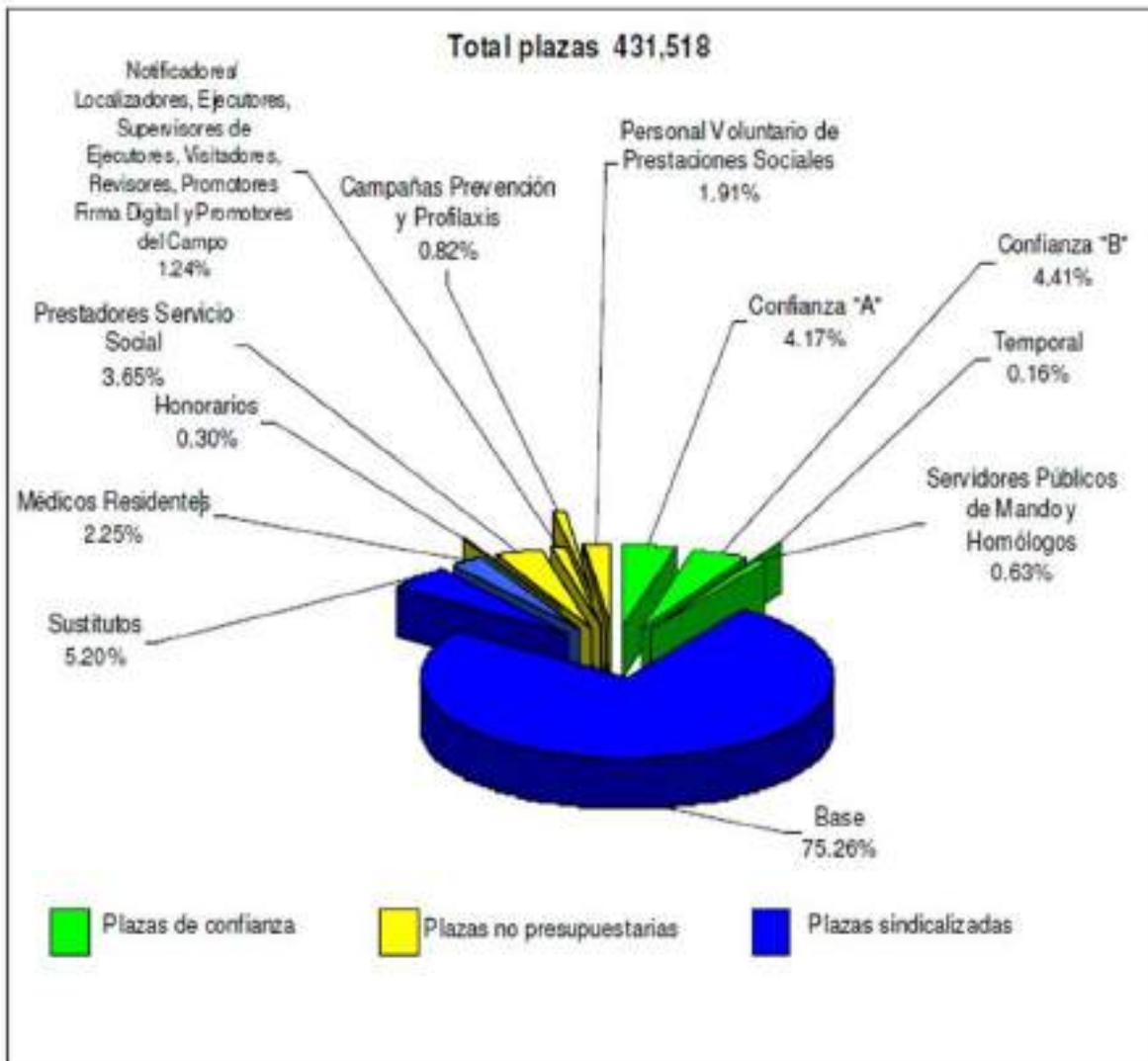
Lo anterior permite dimensionar la magnitud de la Institución, más de 400,000 trabajadores interactuando laboralmente para realizar tareas y actividades de gestión cotidiana, con una plantilla laboral de personal sindicalizado que representa más del 80% de los trabajadores de la Institución. Hubiera sido interesante presentar la cifra oficial de mujeres y hombres que trabajan en la institución, número que no se presenta porque no se encontró en ningún documento oficial del IMSS.

---

<sup>111</sup> IMSS, *Informe de Servicios Personales 2012*, p. I.1.

<sup>112</sup> *Ibidem*, p. I5.

Cuadro 4. Total de plazas en el IMSS, 2012.



Fuente: IMSS, Informe de Servicios Personales, México, 2012.

Sin duda, el recurso humano de cualquier organización ha sido revalorado al considerarse como un activo valioso y factor del éxito dentro de las mismas, ya que de su adecuado desempeño depende la obtención de resultados, por ello, es necesario contar con un ambiente laboral sano que permita relaciones humanas armónicas en el trabajo. Por el contrario, en un clima laboral hostil, se presentarán con frecuencia actitudes negativas, reticencia a la colaboración y cumplir por cumplir sin un enfoque a la obtención de resultados.

### 3.5 Reglamento Interior del IMSS, 2012.

En el Reglamento Interior del Instituto se plasman las atribuciones correspondientes a los órganos superiores y las áreas que los conforman. Es así que en el artículo 69 se encuentran las atribuciones específicas para la implementación de los programas gubernamentales, es decir, los programas externos a la institución que por mandato del Gobierno Federal se debe dar cumplimiento, por mencionar algunos tenemos los compromisos presidenciales, participación ciudadana, transparencia y combate a la corrupción, control interno, cultura institucional, entre otros.

La atribución está conferida a la Dirección de Administración y Evaluación de Delegaciones que textualmente dice lo siguiente:

“...XXI. Dictar las estrategias, conforme al programa aprobado, que deberán seguir los órganos institucionales, en la realización de acciones en materia de transparencia, combate a la corrupción y de los compromisos presidenciales en esta materia, e integrar la información requerida para el análisis de dichas acciones, a efecto de rendirla a las instancias competentes del Gobierno Federal.

XXII. Coadyuvar con los órganos Normativos y de Operación Administrativa Desconcentrada para la implantación, seguimiento y análisis en el Instituto de los resultados específicos comprometidos por el Ejecutivo Federal para el Instituto, así como informar de los avances...”<sup>113</sup>

Dicho ordenamiento jurídico, señala que para el estudio, planeación, atención y ejecución de los asuntos y actos que le competen al Instituto, contará con:

- I. Secretaría General;
- II. Direcciones Normativas:
  - a) Dirección de Administración y Evaluación de Delegaciones;
  - b) Dirección de Finanzas;
  - c) Dirección de Incorporación y Recaudación;

---

<sup>113</sup> IMSS, *Reglamento Interior del IMSS*, última reforma DOF 23-08-2012.

- d) Dirección de Innovación y Desarrollo Tecnológico;
- e) Dirección Jurídica;
- f) Dirección de Prestaciones Económicas y Sociales, y
- g) Dirección de Prestaciones Médicas.<sup>114</sup>

Asimismo, a nivel nacional el IMSS cuenta con 35 órganos de operación administrativa desconcentrada, también llamadas Delegaciones, 1 en cada estado de la República, excepto el Estado de México, Veracruz y el Distrito Federal, en las cuales existen 2 Delegaciones en cada uno de ellos.

### **3.6 Reglamento Interior de Trabajo del IMSS, 2011-2013.**

Las disposiciones de este Reglamento rigen al personal que presta sus servicios a la institución, cualquiera que sea su contratación, categoría y relación de mando. En su artículo 4 establece que funcionarios y empleados deben observar las disposiciones que en él se contienen sin presentar actitudes ofensivas para la dignidad de sus subalternos. Específicamente no contempla las conductas relacionadas con el hostigamiento y acoso sexual, no obstante, indica que una de las obligaciones de los trabajadores es “conducirse con probidad y honradez en el desempeño de su trabajo.”<sup>115</sup>

Para alguna inobservancia en el marco de lo establecido en este Reglamento, la Comisión Mixta Disciplinaria de la Dirección de Administración y Evaluación de Delegaciones es el órgano facultado para la imposición de medidas disciplinarias.

---

<sup>114</sup> Cfr, *Idem*

<sup>115</sup> IMSS, *Reglamento Interior de Trabajo 2011-2013*, México, 2011, p. 375.

### **3.7 Manual de Organización de la Dirección de Administración y Evaluación de Delegaciones (DAED) del IMSS, 2012.**

Este documento especifica que la atribución de implementar los programas gubernamentales en el IMSS, de acuerdo a los lineamientos y tutoriales expedidos por las instancias rectoras externas, recae en la Unidad de Organización y Calidad a través de la Coordinación de Gestión de Programas Gubernamentales, y específicamente lo relacionado con cuestiones de género se atiende a través de la División de Programas de Cultura Institucional, cuyas atribuciones se muestran a continuación:

- “Gestionar la implantación y aseguramiento de los programas gubernamentales que propicien el fortalecimiento de una cultura institucional de transparencia, combate a la corrupción y rendición de cuentas con enfoque al derechohabiente y usuarios de los procesos sustantivos.
- Fungir como enlace con las instancias federales rectoras de los programas gubernamentales para la transparencia, combate a la corrupción y rendición de cuentas.
- Coordinar el análisis y alineación de los programas gubernamentales y de cultura institucional para la transparencia, combate a la corrupción y rendición de cuentas.
- Coordinar la integración de programas de trabajo institucionales referentes a los compromisos gubernamentales y de cultura institucional para elaborar los calendarios de avance respectivos.
- Dar seguimiento y evaluar los programas gubernamentales para la transparencia, combate a la corrupción y rendición de cuentas en los niveles normativo, de operación administrativa desconcentrada y operativa.
- Coordinar la implementación y desarrollo de las acciones institucionales comprometidas conforme al programa de trabajo y calendario de avance aprobados.
- Elaborar el informe de rendición de cuentas que se presenta ante las instancias rectoras externas e internas como enlace entre el IMSS y dichas Instancias.
- Elaborar los documentos normativos que regulen lo referente a programas gubernamentales y cultura institucional para la transparencia, combate a la corrupción y rendición de cuentas,

con la finalidad de asegurar que estén realizados conforme al marco normativo general vigente.”<sup>116</sup>

### **3.8 Código de Conducta del IMSS, 2011.**

En apego al Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal publicado en el DOF el 31 de julio del 2002, se elaboró el Código de Conducta en el IMSS con la finalidad de delimitar la actuación que deben observar los servidores públicos del IMSS en el desempeño de sus funciones.

Las disposiciones contenidas en este Código, actualizado en el año 2011, deben observarse por todos los servidores públicos del IMSS en el marco de sus atribuciones y responsabilidades, cualquiera que sea su jerarquía o la denominación del puesto que ocupen.

En este Código se expresa el deber de los servidores públicos del Instituto a dirigirse hacia los compañeros de trabajo con un trato respetuoso y cortés, sin importar el nivel jerárquico.

En el rubro referente al *compromiso del cargo público*, es el único apartado donde concretamente se expresa que los servidores públicos no deben emplear cualquier forma de hostigamiento y acoso sexual hacia las compañeras y los compañeros de trabajo, derechohabientes o usuarios.<sup>117</sup>

### **3.9 Día típico en el IMSS.**

El IMSS es una de las instituciones públicas del país que otorga prestaciones de seguridad social y/o de aseguramiento público de salud en México y atiende al mayor número de derechohabientes. Cuenta con una población derechohabiente

---

<sup>116</sup> IMSS, *Manual de Organización de la Dirección de Administración y Evaluación de Delegaciones*, validado y registrado el 25 de octubre de 2012, México, 2012.

<sup>117</sup> Cfr., IMSS, *Código de Conducta 2011* en <http://intranet/instituto/Documents/CODIGOCONDUCTA.pdf>

de “57.5 millones de personas”<sup>118</sup> y “11.9 millones de personas”<sup>119</sup> adscritas al Programa IMSS-Oportunidades.

Las prestaciones que el IMSS brinda a sus derechohabientes se encuentran bajo dos tipos de regímenes: el Régimen Obligatorio y el Régimen Voluntario. En el Régimen Obligatorio una persona es afiliada por su patrón por tener una relación laboral que obligue a su aseguramiento, mientras que en el Régimen Voluntario, la afiliación es producto de una decisión individual o colectiva.

“El Régimen Obligatorio se integra por cinco tipos de seguros: Riesgos de Trabajo (SRT), Enfermedades y Maternidad (SEM), Invalidez y Vida (SIV), Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (SRCV), y Guarderías y Prestaciones Sociales (SGPS). Mientras que el Régimen Voluntario cuenta con el Seguro de Salud para la Familia (SSFAM), el Seguro Facultativo y algunas otras modalidades de incorporación voluntaria.”<sup>120</sup>

En un día típico del Instituto se realizan “485, 200 consultas médicas, de las cuales 50,335 son atenciones por urgencias, 336, 794 consultas de medicina familiar y 79,054 consultas de especialidades.”<sup>121</sup> Asimismo, se registran “5,496 egresos hospitalarios, 4,139 intervenciones quirúrgicas, 1, 262 partos atendidos, 758,657 análisis clínicos y 56, 319 estudios radiodiagnósticos.”<sup>122</sup>

También se ofrecen otro tipo de prestaciones sociales que contribuyen al bienestar integral de sus derechohabientes, por ejemplo, actividades culturales, deportivas, de promoción de la salud, de capacitación y adiestramiento técnico, tiendas, centros vacacionales y velatorios.

---

<sup>118</sup> IMSS, *Informe al Ejecutivo Federal y al Congreso de la Unión sobre la situación financiera y los riesgos del IMSS 2012-2013*, p. 1.

<sup>119</sup> *Idem.*

<sup>120</sup> *Ibidem*, p. 2.

<sup>121</sup> *Ibidem*, p. 3.

<sup>122</sup> *Idem.*

En cuanto a la infraestructura inmobiliaria, al cierre del 2012 el Instituto cuenta con un total de “3,066 unidades en operación del Régimen Ordinario”<sup>123</sup>, de las cuales, “2,294”<sup>124</sup> están asignadas a la prestación de servicios médicos y en las “772”<sup>125</sup> restantes se realizan funciones relacionadas con las prestaciones económicas y sociales, los servicios de afiliación y cobranza, y los de administración. Por otro lado, “el Programa IMSS-Oportunidades, cuenta con 3,930 unidades médicas en operación.”<sup>126</sup>

### **3.10 El IMSS como sujeto corresponsable de implementar acciones de atención y prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual.**

La existencia de instrumentos internacionales referidos en el segundo capítulo, obligan al Estado mexicano como Estado Parte a tomar medidas para la protección de los derechos de las mujeres, a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. Por tal motivo, el Gobierno Federal ha creado los instrumentos jurídicos para garantizar la igualdad de oportunidades mediante la adopción de políticas, programas, proyectos y acciones que deberán realizarse de forma transversal en los organismos públicos, tal como lo establece la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del año 2006 y la Ley General para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del 2007.

A pesar de que se ha creado el marco jurídico de actuación para construir una cultura de igualdad, el Estado mexicano reconoce que aún quedan retos y desafíos pendientes, los cuales requieren de la suma de compromisos y voluntades de todos los actores y sectores.

---

<sup>123</sup> *Ibidem*, p.187.

<sup>124</sup> *Idem*.

<sup>125</sup> *Idem*.

<sup>126</sup> *Idem*.

Desde esta perspectiva, el IMSS como integrante de la Administración Pública Federal Paraestatal, parte tangible y organizada del Estado, le corresponde contribuir con los compromisos adquiridos por el Estado mexicano para asegurar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos, para lo cual se ha alineado a la política dictada por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) como órgano rector en materia de género a nivel nacional.

El INMUJERES como institución encargada de orientar la política de igualdad en el país ha integrado en la Administración Pública Federal una red intersecretarial para trabajar conjuntamente con las instituciones públicas, incluido el IMSS, las políticas y estrategias encaminadas a asegurar el adelanto de las mujeres mexicanas, estableciendo líneas de acción y fechas específicas de cumplimiento.

Asimismo, de acuerdo con el mandato de orden jurídico de creación del IMSS como un organismo público encargado de garantizar la seguridad social a los trabajadores mexicanos y a sus familias, y dado que el hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral es una forma de violencia que cobra relevancia como un problema público, es menester, que el Instituto implemente acciones focalizadas en la prevención y erradicación de estas prácticas de violencia al interior de su organización, en la cual interactúan más de 400,000 trabajadores y trabajadoras, y que por el cuantioso número de su recurso humano resulta más proclive que se susciten prácticas de discriminación y desigualdad.

La corresponsabilidad del IMSS en la atención de temas de género es un asunto de gobernanza que debería de priorizarse en el Instituto porque desempeñarse laboralmente en un ambiente sano y libre de violencia es favorable para el desempeño diario de las y los trabajadores, ya que impacta directamente en la atención con calidad y calidez a la derechohabiente, y por lo tanto en la satisfacción de los usuarios, que ha sido uno de los puntos débiles del Instituto de los últimos años, así como en la productividad.

Aunque la violencia por hostigamiento y acoso sexual también se presenta en hombres, en el IMSS la mayoría de los casos están relacionados con mujeres, tal y como se abordará en el siguiente capítulo en el que se presenta el mapeo del HyAS y el análisis del Grupo de Trabajo Institucional para Prevenir y Atender el Hostigamiento y Acoso Sexual en el Instituto.

## **CAPITULO IV**

# **ANÁLISIS DEL GRUPO DE TRABAJO INSTITUCIONAL PARA PREVENIR Y ATENDER EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN EL IMSS**

## CAPITULO IV

### ANÁLISIS DEL GRUPO DE TRABAJO PARA PREVENIR Y ATENDER EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN EL IMSS

#### 4.1 Diagnóstico del Hostigamiento y Acoso Sexual (HyAS) en el IMSS.

Como se presentó en el segundo capítulo, el Programa de Cultura Institucional (PCI) es una de las estrategias más importantes instrumentadas por el Gobierno Federal para transformar las instituciones públicas mexicanas en espacios laborales con rostro humano y a la vez incorporar la perspectiva de género en el quehacer gubernamental.

El punto de partida para la elaboración de este programa fueron los resultados arrojados por trabajadores y trabajadoras de 240 instituciones de la Administración Pública Federal, incluido el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), quienes respondieron el Cuestionario de Cultura Institucional del INMUJERES en el año 2008. En este ejercicio participaron "...277,089 servidoras y servidores públicos, de los cuales, 116,318 son mujeres (42%) y 160,771 son hombres (58%)"<sup>127</sup> de diversas dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

De este Cuestionario se desprendieron "...25,728 casos de acoso sexual"<sup>128</sup> en la Administración Pública Federal, cifra que por sí misma amerita una extremada atención.

Un "...15% del total de las mujeres encuestadas"<sup>129</sup> reportó haber sido víctima de hostigamiento o acoso sexual en comparación con el "5.2% de los hombres"<sup>130</sup> que contestó en un sentido similar.

---

<sup>127</sup> INMUJERES, *Programa de Cultura Institucional*, op.cit., p. 42.

<sup>128</sup> *Ibidem*, p. 62.

<sup>129</sup> *Idem*.

<sup>130</sup> *Idem*.

De las "...25,728 personas que reportaron haber sido víctimas de HyAS, sólo 7,796 denunciaron su caso ante las autoridades y mecanismos competentes, de las cuales 3,065 fueron hombres y 4,731 mujeres" y sólo 34%"<sup>131</sup>; de las personas que declararon haber denunciado su caso quedaron conformes con la respuesta.

Se observa entonces, que del universo de personas víctimas de HyAS, el 30% denuncia, siendo las mujeres las que en un mayor porcentaje lo hicieron. Por su parte el "40% de las mujeres encuestadas de la Administración Pública Federal considera que en su institución no existen mecanismos de denuncia."<sup>132</sup>

Relacionado con la intimidación o maltrato a las personas por su condición de ser mujer, cerca del "25% de las mujeres y hombres consideran" <sup>133</sup>que este tipo de conductas están presentes en su institución, mientras que el "80% de las personas encuestadas consideran necesaria la exista de un mecanismo para proteger a mujeres y hombres del hostigamiento o de acoso sexual."<sup>134</sup>

Como se muestra, a nivel Administración Pública Federal el HyAS está presente con una cifra de 25,728 servidoras y servidores públicos víctimas de este tipo de violencia en su institución. Ahora, en el caso concreto del IMSS, a continuación se especifica el porcentaje de HyAS obtenido a través de los resultados arrojados en el año 2011 de la aplicación del Segundo Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del INMUJERES.

Así, atendiendo la instrucción del Gobierno Federal de realizar un Diagnóstico sobre la Cultura Institucional con Perspectiva de Género, en el mes de octubre de 2011 en el Instituto a nivel nacional, se aplicó por segunda ocasión el Cuestionario con el objetivo de medir la percepción de los trabajadores y trabajadoras de la

---

<sup>131</sup> *Ibidem*, p. 63.

<sup>132</sup> *Idem*.

<sup>133</sup> *Idem*.

<sup>134</sup> *Idem*.

Institución en los factores establecidos como línea de trabajo en el PCI y que a continuación se enlistan<sup>135</sup>:

1. Política nacional y deberes institucionales.
2. Clima laboral.
3. Comunicación incluyente.
4. Selección de personal.
5. Salarios y prestaciones.
6. Promoción vertical y horizontal.
7. Capacitación y formación profesional.
8. Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional.
9. Hostigamiento y acoso sexual.

En este ejercicio participaron "...40,224" trabajadoras y trabajadores, de los cuales, "25,350 fueron mujeres y 14,874 fueron hombres (63% y 37% respectivamente)."<sup>136</sup> Cabe señalar que para tener una muestra representativa, el número de participantes que respondieron el cuestionario fue validado por el INMUJERES.

Entre los factores evaluados se destaca el correspondiente al HyAS, a través del cual se midió la existencia de una política contra el HyAS dentro de la institución, así como, la existencia de programas y acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen. Para el caso del IMSS, este factor constituyó uno de los reactivos con menor calificación asignada por el personal.

Del universo de personas que contestaron el Cuestionario, "...33,103"<sup>137</sup> indicaron que es importante que exista en la Institución un mecanismo para proteger a hombres y mujeres de hostigamiento y acoso sexual.

---

<sup>135</sup> *Ibidem*, pp. 49-62.

<sup>136</sup> Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), *Segundo Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en la Administración Pública Federal*, octubre de 2011, pp.5-7.

<sup>137</sup> *Ibidem*, p. 200.

Por su parte, “21,369 personas que representan un 53.1%”<sup>138</sup> de la muestra indicaron que en la institución las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres.

En cuanto a la existencia de un área administrativa para tratar temas de género, “29,426 personas”<sup>139</sup>, las cuales constituyen el 73.2% del total de participantes, manifestaron que en el IMSS no existe un área administrativa dedicada a tratar temas de género.

En la Institución el porcentaje de mujeres y hombres víctimas de HyAS corresponde a un “14.2% de mujeres (3,612) y de un 8.1% (1,207) de hombres,”<sup>140</sup> lo que evidencia que estas situaciones están presentes en el entorno laboral del IMSS, siendo las mujeres quienes con mayor frecuencia sufren de este tipo de violencia en su centro de trabajo.

De las personas que señalaron en el Cuestionario haber sido víctimas de HyAS, tan solo el “4.6% de mujeres (1,164) y 2.6% de hombres (393)”<sup>141</sup> han denunciado ante las autoridades y mecanismos competentes, llámese Órgano Interno de Control. En el caso de las mujeres que denunciaron solo la mitad de ellas se manifestó de conformidad con la respuesta dada por la institución.

De la aplicación del cuestionario se rescatan otras opiniones que de forma abierta plasmaron las mujeres en la sección de comentarios, como por ejemplo, se destaca que las mujeres víctimas de HyAS y han tenido el valor de denunciarlo, no han obtenido una respuesta favorable, inclusive son doblemente victimizadas al ser acusadas de provocar tal situación, siendo objeto de burlas, chantajes y amenazas.

La mayoría de las mujeres que han denunciado continúan laborando con el acosador, ya que la única opción sugerida es el cambio de área o de trabajo.

---

<sup>138</sup> *Idem.*

<sup>139</sup> *Idem.*

<sup>140</sup> *Ibidem*, p.54.

<sup>141</sup> *Ibidem*, p.55.

Asimismo, expresan que las denuncias son escasas porque no existe un mecanismo que garantice la confidencialidad de los asuntos y de certeza de que los casos se atenderán de forma objetiva, es decir, que las autoridades encargadas de resolver la denuncias no serán juez y parte del procedimiento de atención.

De lo anterior se rescata que el HyAS es una forma de violencia contra las mujeres presente en el IMSS a nivel nacional, por ello, en atención a las directrices señaladas por el INMUJERES en coordinación con la Secretaría de la Función Pública (SFP) en el tutorial de trabajo de Cultura Institucional 2010 y 2011, el Instituto inició las tareas para la implantación de un grupo colegiado con el objetivo principal de prevenir y atender este tipo de violencia en la Institución.

Es importante mencionar que de no haber sido por las líneas de trabajo establecidas de forma transversal por el INMUJERES para todas las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, en el IMSS no se hubiera realizado una encuesta para diagnosticar este tipo de violencia y tampoco instrumentado acciones para atender esta problemática. Por otra parte, el implementar acciones específicas para dar cumplimiento a los lineamientos establecidos por la instancia rectora de la política de igualdad no siempre garantiza que estos sean efectivos para atender la problemática, como se observará en el apartado correspondiente al análisis del Grupo de Trabajo Institucional.

También, es menester señalar que el INMUJERES desde el año 2008 a través del Diagnóstico de Cultura Institucional aplicado en las 240 instituciones gubernamentales, identificó la existencia de una grave problemática de HyAS en los espacios laborales de la Administración Pública, y no fue hasta el 2011, concretamente en el tutorial de trabajo de ese año que instruyó a realizar acciones para prevenir y atender el HyAS, es decir, dos años antes de finalizar el sexenio de Felipe Calderón Hinojosa. Lo anterior revela el inicio tardío de los trabajos encaminados a eliminar el HyAS de las instituciones públicas.

## **4.2 Análisis de la integración y conformación del Grupo de Trabajo Institucional para Prevenir y Atender el HyAS en el IMSS.**

La difusión y promoción en medios internos, como el correo electrónico institucional fue una de las primeras actividades que realizó el IMSS sobre el tema del HyAS, específicamente en el 2011 se difundieron los pronunciamientos del Secretario de la Función Pública y del Director General del IMSS que marcaron una de las directrices a seguir en el Instituto Mexicano del Seguro Social.

### **4.2.1 Pronunciamiento de la Secretaría de la Función Pública.**

Salvador Vega Casillas, entonces Secretario de la Función Pública, en el año 2011, dirigió el pronunciamiento a las y los servidores públicos de la Secretaría de la Función Pública, del Instituto de Administración y Avalúos de Bienes Nacionales, y las personas Titulares de los Órganos Internos de Control, de las Áreas de Quejas, de Responsabilidades y de Auditoría.

En este comunicado difundido en el IMSS el 16 de junio de 2011, el Secretario de la Función Pública expresaba que a fin de preservar un ambiente de trabajo sano entre los servidores públicos era necesario adoptar como marco de referencia el *Protocolo de Intervención en casos de Hostigamiento y Acoso Sexual* establecido por el Instituto Nacional de las Mujeres.

Así también señalaba que "...en el ámbito de la Contraloría Interna, cualquier persona, servidor público, estará en condiciones de denunciar ante ésta las conductas lascivas que impliquen hostigamiento o acoso sexual en su contra, y en su caso, contar con la asesoría y apoyo institucional que al efecto resulten necesarios."<sup>142</sup>

---

<sup>142</sup> Secretaría de la Función Pública (SFP), *Pronunciamiento del Secretario de la Función Pública*, México 2011.

En este pronunciamiento se indica que corresponde a la Oficialía Mayor lo siguiente:

“... conforme a sus atribuciones y en coordinación con el Comité de Asesoría y cumplimiento del Código de Conducta de la Secretaría, instrumentar acciones para la adecuada difusión del Protocolo, establecer mecanismos y medios de ayuda, así como llevar a cabo otras acciones que permitan evitar que se presenten casos de hostigamiento o acoso sexual en esta dependencia, y en su caso, auxiliar conforme a sus atribuciones a la Contraloría Interna en la sanción y ejecución de sus ejecuciones.”<sup>143</sup>

El escrito de Vega Casillas fue la punta de lanza para que las demás dependencias y entidades de la Administración Pública Federal elaboraran y difundieran sus propios pronunciamientos. (Anexo 1).

#### **4.2.2 Pronunciamiento del Instituto Mexicano del Seguro Social.**

Por su parte, en el IMSS se elaboró y firmó por el entonces Director General, Daniel Karam Toumeh, el pronunciamiento en el que la institución se compromete a preservar un ambiente de trabajo sano y libre de HyAS, así como, identificar las áreas a las cuales cualquier trabajador o trabajadora puede acudir a presentar una queja o denuncia.

Este documento se difundió el 29 de junio y el 1 de julio de 2011. Al respecto Karam Toumeh expresó lo siguiente:

“En el Instituto Mexicano del Seguro Social asumimos la responsabilidad de preservar un ambiente de trabajo sano y libre de hostigamiento y acoso sexual laboral, investigar las quejas presentadas por estas conductas y tomar las medidas disciplinarias correspondientes, con el objetivo de eliminar las prácticas discriminatorias y de violencia, para transformar espacios en los que imperen los principios de democracia, equidad, tolerancia y respeto a la dignidad de las personas.”<sup>144</sup>

---

<sup>143</sup> *Idem.*

<sup>144</sup> Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), *Pronunciamiento para Prevenir y Atender el Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral, 2011.*

Este documento fue el instrumento que la Unidad de Organización y Calidad tomó como base para conformar el grupo colegiado de prevención y atención del HyAS, y también se utilizó para concertar su instrumentación con los diferentes actores que participarían en la definición de las estrategias institucionales en materia de HyAS. (Anexo 2).

No obstante la responsabilidad asumida por el entonces Director General del IMSS, se observa que no cumplió su compromiso de preservar un ambiente de trabajo sano y libre de hostigamiento y acoso sexual, pues como se plasma al inicio de este trabajo, en el mes de octubre del 2011 el Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género arrojó un 11.98% de personas víctimas de este tipo de violencia.

Ambos pronunciamientos arriba presentados, fueron difundidos en una y/o dos ocasiones a través de las cuentas de correo electrónico institucional, lo que significa que aquellos trabajadores que no cuentan con correo institucional no tuvieron acceso a la información vertida en los pronunciamientos.

#### **4.2.3 Conformación del Grupo de Trabajo Institucional para Prevenir y Atender el HyAS en el IMSS.**

De los trabajos de obligatoriedad para el IMSS establecidos en el Programa de Cultura Institucional 201, se resalta la implantación del objetivo 9 relacionado con la instauración de mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro del propio Instituto, a través de actividades específicas vinculadas con la difusión y promoción permanente de campañas en medios internos, la creación de una instancia colegiada y la elaboración de un procedimiento de actuación de dicha instancia. Estas actividades específicas son las que forman parte de la implantación del factor 9 del PCI, mismas que se analizan a continuación.

#### **4.2.3.1 Acciones de difusión.**

Para dar atención a las actividades de difusión y promoción, se dieron a conocer los pronunciamientos para prevenir el HyAS del Secretario de la Función Pública y del Director General del IMSS, tal como se explicó anteriormente. Así también, se difundió mediante cuentas de correo institucional la existencia de un Grupo de Trabajo dedicado a prevenir y atender el HyAS, a eliminar las prácticas discriminatorias y de violencia, indicando que toda persona que incurra en HyAS será sancionada. (Anexo 3).

Si bien es cierto, el PCI indicó una difusión permanente de la existencia de una instancia colegiada dentro de la institución, la difusión se llevó a cabo en el mes de agosto de 2011 por única ocasión, lo cual refleja que el comunicado sólo llegó a los trabajadores y trabajadoras con cuenta de correo institucional dejando fuera a un porcentaje considerable de trabajadores que no conocieron de la existencia de la instancia colegiada y tampoco la directriz emitida por el Director General en la emisión de su pronunciamiento.

#### **4.2.3.2 Opinión de la Dirección Jurídica respecto a la conformación del Grupo de Trabajo Institucional.**

Antes de conformar la instancia colegiada, la Coordinación de Gestión de Programas Gubernamentales, en su calidad de enlace institucional del PCI ante la Secretaría de la Función Pública, solicitó a la Dirección Jurídica su opinión sobre la factibilidad de la creación de la instancia, por lo cual, el 28 de abril de 2011 mediante oficio número 09 52 17 61 4200/826 de carácter reservado, el jurídico del IMSS indicó que la factibilidad de la implantación del cuerpo colegiado es materia distinta a lo contemplado en la Ley del Seguro Social (LSS) y sus reglamentos, los cuales tienen por objeto normar lo relativo a la seguridad social, garantizando el derecho a la salud, asistencia médica, protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual, por lo tanto indicó que

se encontraba imposibilitado jurídicamente para pronunciarse al respecto, toda vez que la implantación del Grupo de Trabajo corresponde a un proceso operativo y administrativo relacionado con la atribución de la Dirección de Administración y Evaluación de Delegaciones (DAED).

No obstante, expresó que en virtud de que el órgano colegiado prevendrá, indagará y analizará los probables actos de HyAS que pudieran presentarse en el ámbito laboral, era necesario solicitar la intervención del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS), lo cual no se realizó o al menos no se encontró evidencia de acercamiento con el área sindical del Instituto.

#### **4.2.3.3 Acta Constitutiva del Grupo de Trabajo de Institucional. (Objetivo y Funciones).**

Según la Estrategia de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual en la Administración Pública Federal del INMUJERES se debía implantar un “...mecanismo de actuación que se desarrollará bajo un grupo de trabajo intrainstitucional que prevendrá, indagará y analizará los probables casos de hostigamiento y acoso sexual”<sup>145</sup>, por ello, en el IMSS se decidió nombrar al mecanismo como un Grupo de Trabajo Institucional.

Después de varias reuniones de trabajo bajo la coordinación de la División de Programas de Cultura Institucional, el 15 de julio de 2011 se instaló en el IMSS el órgano colegiado para prevenir y atender el HyAS, nombrado como *Grupo de Trabajo Institucional para Prevenir y Atender Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual*, y que en lo sucesivo para efectos del presente estudio se le denominará “Grupo de Trabajo.”

---

<sup>145</sup> INMUJERES, *Estrategia de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual en la Administración Pública Federal*, México 2010, p. 13.

El objetivo de este Grupo de Trabajo quedó asentado en el acta constitutiva como “...contribuir a la eliminación del hostigamiento y acoso sexual por ser una forma de discriminación que obstaculiza el acceso y permanencia en un trabajo digno y de calidad, a través del estudio y análisis minucioso sobre las causas constitutivas de este problema.”<sup>146</sup> (Anexo 4)

De este objetivo se desprende entonces que el Grupo de Trabajo debe 1) eliminar el HyAS y 2) estudiar y analizar las causas constitutivas del HyAS. Al respecto se observa que el estudio y análisis de las causas constitutivas de hostigamiento y acoso sexual es una premisa que está de sobra, ya que las causas ya han sido analizadas y presentadas por diversos autores y que aquí hemos presentado en el capítulo I de esta investigación. Más bien, el enfoque de esta premisa tal vez debió orientarse al estudio y análisis de cada uno de las quejas presentadas ante el Grupo de Trabajo para determinar su procedencia o no, y con relación a ello tomar la ruta de solución correspondiente.

En dicha acta queda acordado por parte de sus integrantes que el Grupo de Trabajo deberá investigar las quejas presentadas y tomar medidas disciplinarias correspondientes a fin de que imperen los principios de equidad, tolerancia y respeto a la dignidad de las personas.

Asimismo, se establece que el Grupo de Trabajo reporta a la Unidad de Personal de la Dirección de Administración y Evaluación de Delegaciones (DAED), misma que en coordinación con las dependencias involucradas en su instrumentación, establecerá los objetivos, metas y acciones para garantizar su aplicación en el nivel central y delegacional.

De estos lexemas se analiza entonces que el Grupo de Trabajo funge como una figura decorativa, ya que la definición de objetivos, metas y acciones se delegan a

---

<sup>146</sup> Instituto Mexicano del Seguro Social, *Acta Constitutiva del Grupo de Trabajo Institucional para Prevenir y Atender los casos de Hostigamiento y Acoso Sexual*, 15 de julio de 2011.

la Unidad administrativa de Personal y no son definidas por los integrantes del Grupo. Esto muestra que el Grupo no tiene libertad para la toma de decisiones sobre la materia para el cual fue creado ya que es el Titular de la Unidad de Personal quien decide sobre los asuntos llevados al seno del Grupo de Trabajo.

Referente a su implantación en los ámbitos central y delegacional, al 31 de diciembre del 2012 no se ha concluido su implantación en el nivel central y no se tienen acciones desarrolladas para su implementación en los 35 órganos de operación administrativa desconcentrada, también llamados Delegaciones del IMSS.

Por otra parte, se identifica que no se contempla la participación del Director General en alguna de las sesiones del órgano colegiado como responsable de preservar un ambiente laboral sano. Así también, no establece la participación del H. Consejo Técnico como órgano superior del Instituto, el cual autorice mediante la emisión de un “Acuerdo” su constitución y marco normativo de actuación. Por lo consiguiente, tampoco se plasma informar del seguimiento y avances de las actividades realizadas por el Grupo de Trabajo Institucional a dicho Consejo.

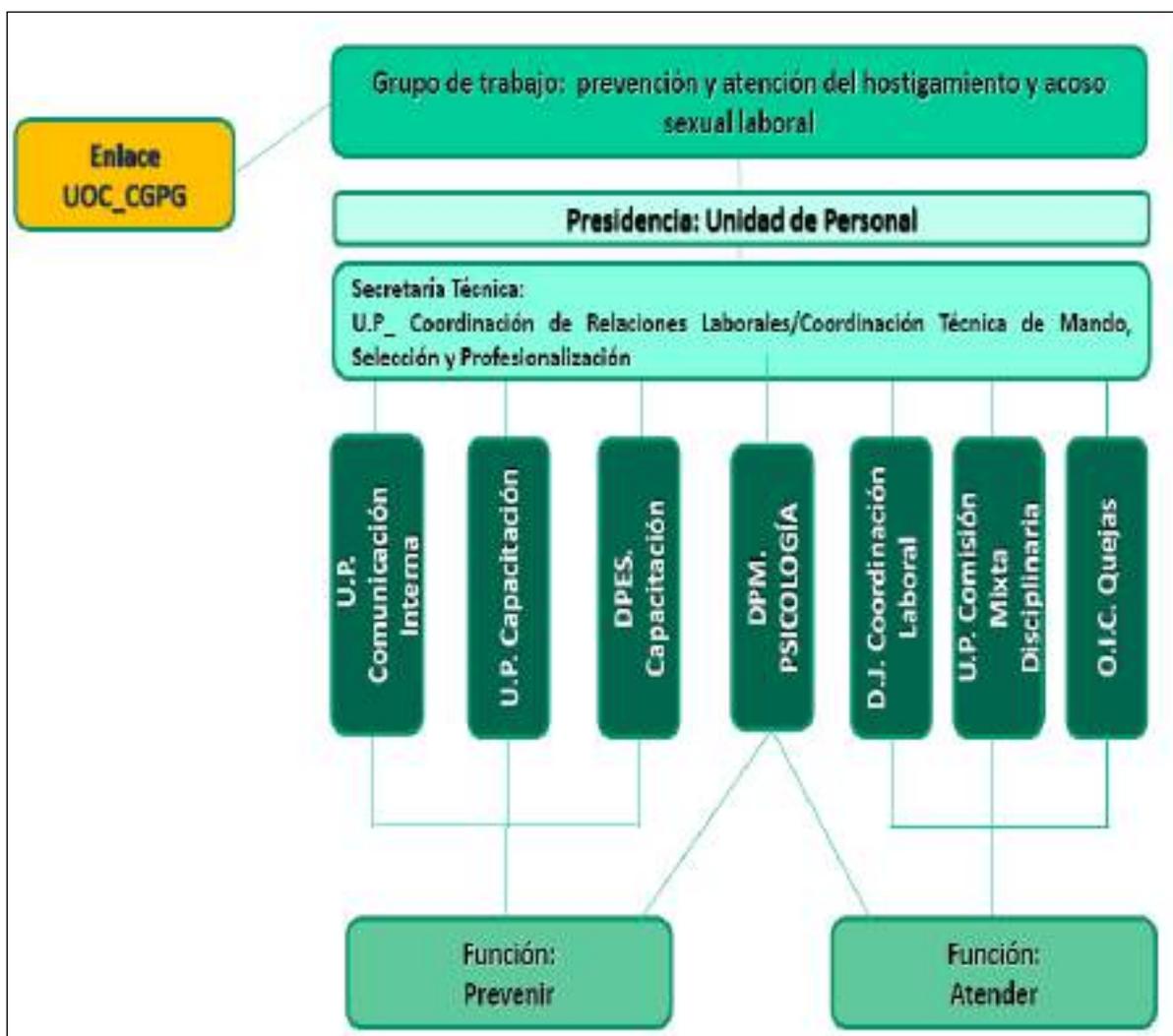
#### **4.2.3.4 Estructura del Grupo de Trabajo.<sup>147</sup>**

La estructura con la que se dio inicio al Grupo de Trabajo consideró las funciones de prevenir y atender el HyAS en la institución con la participación de sólo cuatro áreas normativas y el Órgano Interno de Control, como se observa en el cuadro número 5.

---

<sup>147</sup> Tomado de IMSS, *Programa Estratégico para la Prevención y Atención del HyAS en el IMSS, 2011-2012*, México, 2011.

Cuadro 5. Estructura del Grupo de Trabajo.



Fuente: IMSS, Programa Estratégico para la Prevención y Atención de HyAS en el IMSS, 2011-2012.

#### 4.2.3.5 Representación institucional en el Grupo de Trabajo.

La representación institucional del grupo de trabajo es de 0.229% con relación al total del número de trabajadores del IMSS, como se presenta en el siguiente concentrado.

Cuadro 6. Representación en el grupo de Trabajo por Área Normativa.

Área Normativa del IMSS	Número de plazas a diciembre de 2011 <sup>148</sup>	Representación en el Grupo de Trabajo.	Número de representantes en el Grupo de Trabajo	% de representantes con relación al número de plazas
Dirección General.	44	NO	0	0.000%
Secretaría General.	127	NO	0	0.000%
Dirección de Prestaciones Médicas.	353,231	NO <sup>149</sup>	0	0.000%
Dirección de Administración y Evaluación de Delegaciones.	19,852	SI	7	0.035%
Dirección de Finanzas.	2,243	NO	0	0.000%
Dirección Jurídica.	2,439	SI	1	0.041%
Dirección de Incorporación y Recaudación.	19,709	NO	0	0.000%
Dirección de Prestaciones Económicas y Sociales.	29,843	SI	1	0.003%
Dirección de Innovación y Desarrollo Tecnológico.	1,454	NO	0	0.000%
Unidad de Vinculación.	71	NO	0	0.000%
Órgano Interno de Control.	670	SI	1	0.149%
Coordinación Delegacional de Atención y Orientación al Derechohabiente.	591	NO	0	0.000%
Coordinación de Comunicación Social.	349	NO	0	0.000%
Delegaciones.	193	NO	0	0.000%
Unidad del Programa IMSS Oportunidades.	697	NO	0	0.000%
<b>Totales</b>	<b>431,513</b>		<b>10</b>	<b>0.229%</b>

Fuente: Elaboración propia con datos del Informe de Servicios Personales del IMSS 2012 y el Acta Constitutiva del Grupo de Trabajo Institucional para Prevenir y Atender el Hostigamiento y Acoso Sexual en el IMSS, 2011.

En el cuadro número 6 se aprecia que el Grupo de Trabajo tiene únicamente una representatividad de 4 áreas normativas de 14 existentes. Asimismo, a nivel Delegacional no se ha bajado los lineamientos para que cada Delegación cuente con su propio Grupo de Trabajo para prevenir y atender el HyAS. Como se observa, las 10 áreas que no tienen representatividad en el órgano colegiado

<sup>148</sup> Cifras tomadas del Informe de Servicios Personales del IMSS, 2012.

<sup>149</sup> El área médica del IMSS no asistió a las reuniones de trabajo para la instalación del Grupo de Trabajo. Aunque aparece en la estructura del Grupo, al menos en el arranque del mecanismo de actuación y en la firma del Acta Constitutiva no asistió ningún representante de la Dirección de Prestaciones Médicas.

cuentan con un número significativo de plazas ocupadas por trabajadores y trabajadoras que pueden ser objeto de HyAS.

#### **4.2.3.6 De los integrantes del Grupo de Trabajo Institucional.**

En los cuadros número 7 y 8 se muestra la composición del Grupo de Trabajo por un 73% de hombres y un 27% de mujeres. En ninguno de los puestos estratégicos del Grupo de Trabajo (Presidencia, Secretaría Técnica y Consejería) existe equidad de género, es decir 1 hombre y una mujer para el mismo puesto. Esta composición resulta interesante, ya que como se expuso en el capítulo I las personas hostigadoras y acosadoras en su mayoría corresponden al sexo masculino, mientras las mujeres que son quienes sufren en mayor medida este tipo de violencia, no tienen una representación significativa en el Grupo de Trabajo, ni siquiera del 50%.

Es menester destacar que los integrantes del Grupo de Trabajo son funcionarios de mando, es decir, dentro de la línea jerárquica de mando de la estructura administrativa del IMSS se encuentran en puestos de poder o de toma de decisiones, tal como lo menciona la perspectiva de género que se revisó en el capítulo I.

De esta forma es muy probable que los propios miembros de órgano colegiado en algún momento funjan como juez y parte en una denuncia, lo cual resta credibilidad y legitimidad hacia el exterior y promueve que el porcentaje de las denuncias por HyAS sea nulo, pero no por que no existan casos, sino porque no da confianza al personal del IMSS denunciar en esa instancia, finalmente es un grupo cerrado en el que no interviene ningún observador externo, representante sindical y representante de la nómina ordinaria que pudiera dotarlo de mayor credibilidad.

Cuadro 7. *Integrantes del Grupo de Trabajo por género.*<sup>150</sup>

Cargo en el Grupo de Trabajo		Género	Área Normativa del IMSS
Presidencia	Titular	Masculino	DAED. Unidad de Personal.
	Suplente	Masculino	DAED. Unidad de Personal.
Secretaría Técnica	Secretaria Técnica A	Femenino	DAED. Unidad de Personal.
	Secretaria Técnica B	Femenino	DAED. Coordinación de Relaciones Laborales.
Consejería	Consejero 1	Masculino	Dirección Jurídica.
	Consejero 2	Masculino	DAED. Coordinación de Sistemas de Información.
	Consejero 3	Masculino	Órgano Interno de Control.
	Consejero 4	Masculino	Dirección de Prestaciones Económicas y Sociales.
	Consejero 5	Masculino	Dirección de Prestaciones Médicas.
	Consejero 6	Femenino	DAED. Unidad de Personal.
	Consejero 7	Masculino	DAED. Unidad de Organización y Calidad.

Fuente: *Elaboración propia con datos del Acta Constitutiva del Grupo de Trabajo Institucional para Prevenir y Atender el Hostigamiento y Acoso Sexual en el IMSS, 2011.*

Cuadro 8. *Participación por género en el Grupo de Trabajo.*<sup>151</sup>

Género	Absoluto	Relativo
Femenino	3	27%
Masculino	8	73%
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

Fuente: *Elaboración propia con datos del Acta Constitutiva del Grupo de Trabajo Institucional para Prevenir y Atender el Hostigamiento y Acoso Sexual en el IMSS, 2011.*

#### 4.2.3.7 Periodicidad de las sesiones.

La periodicidad de las sesiones no se encuentra definida en el Acta Constitutiva pero en el Programa de Trabajo enviado al INMUJERES se indicó que se sesionaría una vez al mes. También la propuesta de Lineamiento para la

<sup>150</sup> Cfr, *Acta Constitutiva del Grupo de Trabajo Institucional para Prevenir y Atender el Hostigamiento y Acoso Sexual*, 15 de julio de 2011.

<sup>151</sup> *Idem.*

intervención del Grupo HyAS en los casos de hostigamiento y acoso sexual en el IMSS, no autorizado, indicó sesiones mensuales para dar seguimiento a los asuntos de los cuales el Órgano Interno de Control y Dirección Jurídica proporcionarían información al Grupo de Trabajo. Esta periodicidad mensual de las sesiones no ha sido respetada.

Para la conformación del órgano colegiado, como se muestra en el cuadro número 9, se tiene la realización de 4 sesiones, incluyendo la reunión para la firma del Acta Constitutiva, las cuales fueron convocadas por la Unidad de Organización y Calidad (UOC) y la Coordinación de Gestión de Programas Gubernamentales (CGPG), en su calidad de enlaces institucionales con el INMUJERES.

*Cuadro 9. Sesiones realizadas para la integración del Grupo de Trabajo con Minuta de Trabajo como evidencia.<sup>152</sup>*

	<b>Fecha de sesión</b>	<b>Área Convocante</b>	<b>Temática abordada</b>
1.	7 de abril de 2011	UOC-CGPG	Informar a la Unidad de Personal sobre la implantación de un Comité como mecanismo de acción para la atención de casos de HyAS.
2.	20 de mayo de 2011	UOC-CGPG	Creación del Comité o Mecanismo de Acción para atender casos de HYAS. Se mencionó la pertinencia de tomar en cuenta al Consejo Técnico y al Sindicato del IMSS.
3.	8 de julio de 2011	UOC-CGPG	Establecer la estrategia institucional para implantar la instancia colegiada y la prevención a través de esquemas de capacitación y difusión.
4.	15 de julio de 2011	UOC-CGPG	Firma del Acta Constitutiva del Grupo de Trabajo.

*Fuente: Elaboración propia con datos de las Minutas del Grupo de Trabajo realizadas en el 2011.*

De la fecha de instalación del Grupo de Trabajo a diciembre de 2012 se tienen contabilizadas 20 sesiones de trabajo de periodicidades diversas, cuya temática general se aborda en el cuadro número 10. Algunas evidencias de las minutas de trabajo se pueden consultar en el Anexo número 5.

<sup>152</sup> Cfr, IMSS, *Minutas de trabajo de reuniones para la instalación del Grupo de Trabajo Institucional para Prevenir y Atender el HyAS, 2011.*

En el cuadro número 10 se distingue que después de la instalación del Grupo Colegiado en julio de 2011, este Grupo no sesionó hasta el mes de febrero de 2012, es decir 6 meses posteriores a la firma del Acta Constitutiva. La frecuencia de realización de las sesiones en 2012 fue irregular y con escasa presencia de los integrantes del Grupo de Trabajo.

*Cuadro 10. Sesiones realizadas del Grupo de Trabajo después de la firma del Acta Constitutiva del Grupo de Trabajo, con Minuta de Trabajo como evidencia.*<sup>153</sup>

	<b>Fecha de sesión</b>	<b>Miembros del Grupo de Trabajo asistentes a la reunión del acta del 15 de julio de 2011</b>	<b>Temática abordada</b>
1.	27 de febrero de 2012	Presidente Suplente Secretaria Técnica A Secretaria Técnica B Consejero	Análisis de un asunto que se encuentra en etapa de investigación en el OIC. Minuta sin firmas.
2.	24 de abril de 2012	Secretaria Técnica A Secretaria Técnica B	Invitación a miembros del Grupo de Trabajo a capacitarse en materia de HyAS; definición del plan de de trabajo de difusión; invitar al área médica a participar en el Grupo; posibilidad de agregar al Grupo HyAS las funciones del Comité de Ética e incorporar al "Call center" del IMSS.
3.	7 de mayo de 2012	Secretaria Técnica A Secretaria Técnica B Consejera	Se informó que a la fecha sólo se ha presentado una denuncia por acoso el cual se consideró de mutuo consentimiento en la relación, por lo cual quedó atendido y concluido. Si se fomenta la denuncia se cuestiona si se tendrá la capacidad para atenderla; posible invitación a representantes sindicales; necesidad de generar un correo electrónico y un teléfono

<sup>153</sup> *Idem.*

			de orientación como primer contacto; se plantea la atención del Comité de Ética desde el grupo HyAS.
4.	15 de mayo de 2012	Secretaria Técnica A Secretaria Técnica B Consejera	Asistencia del personal de áreas médicas; preocupa el hecho de empoderar a las personas víctimas de HyAS y tener el recurso humano para asistirles; se manifiesta la preocupación de que alguien pueda ser acusado injustamente; es necesario que el Presidente del Grupo apruebe las mesas de trabajo establecidas en el Plan de Trabajo. No se debe incorporar a las áreas jurídicas hasta que se tenga un modelo de actuación aprobado por el Presidente.
5.	18 de mayo de 2012	Presidente Suplente Secretaria Técnica A Secretaria Técnica B Consejera	Fusión de los grupos de trabajo de ética y el HyAS; revisión y delimitación de las funciones del nuevo Grupo de Trabajo; designación de integrantes del nuevo grupo de trabajo; proyecto de acta constitutiva del grupo de ética y Prevención y Atención al HyAS.
6.	8 de junio de 2012	Sin información.	Sesión como grupo fusionado de los temas de ética y HyAS. Revisión de entregables 2012 para ambos temas. Sin minuta de evidencia. Se incorporó la figura de Secretaria Ejecutiva de Ética y HyAS.
7.	18 de junio de 2012	Secretaria Técnica B	Revisión de la propuesta de prevención y flujograma; confirmación del área de Salud en el Trabajo como apoyo al HyAS; se menciona la importancia del personal del Sindicato en los temas de HyAS.
8.	27 de julio de	Secretaria Técnica A	Flujograma con áreas médicas; plan de

	2012	Secretaria Técnica B Consejera	trabajo; difusión HyAS; acta constitutiva ética –HyAS.
9.	06 de agosto de 2012	Secretaria Técnica B	Delimitar funciones y forma de trabajo de la Coordinación de Áreas Médicas en el Grupo HyAS; procedimiento de actuación y plan de trabajo.
10.	04 de septiembre de 2012	Secretaria Técnica A Secretaria Técnica B Consejera	Plan de trabajo, propuesta de difusión del mecanismo, sesión plenaria.
11.	06 de septiembre de 2012	Secretaria Técnica B	Plan de trabajo, propuesta de difusión del mecanismo, sesión plenaria.
12.	10 de septiembre de 2012	Secretaria Técnica B Consejera	Seguimiento al Plan de Acción del Grupo de Trabajo, procedimiento de atención y propuesta de difusión.
13.	12 de septiembre de 2012	Secretaria Técnica A Secretaria Técnica B Consejera	Se continúa con el análisis y corrección de los productos a entregarse al INMUJERES.
14.	14 de septiembre de 2012	Presidente Suplente Secretaria Técnica A Secretaria Técnica B Consejera	Plan de Acción, Procedimiento de atención, propuesta de difusión, capacitación.
15.	18 de septiembre de 2012	Secretaria Técnica B Consejera	Presentación de la propuesta de difusión.
16.	20 de septiembre de 2012	Secretaria Técnica B	Cambios en el Plan de trabajo con el área médica.
17.	21 de septiembre de 2012	Secretaria Técnica B	Comentarios y sugerencias al Plan de Trabajo y Flujograma. Se manifestó la preocupación de que se incorpore al Grupo el Sindicato porque cuando una trabajadora sufre HyAS suele acudir a su Sindicato para su resolución.
18.	1 de octubre de 2012	Presidente Presidente Suplente	Sesión Plenaria. Presentación de los nuevos miembros del

		Secretaria Técnica A Secretaria Técnica B Consejera 5 consejeros	Grupo, presentación del Plan de trabajo, flujograma y campaña de difusión; calendario de sesiones y capacitación a integrantes. Se aprueba el plan de trabajo, el flujograma y la estrategia de difusión. Se difundirá el correo <a href="mailto:prevención.hyas@imss.gob.mx.aprobación">prevención.hyas@imss.gob.mx.aprobación</a> de sesiones mensuales, trimestrales y plenarios.
19.	09 de noviembre de 2012	Secretaria Técnica A Secretaria Técnica B	Tres personas han buscado orientación a través del correo de prevención y preguntaron los nombres de los servidores públicos que las atenderían. Se hace énfasis en la seguridad y protección de los datos de la persona que presenta una queja.
20.	13 de diciembre de 2012	Secretaria Técnica A Secretaria Técnica B Consejera	1 caso que pidió orientación y expresó una queja de HyAS, implementación en Delegaciones, avances de la estrategia de difusión.

En cuanto a los integrantes formalmente establecidos en el Acta de instalación se observa la inasistencia de la figura del Presidente o Presidente suplente, y de la mayoría de los Consejeros del Grupo, lo cual retrasó la toma de decisiones y aprobación respecto al Programa de Trabajo y el procedimiento de actuación del Grupo.

Las sesiones del mes de abril de 2012 en adelante se realizaron con mayor frecuencia por la propuesta que se tuvo de incorporar a la instancia colegiada para atender el hostigamiento y acoso sexual el Comité de Ética publicado como obligación en el Diario Oficial de la Federación el 6 de marzo de 2012, donde se establecían fechas específicas para el envío de entregables de la instalación del Comité de Ética a la Secretaría de la Función Pública.

Con fecha 20 de abril de 2012, se procedió a la fusión y levantamiento del Acta Constitutiva del Grupo de Trabajo Institucional de “Ética y de Prevención y Atención

de Hostigamiento y Acoso Sexual,” El acta fue enviada de forma electrónica el 23 de mayo de 2012 a la Secretaría de la Función Pública, esta última, remitió un comunicado con fecha 15 de junio de 2012, señalando que el Comité debería ser única y exclusivamente para tratar temas de ética y que no podía juntarse con el de HyAS, por lo tanto, el Acta de fusión fue tomada como no válida por la SFP.

Después de esto, se continuó trabajando con el Grupo de Trabajo original de HyAS, aunque con tareas retrasadas, en primera por la falta de seguimiento que se le dio en el 2011 a la instancia colegiada y en segunda porque en el primer semestre de 2012 se concentraron los esfuerzos para dar cumplimiento al Comité de Integridad y Ética.

#### **4.2.3.8 Acciones de capacitación para los integrantes del Grupo de Trabajo Institucional.**

El INMUJERES promovió en el año 2011 en dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, el curso en línea denominado *Prevención y Atención del Hostigamiento y Acoso Sexual* con el objetivo de capacitar un primer grupo objetivo conformado por los miembros que integrarían los órganos colegiados para prevenir y atender el HyAS. La temática del curso se orientó a proporcionar a los participantes las definiciones Hostigamiento y Acoso Sexual; cómo se presentan este tipo de conductas; causas y consecuencias del HyAS; lineamientos para prevenir y atender el HyAS; atención a quejas; aplicación y ejecución de sanciones; estrategias de prevención y atención, entre otras.

En su mayoría los miembros del Grupo de Trabajo Institucional del IMSS no se interesaron por capacitarse. De los 11 integrantes, siete no se capacitaron, cuatro tomaron el curso en línea, y de los cuatro sólo uno de ellos acreditó el curso, tal y como se muestra en el cuadro número 11.

*Cuadro 11. Calificaciones obtenidas por los miembros del Grupo de Trabajo Institucional que tomaron el curso en línea "Prevención y Atención del Hostigamiento y Acoso Sexual" del INMUJERES.<sup>154</sup>*

	<b>Cargo en el Grupo de Trabajo Institucional</b>	<b>Calificación Obtenida</b>	<b>Calificación mínima aprobatoria</b>
1.	Presidente Suplente.	61.29	8.00
2.	Secretaria Ejecutiva A.	0	
3.	Secretaria Ejecutiva B.	99.35	
4.	Consejera.	74.32	

*Fuente:* Elaboración propia con datos de la División de Programas de Cultura Institucional del IMSS, 2011.

#### **4.2.3.9 Presupuesto asignado.**

El Grupo de Trabajo no cuenta con una partida presupuestal específica para su operación. Las áreas normativas que forman parte del órgano colegiado lo apoyan de acuerdo a los recursos presupuestales disponibles y/o autorizados por cada uno de sus titulares.

#### **4.2.3.10 Programa Estratégico 2011-2012.**

El 20 de enero de 2012 el IMSS envió al INMUJERES la propuesta de Programa Estratégico 2011-2012 para la Prevención y Atención al Hostigamiento Sexual en el IMSS, habiéndose establecido 3 objetivos: 1) Prevenir, 2) Atender y 3) Dar seguimiento al hostigamiento y acoso sexual. Ver Anexo número 6.

En este programa se estableció la integración de 4 mesas del Grupo de Trabajo HyAS para atender de manera particular las estrategias a implementar, quedando de la siguiente manera:

1. Mesa de trabajo para Legislación.

<sup>154</sup> Calificaciones tomadas de la información estadísticas de la División de Programas de Cultura Institucional.

- Dirección Jurídica. Coordinación Laboral. División de Investigaciones Laborales.
  - Dirección de Administración y Evaluación de Delegaciones. Unidad de Personal. Coordinación de Relaciones Laborales (Comisión Nacional Mixta Disciplinaria).
  - Órgano Interno de Control.
2. Mesa de trabajo para Difusión.
- Dirección de Administración y Evaluación de Delegaciones. Unidad de Personal. Coordinación de Sistemas de Información. División de Comunicación Interna al Personal.
3. Mesa de trabajo de Capacitación.
- Dirección de Administración y Evaluación de Delegaciones. Unidad de Personal. Coordinación de Gestión de Recursos Humanos. Coordinación Técnica de Mando, Selección y Capacitación. División de Capacitación y Desarrollo.
  - Dirección de Prestaciones Económicas y Sociales. Coordinación de Prestaciones Sociales. División de Capacitación y Adiestramiento Técnico.
4. Asesores en materia médica y psicológica.

Asimismo se establecieron 7 indicadores de evaluación sobre la normatividad, difusión, capacitación, quejas y denuncias, orientación y asesoría, convocatoria a sesiones, elaboración de informes, a los cuales no se les dio seguimiento y tampoco se encuentra evidencia documental de que se haya realizado algún informe de resultados sobre este programa de trabajo.

Este documento de trabajo se envió a INMUJERES porque la fecha de cumplimiento para presentar el programa se acercaba a su vencimiento, por ello, no contó con la aprobación de los miembros de la instancia colegiada. Por lo tanto,

a lo largo del año 2012 se continuó con su revisión hasta aprobarse en diciembre de 2012 el Programa de Trabajo del Grupo, pero ahora con la aplicabilidad 2013-2018. Llevó un año la aprobación de un programa de trabajo de un Grupo que tenía ya año y medio de haberse constituido y por lo tanto, durante 2012 operó sin una línea específica de acción a seguir.

#### **4.2.3.11 Quejas recibidas por el Grupo de Trabajo.**

De 4,819 trabajadoras y trabajadores que indicaron haber sido víctimas de HyAs en el 2011, al cierre del ejercicio 2012 sólo se recibieron dos quejas por HyAS, una de forma escrita a la Coordinación de Relaciones Laborales y otra a través del correo electrónico. Asimismo, se solicitaron 3 orientaciones sobre el procedimiento de denuncia mediante el correo electrónico. Estas 5 solicitudes fueron realizadas por mujeres trabajadoras del Instituto de la fecha de instalación del Grupo de Trabajo al mes de diciembre de 2012.

En las orientaciones solicitadas por mujeres, requerían información sobre los integrantes del Grupo de Trabajo, por lo que se supone que al ser los propios servidores públicos del IMSS y a la vez funcionarios de mando los que reciben y dan seguimiento a su queja, las víctimas se detienen por temor a represalias contra ellas.

#### **4.2.3.12 Rendición de Cuentas.**

El Grupo de Trabajo acordó enviar semestralmente a la Secretaría de la Función Pública (SFP), para su superior conocimiento, un informe por escrito de los casos de HyAS que se presenten en el IMSS, tal como se especificó en la propuesta de Lineamiento para la intervención del Grupo HyAS en los casos de Hostigamiento y Acoso Sexual en el IMSS, sin embargo, no existe constancia de la entrega y recepción de dicho informe.

#### 4.2.3.13 Fortalezas y debilidades del Grupo de Trabajo Institucional.

A continuación se presenta el análisis de fortalezas y debilidades identificadas en los trabajos realizados por el órgano colegiado en el periodo 2010-2012.

Cuadro 12. *Fortalezas y debilidades.*

Fortalezas	Debilidades
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Existe un pronunciamiento para prevenir y atender el hostigamiento y acoso sexual por parte del Director General del IMSS.</li> <li>2. Están identificadas las áreas en las cuales los trabajadores y trabajadoras del IMSS pueden acudir a presentar quejas o denuncias por HyAS.</li> <li>3. Opinión jurídica sobre la instalación del Grupo en el IMSS indica que es competencia de la Dirección de Administración y Evaluación de Delegaciones.</li> <li>4. Existe un correo institucional específico para atender quejas y denuncias sobre HyAS.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Deficiente difusión como acción preventiva.</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Escasa difusión del pronunciamiento para prevenir y atender el hostigamiento y acoso sexual del Director General del IMSS.</li> <li>• Insuficiente difusión de la existencia de un Grupo de Trabajo Institucional para prevenir y atender los casos de HyAS.</li> <li>• Escasa cobertura de la difusión, solo llega a los trabajadores y trabajadoras que cuentan con correo electrónico institucional.</li> <li>• Se ha focalizado en nivel central.</li> </ul> </li> <li>2. <i>Ausencia de capacitación como acción preventiva.</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los miembros del Grupo de Trabajo no están capacitados y sensibilizados sobre el HyAS.</li> <li>• Solo un miembro del Grupo terminó aprobatoriamente el curso de HyAS que impartió el INMUJERES en línea.</li> </ul> </li> </ol>

Fortalezas	Debilidades
	<p data-bbox="821 285 1349 310">3. <i>Escasa representación en el Grupo de Trabajo.</i></p> <ul data-bbox="870 327 1390 642" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="870 327 1390 390">• No existe un representante de todas las áreas normativas del IMSS.</li> <li data-bbox="870 411 1390 516">• No está presente un representante del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguros Social (SNTSS).</li> <li data-bbox="870 537 1390 642">• No hay representación externa a la institución, sea del gobierno o del sector social.</li> </ul> <p data-bbox="821 705 1390 768">4. <i>Carencia de objetivos y funciones en el Acta Constitutiva.</i></p> <ul data-bbox="870 789 1390 936" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="870 789 1390 852">• El objetivo del Grupo es débil y poco entendible.</li> <li data-bbox="870 873 1390 936">• No contiene las funciones de cada uno de los integrantes del Grupo.</li> </ul> <p data-bbox="821 999 1227 1024">5. <i>Deficiente participación por género.</i></p> <ul data-bbox="870 1041 1390 1188" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="870 1041 1390 1104">• Existe escasa incorporación del género femenino en el Grupo de Trabajo.</li> <li data-bbox="870 1125 1390 1188">• Las figuras más importantes del Grupo y con poder de decisión recaen en hombres.</li> </ul> <p data-bbox="821 1251 1341 1276">6. <i>Retraso en los trabajos del Grupo Institucional</i></p> <ul data-bbox="870 1335 1390 1524" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="870 1335 1390 1524">• Retraso de los trabajos del Grupo de HyAS porque los esfuerzos se concentraron en crear una nueva figura donde se fusionaran los temas de integridad y ética y el de hostigamiento y acoso sexual.</li> </ul>

Fortalezas	Debilidades
	<p data-bbox="821 243 1276 268"><i>7. Irregularidad en las Sesiones de trabajo.</i></p> <ul data-bbox="870 285 1390 436" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="870 285 1390 352">• La periodicidad mensual de las sesiones no ha sido respetada.</li> <li data-bbox="870 369 1390 436">• Inasistencia de la mayoría de los miembros del Grupo de Trabajo.</li> </ul> <p data-bbox="821 453 1373 478"><i>8. Carencia de autonomía en la toma de decisiones.</i></p> <ul data-bbox="870 495 1390 730" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="870 495 1390 730">• El Grupo de Trabajo como figura creada específicamente para prevenir y atender los casos de HyAS que pudieran presentarse en el Instituto carece de libre toma de decisiones, éstas se las asignan al Titular de la Unidad de Personal.</li> </ul> <p data-bbox="821 789 1211 814"><i>9. No se reciben quejas y denuncias.</i></p> <ul data-bbox="870 831 1390 940" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="870 831 1390 940">• Se desalienta la denuncia porque no se tiene previsto qué hacer en caso de que lleguen bastantes denuncias.</li> </ul> <p data-bbox="821 999 1227 1024"><i>10. Nula confidencialidad del proceso.</i></p> <ul data-bbox="870 1041 1390 1108" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="870 1041 1390 1108">• Inexistencia de un mecanismo que garantice la confidencialidad del proceso.</li> </ul> <p data-bbox="821 1167 1227 1192"><i>11. No existe cobertura Delegacional.</i></p> <ul data-bbox="870 1209 1390 1360" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="870 1209 1390 1360">• No se han creado los Grupos de Trabajo Delegaciones para prevenir y atender el HyAS, mismo que está establecido en el Acta Constitutiva.</li> </ul> <p data-bbox="821 1419 1325 1444"><i>12. Inconsistencias en el Programa de Trabajo.</i></p> <ul data-bbox="870 1461 1390 1738" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="870 1461 1390 1528">• Diferentes propuestas y versiones del programa de trabajo.</li> <li data-bbox="870 1545 1390 1654">• No hay una línea de trabajo a seguir porque los programas de trabajo no han sido aprobados.</li> <li data-bbox="870 1671 1390 1738">• No existe seguimiento a las actividades que se realizan en el Grupo.</li> </ul>

Fortalezas	Debilidades
	<p>13. <i>Ausencia de rendición de cuentas.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No rinde cuentas a los órganos superiores del Instituto.</li> <li>• No rinde cuentas a los trabajadores y trabajadoras del IMSS.</li> <li>• No rinde cuentas a la sociedad.</li> </ul> <p>14. <i>Normatividad institucional no tipificada.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En la Ley del Seguro Social, su Reglamento, el Contrato Colectivo de Trabajo y demás normatividad interna no se tipifica el “hostigamiento y acoso sexual” como una conducta que amerite sanción si se comete por algún trabajador o trabajadora del Instituto.</li> </ul> <p>15. <i>Inexistencia de un documento normativo..</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inexistencia de lineamientos normativos del Grupo de Trabajo que establezcan atribuciones, actividades, derechos y obligaciones de cada uno de los miembros.</li> </ul> <p>16. <i>Inexistencia de Acuerdo del H. Consejo Técnico para la conformación y autorización del marco normativo del grupo de trabajo institucional.</i></p> <p>17. <i>Ausencia de voluntad política.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de interés por parte de los funcionarios públicos encargados de la toma de decisiones para fortalecerlo y contar con un instrumento que sea efectivo en la prevención del HyAS.</li> </ul> <p>18. <i>Inexistencia de la transversalización de la perspectiva de género al interior del Instituto.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No existe en el IMSS un área específica para atender los temas de género.</li> <li>• Inexistencia de una política de transversalización.</li> </ul>

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumento de la credibilidad por parte de las y los trabajadoras del Instituto.</li> <li>• Mejora del clima laboral.</li> <li>• Implementación de nueva propuesta de conformación del Grupo de Trabajo Institucional.</li> <li>• Mejora en la atención a los derechohabientes.</li> <li>• Reducción en costos por consultas, hospitalización, medicamentos auxiliares y diagnósticos.</li> <li>• Reducción del ausentismo laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cambio sexenal de gobierno.</li> <li>• Cambio en planes y programas gubernamentales.</li> </ul>

Fuente: *Elaboración propia con el análisis de los documentos del Grupo de Trabajo.*

De la matriz arriba presentada, se identificaron 18 debilidades generales en la conformación y operación del Grupo de Trabajo Institucional para Prevenir y Atender el Hostigamiento y Acoso Sexual, derivado de este análisis, en el siguiente capítulo se expone la propuesta de mejora enfocada principalmente a la reconstitución del órgano colegiado y la creación de su marco normativo de actuación previamente autorizado mediante acuerdo por el H. Consejo Técnico del IMSS.

## **CAPÍTULO V**

### **PROPUESTA DE MEJORA DEL GRUPO DE TRABAJO INSTITUCIONAL PARA PREVENIR Y ATENDER EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (IMSS).**

## **CAPÍTULO V**

### **PROPUESTA DE MEJORA DEL GRUPO DE TRABAJO INSTITUCIONAL PARA PREVENIR Y ATENDER EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (IMSS).**

Una vez identificado que el Hostigamiento y Acoso Sexual (HyAS) en el ámbito laboral es una forma de violencia y discriminación por razón del género que puede tener como resultado daño en la salud integral de las mujeres, es prioritaria la intervención de orden estatal a este tipo de violencia padecida en mayor proporción por las mujeres trabajadoras del Instituto en comparación con los hombres.

Como hemos visto a lo largo de la investigación el HyAS impide el logro de la igualdad a la que es Estado mexicano se ha comprometido a respetar, proteger y garantizar a través de los diversos instrumentos internacionales de los que forma parte y específicamente, en las leyes federales de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, de Igualdad entre Mujeres y Hombres, así como la que refiere la prevención y eliminación de la discriminación.

Por lo tanto, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) como parte de la Administración Pública Federal, está obligado a contribuir desde su ámbito de competencia con la tarea del Estado de eliminar todo tipo de violencia contra las mujeres y garantizarles la igualdad de oportunidades.

Así, la propuesta de mejora que aquí se presenta está orientada a hacer eficaz y confiable la operación del Grupo de Trabajo Institucional para Prevenir y Atender el Hostigamiento y Acoso Sexual, logrando con ello promover ambientes laborales no violentos, incentivar la denuncia y propiciar la disminución del HyAS en la institución.

Con la intención de impactar en la eficacia del Grupo de Trabajo, la propuesta se estructura desde la visión de la Nueva Gestión Pública<sup>155</sup>, que establece una actuación con eficacia, eficiencia, calidad, responsabilidad, transparencia, rendición de cuentas y resultados, así como una parte de la ética en el servicio público que se encarga de los principios y valores que deben guiar la conducta de los servidores públicos en lo individual y en las instituciones que integran el Gobierno.

El fomento de una cultura institucional apegada a principios y valores en las instituciones públicas, aunado a los aspectos de eficacia, eficiencia, normatividad y obtención de resultados es una propuesta que materializaremos para el Grupo de Trabajo del IMSS encargado de la prevención y atención del HyAS, el cual, requiere cambios a partir de un diseño normativo que le brinde una estructura ordenada, seguimiento, evaluación y rendición de cuentas de las actividades que de él emanen.

Las modificaciones que el Grupo de Trabajo requiere están orientadas a su reconstitución y a la construcción de un elemento normativo que establezca las

---

<sup>155</sup> A consecuencia de la ola globalizadora, se redefinieron los linderos del ámbito político y privado, lo cual implicó el reajuste de las actividades del Estado considerado como un ente obeso conformado a lo largo de varias décadas y que ahora se tornaba lento e ineficiente. Por ende, fue necesario replantear la forma de trabajo de la administración pública prevaleciente por muchos años, sin contrapesos, con una cultura basada en la lealtad y no en el mérito, con la prevalencia de intereses oportunistas, sin evaluación, vigilancia y nula rendición de cuentas, a fin de adaptarla a las nuevas condiciones imperantes del mercado. La respuesta al déficit de la gestión gubernamental se encontró en la propuesta de cambios basados en la Nueva Gestión Pública (NGP). Los gobiernos anglosajones fueron los pioneros en implementar reformas estilo NGP, sin embargo, el ejemplo concreto lo encontramos en los cambios introducidos en el Reino Unido por Margaret Thatcher, quien reinventó el gobierno a través de una decisiva política de privatización, así como, de competencias, desempeño y acciones de gobierno basadas en resultados.

En este sentido, la adopción de la NGP implicó reinventar al gobierno mediante ejes de cambio orientados a satisfacer al ciudadano ahora concebido como usuario o cliente, adoptar modelos administrativos utilizados en la iniciativa privada, dotar a los gerentes de herramientas e incentivos para mejorar su desempeño, transparencia y rendición de cuentas, así como a la evaluación del desempeño institucional, con la finalidad de recuperar la legitimidad gubernamental crecientemente cuestionada por no dar resultados. Así pues, el contexto social en el que se funda la disciplina obedece al desencanto ciudadano sobre la forma en que había actuado el gobierno, a la desconfianza ciudadana hacia las instituciones gubernamentales, al déficit en la capacidad de gobierno y al quebranto de la lealtad entre el gobierno y los ciudadanos.

bases normativas de integración, estructura, facultades, responsabilidades, derechos, limitaciones y lineamientos de operación aplicables a los miembros del Grupo de Trabajo y a sus respectivas comisiones; que promueva la legalidad, eficacia, eficiencia, oportunidad, transparencia y rendición de cuentas en sus acciones, y además, que impulse la erradicación de la violencia contra la mujer por HyAS en los 60 órganos de operación administrativa desconcentrada (Delegaciones y Unidades Médicas de Alta Especialidad) que integran al IMSS.

### **5.1 Reconstitución del Grupo de Trabajo Institucional para Prevenir y Atender el Hostigamiento y Acoso Sexual.**

Para la reconstitución del Grupo de Trabajo se propone que mediante Acuerdo del H. Consejo Técnico emane la autorización para la conformación del nuevo órgano colegiado, el cual tendrá que firmar una nueva Acta de Nombramientos Constitutiva donde se especifiquen claramente los siguientes aspectos no integrados en la actual Acta Constitutiva:

1. Objetivo claro y meta del Grupo del Trabajo en el Instituto.
2. La integración y funcionamiento del mecanismo.
3. Las funciones de la Presidencia, Secretaría Ejecutiva, Consejeros y observadores externos.
4. Las funciones de las comisiones de trabajo.
5. Firmas de cada uno de los integrantes.

Así también, se propone que mediante Acuerdo del H. Consejo Técnico se apruebe el marco jurídico-administrativo de operación, actualmente inexistente, el cual se propone como *Lineamientos Específicos de Operación del Grupo de Trabajo Institucional para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual*.

## **5.2. Lineamientos Específicos de Operación del Grupo de Trabajo Institucional para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual.**

Como se presentó en el capítulo anterior, el Grupo de Trabajo no cuenta con un documento normativo que regule sus actividades, en el cual se establezcan los derechos y obligaciones de los integrantes, por ello, en la medida en la que el Grupo de Trabajo no integre a su actividad lineamientos específicos con las disposiciones de integración y operación debidamente señaladas, éste continuará siendo inoperante.

Con la finalidad de asegurar la asistencia a cada una de las sesiones ordinarias y trabajar comprometidamente para dar cumplimiento al objetivo de creación del Grupo de Trabajo es menester que exista un documento que norme y establezca acciones a seguir.

Así, aquellos integrantes que no acaten los lineamientos del Grupo de Trabajo, como por ejemplo la asistencia y puntualidad a las sesiones, el trato con confidencialidad a las quejas y denuncias presentadas, la capacitación, entre otros, serán objeto de amonestaciones de acuerdo a lo señalado en los lineamientos.

Asimismo, en la propuesta de lineamientos especifican los derechos y obligaciones a los que son sujetos los integrantes del Grupo de Trabajo.

Considerando la premisa arriba expuesta, a continuación se expone la propuesta de elaboración propia de Lineamientos Específicos de Operación para el Grupo de Trabajo Institucional para Prevenir y Atender el Hostigamiento y Acoso Sexual en el IMSS.

**LINEAMIENTOS ESPECÍFICOS DE OPERACIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO  
INSTITUCIONAL PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL  
HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN EL IMSS<sup>156</sup>**

**CAPÍTULO I**

**DEL OBJETO, INTEGRACIÓN Y ESTRUCTURA DEL GRUPO DE TRABAJO**

Artículo 1.- Los presentes lineamientos tienen por objeto establecer el marco jurídico-administrativo a través del cual el Grupo de Trabajo Institucional para Prevenir y Atender el Hostigamiento y Acoso Sexual prevendrá, atenderá y erradicará las prácticas de violencia por hostigamiento y acoso sexual en las diversas unidades administrativas que integran el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Artículo 2.- El Grupo de Trabajo se integrará por 19 personas, de las cuales, 14 corresponden a las áreas normativas del IMSS, una al Órgano Interno de Control, una al Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS), una al Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) como instancia rectora de la política de igualdad y de la fiscalización de los 9 objetivos incluidos en el Programa de Cultura Institucional (PCI) en la Administración Pública Federal, una a la Secretaría de Salud por ser la Coordinadora del Sector Salud, y un espacio más para la representante de la organización no gubernamental que constate la transparencia en el desahogo de los asuntos, así como la imparcialidad y honestidad de los servidores públicos miembros del órgano colegiado.

Cada uno de las y los integrantes contará con su respectivo suplente que tendrá que ser del mismo género que el miembro titular para mantener la proporción de mujeres y hombres miembros del Grupo de Trabajo.

---

<sup>156</sup> Propuesta de Lineamientos de elaboración propia.

<b>Cargo</b>	<b>Número de integrantes por género femenino</b>	<b>Número de integrantes por género masculino</b>
Presidencia.	1	0
Secretaría Técnica.	1	0
Consejería.	7	7
Observadores sector gubernamental.	2	0
Observadores sector social.	1	0
<b>Total de integrantes</b>	<b>19</b>	

<b>Totales Titulares</b>	<b>12</b>	<b>7</b>
<b>Totales suplentes</b>	<b>12</b>	<b>7</b>
<b>Porcentaje de integración por género</b>	<b>63%</b>	<b>37%</b>

Artículo 3.- Designación de los integrantes del Grupo de Trabajo. El Director General designará de entre las servidoras públicas que se ubican en la posición jerárquica de Directora Normativa como la Presidenta Titular del Grupo de Trabajo Institucional y a la Secretaria Técnica con nivel jerárquico de Titular de Unidad o Coordinador Normativo.

Los demás miembros titulares y suplentes deberán seleccionarse democráticamente por el personal del área administrativa a la que representan y cubrir los requisitos siguientes:

1. Tener el Nivel de Titular de Unidad o Coordinador Normativo (Coordinador Técnico para Comunicación Social).
2. Contar al menos un año de antigüedad laboral en la Institución.

3. No tener antecedentes de alguna sanción impuesta por actos u omisiones que impliquen incumplimiento de cualquier disposición legal, reglamentaria o administrativa relacionada con el servicio público.
4. Conducirse con integridad y ética, apegado a los principios contenidos en el Código de Conducta del IMSS.

Cada una de las áreas administrativas que integran el Grupo de Trabajo deberá organizar una reunión de trabajo a la cual se invitará al personal de mando y de nómina ordinaria para llevar a cabo el proceso de selección de los miembros electos titular y suplente.

Cada uno de los participantes escribirá en una tarjeta sus propuestas de miembro electo titular y suplente. Una vez contados los votos, se hará del conocimiento de los asistentes los resultados y se nombrará a quienes quedaron como miembros electos titulares y suplentes.

Se deberá levantar y firmar la minuta de acuerdos que deberá enviarse adjunta a un oficio firmado por su Director Normativo, Titular de Unidad o Coordinador, según sea el caso, y dirigirse a la Secretaria Ejecutiva del Grupo de Trabajo Institucional para conocimiento.

Artículo 4.- En el año, el Director General de Instituto asistirá a la primera y última sesión ordinaria del Grupo de Trabajo Institucional para Prevenir y Atender el Hostigamiento y Acoso Sexual.

## Artículo 5.- Estructura.

**PRESIDENCIA**

**SECRETARÍA TÉCNICA**

### **CONSEJEROS PROPIETARIOS Y SUPLENTE**

1. Dirección General.
2. Secretaría General.
3. Dirección de Prestaciones Médicas.
4. Dirección de Administración y Evaluación de Delegaciones.
5. Dirección de Finanzas.
6. Dirección Jurídica.
7. Dirección de Incorporación y Recaudación.
8. Dirección de Prestaciones Económicas y Sociales.
9. Dirección de Innovación y Desarrollo Tecnológico.
10. Unidad de Vinculación.
11. Órgano Interno de Control.
12. Coordinación de Atención y Orientación al Derechohabiente.
13. Coordinación de Comunicación Social.
14. Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS).

### **OBSERVADORES SECTOR GUBERNAMENTAL**

1. Instancia rectora: Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES).
2. Secretaría de Salud.

### **OBSERVADORES SECTOR SOCIAL**

1. Organizaciones de la Sociedad Civil relacionadas con el tema.

## **CAPÍTULO II**

### **PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL GRUPO DE TRABAJO INSTITUCIONAL**

Artículo 6.- Los miembros titulares y suplentes sujetarán su actuación en el Grupo de Trabajo Institucional de acuerdo con los siguientes principios:

- Asumen derechos y obligaciones al aceptar su cargo y por lo tanto están comprometidos a sujetar su actuación bajo el principio de legalidad, ejerciendo la función de manera objetiva imparcial y transparente.
- Deberán actuar con un alto sentido de honor, responsabilidad y honradez.
- Dedicar a su función el tiempo y la atención necesarios para cumplir con el mandato.
- Guardar absoluta confidencialidad sobre los asuntos e información que se trate en la sesiones de trabajo, y de las deliberaciones que se tengan lugar.
- En ningún caso el suplente podrá designar a otra persona para que asista en su lugar.
- Concluir satisfactoriamente los cursos de capacitación en materia de Hostigamiento y Acoso Sexual a los que sean inscritos.

### **CAPÍTULO III. RESPONSABILIDADES DE LOS INTEGRANTES DEL GRUPO DE TRABAJO**

Artículo 7.- Corresponde a la Presidente del Grupo de Trabajo:

- Presidir las sesiones del Grupo de Trabajo;
- Asistir puntualmente a las reuniones y permanecer en ella hasta la conclusión y deliberación de los asuntos. Los propietarios deberán asistir al 70% de las sesiones como mínimo;

- Proponer el programa de actividades y calendario anual de sesiones ordinarias;
- Convocar a sesiones extraordinarias;
- Autorizar el orden del día de las sesiones ordinarias y extraordinarias;
- Vigilar que se traten exclusivamente los asuntos que correspondan al ámbito de competencia del Grupo de Trabajo;
- Dar seguimiento a los acuerdos tomados en las sesiones;
- Representar al Grupo de Trabajo;
- Velar por el cumplimiento de las disposiciones de este Reglamento;
- Presentar los informes de resultados al Director General y al H. Consejo Técnico;
- Dar de baja al integrante del Grupo que cuente con tres faltas consecutivas y hacerlo de conocimiento del Director General y del H. Consejo Técnico.
- Tener voz y voto; y
- Contar con voto de calidad en la definición de la solución de algún asunto.

Artículo 8.- Corresponde a la Secretaria Técnica:

- Asistir puntualmente a las reuniones y permanecer en ella hasta la conclusión y deliberación de los asuntos. Los propietarios deberán asistir al 70% de las sesiones como mínimo;

- Citar a las sesiones a los miembros del Grupo de Trabajo;
- Elaborar la lista de asistencia a las sesiones;
- Levantar las actas de las sesiones;
- Recabar la firma de las minutas de los asistentes a la sesión;
- Tomar nota de los acuerdos que se adopten en el transcurso de la sesión, encargándose del escrutinio en caso de votación;
- Remitir una síntesis informativa bimensual de actividades y avances a los integrantes del Grupo de Trabajo, con antelación oportuna a las sesiones del órgano colegiado;
- Establecer el horario de entrada y salida de los integrantes y coordinar su participación en las sesiones;
- Hacer de conocimiento de los integrantes del Grupo la cancelación de una sesión;
- Fungir como gestora del Grupo de Trabajo ante las distintas instancias del IMSS;
- Llevar el archivo del Grupo de Trabajo.
- Tener voz y voto.

Artículo 9.- Corresponde a las y los consejeros del IMSS:

- Estudiar la síntesis informativa enviada por la Secretaria Técnica;

- Asistir puntualmente a las reuniones y permanecer en ella hasta la conclusión y deliberación de los asuntos. Los propietarios deberán asistir al 70% de las sesiones como mínimo;
- En caso de no poder asistir, notificar oportunamente al suplente designado para que participe en su representación;
- Es responsabilidad de los titulares informar debidamente a los suplentes sobre los antecedentes de los asuntos a tratar;
- Emitir sus opiniones y voto respectivo;
- Revisar y validar el acta correspondiente a cada sesión en el tiempo prescrito en estos lineamientos;
- Cuando se presente una queja del área normativa a la que representa, orientar y acompañar a la parte quejosa durante el proceso de atención;
- Integrar las subcomisiones que se designen en el Grupo de Trabajo.
- Contar con voz y voto.

Artículo 10.- Corresponde a las y los consejeros externos:

- Asistir a las sesiones puntualmente y permanecer en ellas hasta la conclusión y deliberación de los asuntos. Los propietarios deberán asistir al 70% de las sesiones como mínimo.
- Emitir durante las sesiones comentarios, opiniones o sugerencias en el ámbito de su competencia para el buen tratamiento de los asuntos.

- Vigilar que la actuación de los miembros del Grupo de Trabajo se apegue al principio de legalidad, y que los asuntos sean tratados de manera objetiva imparcial y transparente.
- Emitir de forma anual informe de actividades al Director General del IMSS sobre las actividades, observaciones y/o comentarios que tengan en su participación como observadores externos.
- Cuentan con voz pero no con voto.

#### **CAPÍTULO IV. FACULTADES Y ATRIBUCIONES DEL GRUPO DE TRABAJO**

Artículo 11.- El Grupo trabajará en subcomisiones para el desarrollo de actividades diversas acordadas por el pleno del propio Grupo de Trabajo. Asimismo, podrá designar representantes para atender asuntos concretos.

Artículo 12.- Las sesiones ordinarias se celebrarán cada dos meses y tendrán como sede las instalaciones que para tal efecto destine Dirección General del IMSS.

Artículo 13.- Podrán llevarse a cabo sesiones extraordinarias cuando la importancia del asunto así lo requiera, para tal efecto la Secretaria Técnica deberá convocar con tres días de antelación.

Artículo 14.- La hora de inicio de las sesiones será a las 9.30 a.m. y se dará una tolerancia de 15 minutos para pasar lista y verificar si existe quórum para el inicio de la sesión. Las sesiones ordinarias no excederán 2 horas de trabajo. Si quedaran asuntos pendientes la Secretaria Técnica determinará si convoca a una reunión extraordinaria.

Artículo 15.- El quórum para que el Grupo pueda sesionar será de la mitad más uno de sus miembros, entre los cuales deberá estar el Presidente o su suplente, transcurridos quince minutos de la hora fijada para la sesión, ésta se llevará a cabo con el número de consejeros presentes.

Artículo 16.- Para efectos del Grupo de Trabajo se considera motivo de baja tres falta consecutivas del miembro del órgano colegiado. Tres retardos, consecutivos o no, ameritan una falta.

Artículo 17.- En cada sesión se designará por orden alfabético a la persona que auxiliará a la Secretaria Técnica en el levantamiento del acta correspondiente.

Artículo 18.- El Grupo de Trabajo tomará sus resoluciones por mayoría de votos, y le dará seguimiento hasta la conclusión del caso.

Artículo 19.- En cada sesión se levantará un acta por el Secretario, con el auxilio de la o el Consejero en turno, la que será firmada por los asistentes previa aprobación en la reunión inmediata posterior. Una copia del acta se enviará a la Dirección General del Instituto y otra al H. Consejo Técnico.

Artículo 20.- El Grupo de Trabajo Institucional tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

- I. Impulsar la erradicación de las prácticas de hostigamiento y acoso sexual en el IMSS.
- II. Prevenir y atender los casos de hostigamiento y acoso sexual que se presenten en el Grupo de Trabajo.
- III. Fomentar la cultura de la denuncia en el tema hostigamiento y acoso sexual.

IV. Elaborar diagnósticos sobre la procedencia y contenido de las quejas recibidas en el Grupo de trabajo para la toma de decisiones en la materia.

V. Promover acciones que estimulen a las y los trabajadores del IMSS para que participen con el Grupo para el cumplimiento de sus objetivos;

VI. Concertar y suscribir acuerdos con organismos gubernamentales públicos y privados, nacionales e internacionales, para el desarrollo de proyectos encaminados a erradicar la violencia por hostigamiento y acoso sexual.

VII. Presentar para aprobación del H. Consejo Técnico el Programa de Trabajo Anual con objetivos y metas definidas.

VIII. Informar de sus actividades al Director General del Instituto y al H. Consejo Técnico, así como, difundir las mismas al personal del Instituto.

IX. Las demás que se desprendan de sus funciones y las encomendadas por el Director General y el H. Consejo Técnico.

## **CAPÍTULO V**

### **DE LAS COMISIONES DEL GRUPO DE TRABAJO**

Artículo 21.- El Grupo de Trabajo contará con una *Comisión de Difusión y Capacitación* encargada de establecer procesos permanentes de sensibilización a todos los niveles de operación del Instituto, a través de la difusión y formación en temas relacionados con el hostigamiento y acoso sexual, su prevención, atención y erradicación.

Artículo 22.- El Grupo de Trabajo contará con una *Comisión de Normatividad y Fomento a la Denuncia*, encargada de establecer de forma clara y suficiente el hostigamiento y acoso sexual como un acto de violencia motivo de sanción, en el

Contrato Colectivo de Trabajo, pues está estipulado de trabajadores hacia derechohabientes pero no de trabajador a trabajador. Así también, establecer políticas para fomentar la denuncia de las personas que padecen violencia por HyAS y para los casos en que las denuncias constituyan hechos no verdaderos.

Artículo 23.- El Grupo de Trabajo contará con una *Comisión de Atención y Seguimiento a Denuncias*, encargada de recibir y analizar las quejas que llegan al Grupo de Trabajo, realizar las gestiones correspondientes para iniciar la investigación, dar seguimiento a la investigación sobre la aplicabilidad de una posible sanción y vigilar que el procedimiento se atienda en el tiempo indicado de acuerdo al ámbito del área legal que atiende la queja.

Artículo 24.- El Grupo contará con una *Comisión de Evaluación y Rendición de Cuentas* que se encargará de realizar la evaluación a los indicadores plasmados en el programa de trabajo para verificar su cumplimiento y preparar el informe de rendición de cuentas para las autoridades superiores del IMSS, para trabajadoras y trabajadoras y que hará de conocimiento de la sociedad en general.

## **CAPÍTULO VI**

### **DEL PROCEDIMIENTO DEL GRUPO DE TRABAJO**

Artículo 25.- Las consultas, planteamientos y quejas formuladas o acciones realizadas por trabajadoras y trabajadores del Instituto serán manejados con toda discreción y respeto.

Artículo 26.- Las consultas, planteamientos y quejas deberán ser presentadas por escrito, en forma individual o colectiva, e incluir los datos que se muestran a continuación:

I. Nombre completo de quién o quiénes la presenten, puesto, matrícula, jefe inmediato, número telefónico y correo electrónico.

II. Entidad federativa y unidad administrativa de trabajo.

III. Datos de la persona sobre la que se presenta la queja: nombre completo y área de adscripción.

IV. Descripción de la situación o actividades que motiven su actuar, con los elementos indispensables para ser valorados por el Grupo de Trabajo:

- Fecha, hora y lugar en el que ocurrieron los hechos.
- Frecuencia de los hechos.
- Manifestación del hostigamiento y/o acoso sexual.
- Consecuencias laborales que ha implicado el hostigamiento y/o acoso sexual.
- Modificaciones en la situación laboral a partir de los hechos.
- Consecuencias personales.
- Evidencias y testigos del hecho.
- Reacción de los compañeros de trabajo.
- Información sobre los trámites o actividades que se hayan realizado ante alguna autoridad o instancia de la Institución y, en su caso, si lo considera pertinente, las acciones realizadas ante otras instituciones.
- Firma de quien interpone la queja.

Artículo 27.- En cuanto al procedimiento para la atención y sanción del hostigamiento sexual, se considerarán tres vías de atención, a las cuales el Grupo de Trabajo dará vista si se determina que es un caso de hostigamiento y acoso sexual, y vigilará la baja de la Institución de la persona responsable de HyAS:

1. Coordinación Laboral, de la Dirección Jurídica. (Sanción Laboral).
2. Comisión Mixta Disciplinaria, de la Dirección de Administración y Evaluación de Delegaciones. (Sanción Laboral para personal sindicalizado).

3. El Órgano Interno de Control. (Sanción Administrativa). Si así lo amerita dará parte al Ministerio Público.

## **CAPÍTULO VII DE LA RESPONSABILIDAD INSTITUCIONAL**

Con base en las atribuciones conferidas en el Reglamento Interior y en su Manual de Organización, corresponde a la Dirección de Administración y Evaluación de Delegaciones garantizar a las trabajadoras y trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social un ambiente laboral libre de hostigamiento y acoso sexual.

## **CAPÍTULO VIII DE LAS MODIFICACIONES A LOS LINEAMIENTOS**

Artículo 28.- Los presentes lineamientos podrán ser modificados a propuesta del Grupo de Trabajo Institucional para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual, ante el H. Consejo Técnico.

## **TRANSITORIO**

Único.- Los presentes lineamientos entrarán en vigor al día siguiente de su sanción por el H. Consejo Técnico.

### **5.3 Sugerencias de acciones preventivas para presentarse y autorizarse en el pleno del Grupo de Trabajo.**

#### **5.3.1 Difusión.**

- *Pronunciamento del Director General.* Documento de posicionamiento del Director General sobre el HyAS en el Instituto a través del cual se compromete a preservar un ambiente de trabajo libre de todo tipo de violencia.
- *Mensajes sobre la existencia del Grupo de Trabajo Institucional para Prevenir y Atender el Hostigamiento y Acoso Sexual.* Este mensaje debe mostrar a los trabajadores y trabajadoras del IMSS que existe un mecanismo confiable para prevenir, atender y en su caso, hacer las gestiones pertinentes para que los organismos facultados sancionen este tipo de prácticas en la organización.
- *Curso de Inducción proporcionado al personal de nuevo ingreso a la Institución.* Incluir en el material de inducción las definiciones y diferencias de hostigamiento y acoso sexual, así como la existencia del Grupo que previene y atiende las quejas que en él se presentan y los mecanismos de denuncia.
- *Difundir ¿Qué hacer en caso de ser víctima de hostigamiento y acoso sexual en la institución?* Deberán hacerse del conocimiento de todo el personal del Instituto los teléfonos, correo electrónico y el nombre específico de la persona a la que deberán dirigirse las denuncias.

- *Código de Conducta del Instituto Mexicano del Seguro Social.* Difundir los valores plasmados en dicho documento, específicamente el relacionado con las conductas de hostigamiento y acoso sexual.
- *Sanción laboral, administrativa o penal.* Difundir el tipo de sanción al que puede estar sujeta una persona con conductas hostigadoras o acosadoras.
- Para asegurar que la información llegue a todos y cada una de las personas que laboran en el Instituto y considerando que la difusión por correo electrónico es un medio que no alcanza a cubrir al 100% de los trabajadores y trabajadoras, se recomienda utilizar otros medios de cobertura nacional, como por ejemplo los tarjetones de pago.

### **5.3.2 Capacitación.**

*Talleres sobre el acoso y hostigamiento sexual.* Diseñar talleres para los y las trabajadoras del IMSS, donde se incluya mandos superiores, operativos y personal sindicalizado.

*Conferencias con destacados ponentes:* Dirigidas a todo el personal, donde se expongan las experiencias exitosas para erradicar el HyAS.

*Capacitación Virtual.* Organizar capacitaciones mediante videoconferencia transmitidas en tiempo real a los 60 órganos de operación administrativa desconcentrada a nivel nacional, dada la insuficiencia de recursos para llevar a cabo capacitaciones presenciales en cada estado de la república.

*Página de Intranet del IMSS.* Los talleres y capacitaciones pueden grabarse y subirse a la página de intranet a través del canal de video en demanda para consulta permanente del personal de la institución.

#### **5.3.4 Rendición de Cuentas.**

- Al interior de la organización.

*Consejo Técnico y Director General.* Por ser los órganos tomadores de decisiones institucionales, se deberá informar semestralmente al Órgano de Gobierno y al Director del Instituto sobre los trabajos, avances, presupuesto erogado, quejas y denuncias y resultados alcanzados en la prevención, atención y sanción del HyAS.

*A los trabajadores y trabajadoras del Instituto.* Realizar eventos cortos en los cuales se expongan los trabajos, avances, presupuesto erogado, quejas y denuncias y resultados alcanzados en la prevención, atención y sanción del HyAS. Este tipo de eventos de rendición de cuentas son positivos para que el Grupo de Trabajo se posicione como confiable y creíble.

- Al exterior de la organización.

Para la ciudadanía en general, sociedad civil y todas aquellas personas interesadas en el tema se publicará en la página de internet del instituto un documento escrito en el que se plasmen las actividades y resultados del órgano colegiado, así como, el número de quejas o denuncias recibidas y la conclusión a la que llegaron.

## REFLEXIÓN FINAL

Si bien es cierto, en el IMSS se han realizado esfuerzos por atender y prevenir la violencia de género por HyAS, la realidad es que aún falta mucho camino por avanzar, por ello, es prioritario trabajar desde el ámbito de nuestra competencia como servidores públicos para modificar las actitudes concebidas por hombres y mujeres sobre los estereotipos socialmente asignados a cada uno de los géneros.

La adopción de un mecanismo al interior de la institución de carácter preventivo y de atención a los casos de hostigamiento y acoso sexual representa una estrategia loable para abonar a las acciones que el Estado mexicano realiza para eliminar la violencia de género, siempre y cuando, cuenten con un trabajo debidamente estructurado, con definición de objetivos, metas a alcanzar y sanciones aplicables.

En este sentido, impulsar una política que combata la existencia de este tipo de conductas en los ambientes laborales, y que prevalezca más allá del término de un programa, administración o de un cambio de gobierno es uno de los desafíos que tiene la institución, ya que, en los niveles de decisión que en su mayoría son ocupados por hombres, no se percibe la intensión y convencimiento de erradicar esta problemática que no solo se presenta a nivel institucional, sino también, a nivel nacional y mundial, con repercusiones negativas en la dignidad y salud de las mujeres.

Como servidores públicos y estudiosos de la Administración Pública nos corresponde impulsar medidas como las que aquí se proponen para erradicar la violencia de género en las instituciones públicas y consolidar un clima laboral sano libre HyAS.

## CONCLUSIONES

Después del análisis de la información de esta investigación, a continuación se presentan algunas conclusiones sobre el estudio que aquí se ha presentado.

### 1. Del Estado, Gobierno y Administración Pública.

- El Estado Mexicano en todo momento debe respetar, proteger y garantizar el derecho humano de igualdad entre hombres y mujeres.
- En la Administración Pública ha sido corto el periodo en el que se han fomentado acciones para prevenir, atender y sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual (HyAS), por lo cual, es prioritario continuar con el desarrollo de este tipo de acciones al interior de las instituciones públicas, no solo en el nivel federal, sino también en el estatal y municipal.
- El fenómeno de la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral de la Administración Pública, expresado a partir las conductas de hostigamiento y acoso sexual, continúa siendo una experiencia común para un alto porcentaje de mujeres trabajadoras mexicanas, si se toma como línea base que en las organizaciones el porcentaje de violencia por hostigamiento y acoso sexual debe ser de cero.
- Las conductas por hostigamiento y acoso sexual, en el ámbito público y privado, deben ser conceptualizadas como parte de la violencia que viven las mujeres como resultado de las desigualdades de género construidas culturalmente a lo largo de los años.

## **2. Del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES).**

- Por parte del INMUJERES queda pendiente la retroalimentación de fondo y no solo de forma a las actividades desarrolladas por el Grupo de Trabajo Institucional del IMSS.

## **3. Del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).**

- Considerando que el IMSS es una de las instituciones públicas con mayor número de trabajadoras y trabajadores, más de 400 mil, que interactúan entre sí para llevar a cabo la misión institucional, es importante prevenir, atender y erradicar el HyAS y fomentar relaciones laborales armónicas y de respeto.
- Aunque el IMSS ha implementado acciones y medidas de equidad de género derivadas de los programas anuales de cultura institucional, específicamente en el sexenio de Felipe Calderón, no se ha consolidado al interior de la organización la transversalización de las políticas orientadas a prevenir cualquier tipo de violencia en el Instituto, así como, tampoco se ha estructurado un área con atribuciones específicas para atender cuestiones de género.
- Los datos presentados en este trabajo obligan al IMSS a continuar trabajando para contribuir al cumplimiento de los compromisos formales adoptados por el Estado mexicano de promover la igualdad entre hombres y mujeres y de proteger, a estas últimas, de cualquier forma de violencia.
- Es necesario contar con un mecanismo jurídico-administrativo que regule el funcionamiento, actuación y defina atribuciones, derechos y obligaciones a los miembros del Grupo de Trabajo Institucional a fin de desarrollar

eficazmente el objetivo para lo cual fue creado, incentivar la denuncia y eliminar el HyAS.

- La reconstitución del Grupo de Trabajo Institucional es una tarea indispensable para que se integre de forma equitativa entre mujeres y hombres, se incluya la participación ciudadana y gubernamental como medios para garantizar la imparcialidad y transparencia en el tratamiento de las denuncias presentadas.
- Es fundamental la representación en el Grupo de Trabajo de todas las áreas que conforman al IMSS, y sobre todo, del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social que representa a poco más del 80% de trabajadores y trabajadoras de la organización.
- Considerando las 18 debilidades encontradas en la conformación y operación del Grupo de Trabajo Institucional, es indispensable que su actuación se rija bajo los Lineamientos Específicos de Operación que aquí se proponen y éstos sean aprobados mediante Acuerdo del H. Consejo Técnico.
- Para que exista un acercamiento entre trabajador-cuerpo colegiado, el IMSS a través del Grupo de Trabajo Institucional deberá promover la cultura de la denuncia por prácticas de hostigamiento y acoso sexual en la institución, garantizar la confidencialidad de los casos que ahí se presenten, y también, acercar y generar confianza de las personas que son testigos del HyAS.
- La rendición de cuentas del Grupo de Trabajo Institucional a las autoridades superiores del Instituto, a los trabajadores y trabajadoras y a la sociedad en general sobre el quehacer institucional de este órgano, así como el avance de sus metas y resultados alcanzados, es una actividad que no se puede soslayar en una dinámica social que cada día exige más a las autoridades gubernamentales.

- El trabajo que se realice desde el Grupo de Trabajo Institucional impactará positivamente en la mejora del clima laboral, y este a su vez se verá reflejado en servicios con calidad y calidez a los derechohabientes, mejorando la percepción de los mismos.
- De no tomarse las medidas necesarias para la atención del problema, éste impactará en el trato con calidad y calidez que debe proporcionarse a la población derechohabiente, así como también, repercutirá financieramente en las instituciones del sistema de salud al convertirse en un problema de salud pública.
- La Dirección de Administración y Evaluación de Delegaciones (DAED), con base en las atribuciones establecidas en el Reglamento Interior del IMSS y en el Manual de Organización de la DAED, debe asumir la responsabilidad de garantizar un ambiente libre de HyAS en la Institución.
- Sin duda, el gran desafío es contar con instituciones públicas libres de Hostigamiento y Acoso Sexual, para lo cual, es necesario impulsar el cambio en las percepciones que tienen mujeres y hombres en cuanto a su desempeño en la sociedad, instrumentar acciones preventivas y sancionar con la baja de la institución a aquellas personas que comentan este tipo de prácticas violentas e indeseables en el ámbito laboral.
- Dado el alto porcentaje de casos de HyAS presentados en la Administración Pública Federal, es muy probable que se dé continuidad en el siguiente sexenio a las estrategias orientadas al reforzamiento de acciones que permitan prevenir y erradicar este tipo de conductas en las instituciones.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

### • BIBLIOGRAFÍA

ACOSTA ROMERO, Miguel, *Teoría General del Derecho Administrativo*, primer curso, sexta edición, México, editorial Porrúa, 1984.

AGUSTÍN, José, *Tragicomedia mexicana 1. La vida de México de 1940 a 1970*, décima reimpresión, México, Planeta, 1994.

-----, *Tragicomedia mexicana 3. La vida en México de 1982 a 1994*, tercera reimpresión, México, Planeta, 2001.

BOBBIO, Norberto, *Estado, gobierno y sociedad, por una teoría general de la política*, trad. José F. Fernández Santillán, México, Fondo de Cultura Económica (FCE), 1989.

CEJUDO, Guillermo M.(comp.), *Nueva gestión pública*, número 10, Biblioteca Básica de Administración Pública, México, Siglo XXI Editores, 2011.

DE LA CUEVA, Mario, *La idea del Estado*, 5ta. Edición, FCE, México, 1996.

DÍAZ, Elías, *Filosofía política II, Teoría del Estado*, Trotta, Enciclopedia Iberoamericana de Filosofía, España.

FRAGA, Gabino, *Derecho administrativo*, 46ª. Edición, México, Porrúa, 2007.

FERRAJOLI, Luigi, *Derechos y garantías. La ley del más débil*, Editorial Trotta, España.

Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, *CEDAW en 10 minutos, Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, Argentina, Octubre de 2010.

Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), *Administración de la Calidad en el IMSS*, México, 2012.

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) – Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), *ABC de género en la Administración Pública*, 2da. Edición, México, 2007.

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), *Glosario de Género*, 2da. Edición, México 2010.

-----, *Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública, Violencia contra las mujeres un obstáculo crítico para la igualdad de género*, volumen 4, México, 2008.

-----, *Retratos de la violencia contra las mujeres en México. Análisis de Resultados de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares, 2011*, Cuadernos de trabajo núm. 35, México, 2012, 316 pp.

MARTÍNEZ SILVA, Mario, *Diccionario de Ciencia Política y Administración Pública*, Colegio de licenciados en Ciencias Políticas y Administración Pública, A.C., México, 1981.

QUIJANO TORRES, Manuel, Notas de clase de Empresa Pública.

RAMOS, José María, (et al). *La evaluación de las políticas públicas en México*, El Colegio de la Frontera Norte, México, 2011.

SAUCEDO GONZÁLEZ, Irma, *Genero y Violencia, Reflexiones para su prevención y la mejora de ambientes laborales*, México, Área de Conferencias de la Cancillería, Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE), Abril del 2010.

WEBER, Max, *El político y el científico*, México, Alianza editorial, 4ta. reimpresión, 1994.

#### • **LEGISLACIÓN**

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, última reforma DOF 11-06-2013*.

-----, *Ley Federal de Entidades Paraestatales*, México, última reforma DOF 09-04-2012.

-----, *Ley Federal del Trabajo*, México, 1970, última reforma del 30 de noviembre de 2012.

Congreso de la Unión, *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, México 2006.

-----, *Ley del Instituto Nacional de las Mujeres*, México, 12 de enero de 2001.

-----, *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*, México, 2003.

-----, *Ley General de Acceso a las Mujeres de una Vida Libre de Violencia*, México, 2007.

-----, *Ley Orgánica de la Administración Pública Federal*, Porrúa, México, 2006.

Instituto Mexicano del Seguros Social (IMSS), *Ley del Seguro Social actualizada con la última reforma publicada DOF 23-08-2012*, México, 2012.

-----, *Reglamento Interior del Instituto Mexicano del Seguro Social*, México, 2006.

-----, *Reglamento Interior de Trabajo 2011-2013*, México, 2011.

Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), *Relación de Entidades Paraestatales de la Administración Pública Federal sujetas a la Ley Federal de las Entidades Paraestatales y su Reglamento*, México, DOF 15 de agosto de 2013.

- **DOCUMENTOS INSTITUCIONALES**

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), *Programa de Cultura Institucional (PCI)*, 2008-2012.

-----, *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) 2008-2012*, México 2008.

-----, *Estrategia de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual en la Administración Pública Federal*, México 2010.

Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), *Acta Constitutiva del Grupo de Trabajo Institucional para Prevenir y Atender el Hostigamiento y Acoso Sexual*, 15 de julio de 2011.

-----, *Informe de los Servicios Personales en el IMSS 2011*, México, 2012.

-----, *Informe de la Dirección General, XCIV Asamblea General Ordinaria*, México, D.F., Agosto 2004.

-----, *Informe de Labores 2009-2010 y Programa de Actividades 2010*, Primera edición, 2010.

-----, *Informe de Labores 2011-2012 y Programa de Actividades*, México, 2012.

-----, *Lineamientos Operativos del Consejo Técnico*, México, 2002.

-----, *Manual de Organización de la Dirección de Administración y Evaluación de Delegaciones del IMSS*, validado y registrado el 25 de octubre de 2012, México 2012.

-----, *Minutas de Trabajo del Grupo de Trabajo Institucional para prevenir y atender el Hostigamiento y Acoso Sexual (HyAS) en el IMSS, 2011-2012*.

-----, *Pronunciamiento para Prevenir y Atender el Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral*, México 2011.

-----, *Segundo Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género*, octubre de 2011.

Presidencia de la República, *Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006*, México, 2001.

-----, *Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012*, México, 2007.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), *Norma Mexicana para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, México, 2009.

Secretaría de la Función Pública (SFP), *Programa Nacional de Rendición de Cuentas, Transparencia y Combate a la Corrupción 2008-2012*, México, 2008.

Secretaría de la Función Pública (SFP), *Pronunciamento del Secretario de la Función Pública*, México, 2011.

Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), *Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM*, México.

-----, *Reglamento de la Comisión Especial de Equidad y Género del Consejo Universitario de la UNAM*, México, 2011.

- **HEMEROGRAFÍA**

UVALLE BERRONES, Ricardo, "La recuperación conceptual y metodológica de la Administración Pública", *Convergencia, Revista de Ciencias Sociales*, México, Universidad Autónoma del Estado de México, vol.10, núm. 33, septiembre-diciembre 2003.

- **MESOGRAFÍA**

CARRILLO CASTRO, Alejandro, *Reforma administrativa para el desarrollo económico y social (1976-1982)*, RAP 31/32, julio-diciembre de 1977 en <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/rap/cont/111/pr/pr22.pdf>

CHARIS GÓMEZ, Roberto, *La política laboral de México a la luz de los convenios fundamentales y prioritarios de la OIT*, en <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/facdermx/cont/249/art/art8.pdf>

DÍAZ LIMÓN, José, *La Seguridad Social en México, un enfoque histórico, primea parte* en <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revjurdp/cont/2/art/art2.pdf>

GUERRERO, Omar, *Gobierno*, <http://www.omarguerrero.org/articulos/Gobierno.pdf>

HURTADO, Javier, "Sistemas de gobierno y democracia", *Cuadernos de Divulgación de la Cultura Democrática*, Instituto Federal Electoral, núm. 19, [http://www.ife.org.mx/documentos/DECEYEC/gobiernos\\_y\\_democracia.htm#gobierno](http://www.ife.org.mx/documentos/DECEYEC/gobiernos_y_democracia.htm#gobierno)

Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), *Historia del IMSS* en <http://www.imss.gob.mx/instituto/historia/Pages/index.aspx>

-----, *Código de Conducta* en <http://intranet/instituto/Documents/CODIGOCONDUCTA.pdf>

Instituto Nacional de las Mujeres, *Historia*, en <http://www.inmujeres.gob.mx/index.php/ique-es-el-inmujeres/historia?showall=&limitstart=>

*Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos*, última reforma 15-06-2012 en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/115.pdf>

MANSILLA IZQUIERDO, Fernando, *Otros riesgos psicosociales en el trabajo*, [http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo6\\_2.shtml](http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo6_2.shtml)

Organización de las Naciones Unidas (ONU), *Resultados sobre la mujer y la igualdad de género*, en <http://www.un.org/es/development/devagenda/gender.shtml>

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), *Vocabulario referido a género*, en <http://www.fao.org/docrep/x0220s/x0220s01.htm>

Organización Mundial de la Salud, *Temas de Salud, Género*, en <http://www.who.int/topics/gender/es/>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), *Igualdad de género*, en [http://www.undp.org.mx/spip.php?page=area&id\\_rubrique=35](http://www.undp.org.mx/spip.php?page=area&id_rubrique=35)

-----, *América Latina genera. Gestión del conocimiento para la igualdad de género. Transversalidad de Género*, en [www.americalinagenera.org/es/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1774&Itemid=493](http://www.americalinagenera.org/es/index.php?option=com_content&view=article&id=1774&Itemid=493)

ROGOZINSKI, Jaques, *1993 la privatización de las empresas paraestatales*, en <http://www.memoriapoliticademexico.org/Textos/7CRumbo/1993PEP.html>

## • CURSOS

INMUJERES, *Curso básico de género*, en línea, México, Julio 2011.

-----, *Curso Prevención y Atención del Acoso y Hostigamiento Sexual*. “Modulo 1. ¿Qué es el acoso y hostigamiento sexual?: formas de operar, causas y consecuencias, del curso en línea *Prevención y Atención del Hostigamiento y Acoso Sexual*, México, Septiembre 2011.

# **A N E X O S**

## ANEXO 1. Pronunciamiento de la Secretaría de la Función Pública.

<h1>Pronunciamiento del Secretario de la Función Pública</h1>	
	<b>GOBIERNO FEDERAL</b>
	<b>SFP</b>
<p>A las y los servidores públicos de la Secretaría de la Función Pública, del Instituto de Administración y Avalúos de Bienes Nacionales, y las personas Titulares de los Órganos Internos de Control, de las Áreas de Quejas, de Responsabilidades y de Auditoría. Presentes</p>	
<p>La Secretaría de la Función Pública y sus autoridades, con el afán de preservar un ambiente de trabajo sano entre sus servidores públicos, en el que se garanticen plena y eficazmente las capacidades y habilidades de unos y otros, sin distinción de nivel jerárquico que guarden entre sí, ha considerado necesario adoptar como marco de referencia el "Protocolo de Intervención en casos de Hostigamiento y Acoso Sexual" establecido por el Instituto Nacional de las Mujeres.</p> <p>Así, en el ámbito de la Contraloría Interna, cualquier persona, servidor público, estará en condiciones de denunciar ante ésta las conductas lascivas que impliquen hostigamiento o acoso sexual en su contra, y en su caso, contar con la asesoría y apoyo institucional que al efecto resulten necesarios.</p> <p>Es importante hacer expreso el señalamiento de que presten servicios por contrato en la Secretaría de la Función Pública o que en razón de su puesto reporten a un servidor público designado por esta dependencia, incluso en cualquier otra dependencia o entidad de la Administración Pública Federal, estarán igualmente en aptitud de presentar su denuncia ante la citada Contraloría Interna cuando se realicen tales conductas en su contra.</p> <p>En razón de lo anterior, corresponderá a la Oficialía Mayor, conforme a sus atribuciones y en coordinación con el Comité de Asesoría y cumplimiento del Código de Conducta de la Secretaría, instrumentar acciones para la adecuada difusión del Protocolo, establecer mecanismos y medios de ayuda, así como llevar a cabo otras acciones que permitan evitar que se presenten casos de hostigamiento o acoso sexual en esta dependencia, y en su caso, auxiliar conforme a sus atribuciones a la Contraloría Interna en la sanción y ejecución de sus ejecuciones.</p> <p>Apreciaré en consecuencia tomar nota de ello y, en razón y medida de nuestras responsabilidades, sujetas en todo momento nuestra conducta al marco jurídico que rige la actuación de las y los servidores públicos.</p> <p>Atentamente El Secretario</p> <p>Salvador Vega Casillas</p>	
	

## ANEXO 2.

### Pronunciamiento del Instituto Mexicano del Seguro Social.



INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL  
SEGURIDAD Y SOLIDARIDAD SOCIAL

#### PRONUNCIAMIENTO PARA PREVENIR Y ATENDER EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL LABORAL

En el Instituto Mexicano del Seguro Social asumimos la responsabilidad de preservar un ambiente de trabajo sano y libre de hostigamiento y acoso sexual laboral, investigar las quejas presentadas por estas conductas y tomar las medidas disciplinarias correspondientes, con el objetivo de eliminar las prácticas discriminatorias y de violencia, para transformar espacios en los que imperen los principios de democracia, equidad, tolerancia y respeto a la dignidad de las personas.

Nos hemos empeñado en mantener un clima laboral sano, y muestra de ello es el señalamiento expreso en el Código de Conducta del Instituto Mexicano del Seguro Social publicado el 07 de abril del 2011, que establece "No debo emplear cualquier forma de hostigamiento y acoso sexual hacia mis compañeros de trabajo, derechohabientes o usuarios".

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

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

Las y los trabajadores tienen derecho a reportar cualquier conducta de otro trabajador o trabajadora que implique hostigamiento o acoso sexual en su contra, ante las áreas competentes, en Nivel Central ante la Coordinación Laboral, División de Investigaciones Laborales, de la Dirección Jurídica; en las Delegaciones ante la Jefatura de Servicios Jurídicos, así como en los dos niveles a presentar su queja ante el Órgano Interno de Control en el IMSS, a efecto de que se practique la investigación correspondiente.

Toda persona que incurra en hostigamiento y acoso sexual laboral será sancionada.

Atentamente

  
Daniel Karam Toume  
Director General

## ANEXO 3.

### Difusión del Grupo de Trabajo Institucional.

**PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL**



**FACTOR 9: HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL IMSS**

**Cualquier acto de  
HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL  
es REPROBABLE, existen mecanismos  
en el IMSS para atender estos casos,  
¿Ya los conoces?**

**“El Instituto Mexicano del Seguro Social  
ha asumido la responsabilidad de preservar un  
ambiente de trabajo sano y libre de hostigamiento  
y acoso sexual laboral,  
investigar las quejas presentadas por estas conductas y  
tomar las medidas disciplinarias correspondientes...”**



**Es importante entender que NO es lo mismo  
Hostigamiento que Acoso Sexual**

- **Por Hostigamiento Sexual** debe entenderse:  
Ejercicio de poder en relación de subordinación real de la víctima.  
Conductas verbales y/o físicas relacionadas con la sexualidad y de connotación lasciva.
- **Por Acoso sexual:** No subordinación real,  
sí abuso de poder = estado de indefensión y riesgo.

Con el objetivo de eliminar las prácticas discriminatorias y de violencia, para transformar espacios en los que imperen los principios de democracia, equidad, tolerancia y respeto a la dignidad de personas, se ha creado en el IMSS una instancia colegiada formalizada en un **“Grupo de Trabajo”** que participará en dos vertientes:

## ANEXO 3.

### Difusión del Grupo de Trabajo Institucional.



- **Por Hostigamiento Sexual** debe entenderse:  
Ejercicio de poder en relación de subordinación real de la víctima.  
Conductas verbales y/o físicas relacionadas con la sexualidad y de connotación lasciva.
- **Por Acoso sexual:** No subordinación real,  
sí abuso de poder = estado de indefensión y riesgo.

Con el objetivo de eliminar las prácticas discriminatorias y de violencia, para transformar espacios en los que imperen los principios de democracia, equidad, tolerancia y respeto a la dignidad de personas, se ha creado en el IMSS una instancia colegiada formalizada en un **“Grupo de Trabajo”** que participará en dos vertientes:

#### A) Prevención

#### B) Atención

#### Principales características de operación del Grupo:

1. Grupo multidisciplinario conformado por representantes de diferentes áreas normativas del IMSS.
2. Trabajo en los siguientes rubros:
  - **Prevención.** Crear, implementar, dar seguimiento a un Programa de Trabajo para Prevenir de forma integral el Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral.
  - **Sensibilización y capacitación.**
  - **Atención.** Fortalecer la atención: Informe mensual de reportes/quejas recibidas sobre Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral, por cada una de las 3 áreas competentes en la materia.



**“Toda persona que incurra en hostigamiento y acoso sexual será sancionada”**

Para reportar cualquier conducta que implique hostigamiento y acoso sexual, acude a cualquiera de las siguientes áreas:

- **Coordinación Laboral de la Dirección Jurídica.**
  - División de Investigaciones Laborales en Nivel Central.
  - Jefatura de Servicios Jurídicos en Delegaciones.
- **Órgano Interno de Control.**



## ANEXO 4.

### Acta Constitutiva del Grupo de Trabajo Institucional.

#### Grupo de Trabajo Institucional PARA PREVENIR Y ATENDER EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

#### ACTA CONSTITUTIVA

En la Ciudad de México Distrito Federal, siendo las 12:30 horas del día quince de julio de 2011, se reúnen, en la Sala 5 del Sótano de Reforma 476, el Lic. Mauricio Mireles Poufal, Titular de la Unidad de Personal; el Ing. Carlos Ríos Lomen, Coordinador de Organización, en representación de la Lic. María de Lourdes del Palacio Flores, Titular de la Unidad de Organización y Calidad, el Sr. Hugo Reyes Hernández, Coordinador de Gestión de Recursos Humanos; el Lic. Enrique Humberto Jiménez Vázquez, Coordinador de Relaciones Laborales; el Ing. Mario Ostron Gutiérrez, Coordinación Técnica de Mando, Selección y Profesionalización; el Lic. Alejandro Adriano Anaya, Coordinador Laboral; el Lic. Jean Paul Aguilera Reynaud, Titular del Área de Quejas en el Órgano Interno de Control, Lic. Rocío García Cervantes, Coordinadora de Gestión de Programas Gubernamentales; el Sr. Eduardo Gutiérrez Ortega, Titular de la División de Programas de Cultura Institucional; la Lic. Mary Sandra Trejo Elizamarán, N60, Coordinadora Técnica A; la Mtra. Susana Araceli López Espinosa, con nivel N53, Responsable de Proyecto; el Lic. Guido F. Guzmán Castaño, Coordinador de Sistemas de Información; el Dr. Rafael Rodríguez Cabrera, Coordinador de Salud en el Trabajo; la Lic. Miriam Uribe Artzandi, Titular de la División de Capacitación, todos ellos funcionarios del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Reunidos los asistentes en asamblea, se procede a la conformación de lo que será en adelante el Grupo de Trabajo Institucional para prevenir y atender casos de hostigamiento y acoso sexual, el cual tiene como objetivo: Contribuir a la eliminación del hostigamiento y acoso sexual, por ser una forma de discriminación que obstaculiza el acceso y permanencia en un trabajo digno y de calidad, a través de un estudio y análisis minucioso sobre las causas constitutivas de este problema.

#### ACUERDOS

PRIMERO. Se aprueba la creación del Grupo de Trabajo para Prevenir y Atender los casos de Hostigamiento y Acoso Sexual, asumiendo la responsabilidad de preservar un ambiente de trabajo sano y libre de hostigamiento y acoso sexual laboral; así como investigar las quejas presentadas por estas conductas y tomar las medidas disciplinarias correspondientes, con objeto de crear en los que imperen los principios de equidad, tolerancia y respeto a la dignidad de las personas. Este grupo de trabajo reportará al Titular de la Unidad de Personal adscrito a la Dirección de Administración y Evaluación de Delegaciones, misma que en coordinación con las dependencias involucradas en su instrumentación establecerá los objetivos, metas y acciones para garantizar su aplicación tanto a nivel central como en delegaciones, atendiendo las obligaciones y funciones que se refieren en el Objetivo 9 del Programa de Cultura Institucional de la Administración Pública Federal, y de conformidad al Pronunciamiento del Director General del IMSS, Mtro. Daniel Karam Toumer, de fecha 29 de junio de 2011.

## ANEXO 4.

### Acta Constitutiva del Grupo de Trabajo Institucional.

SEGUNDO. El Grupo de Trabajo para prevenir y atender casos de hostigamiento y acoso sexual quedará conformado por:

- Presidente: Sr. Hugo Reyes Hernández,
- Presidente Suplente: Ing. Mario Ohestron Gutiérrez,
- Secretaria Técnica A: Lic. Mary Sandra Trejo Elizamarás,
- Secretaria Técnica B: Mtra. Susana Araceli López Espinosa

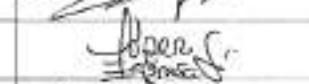
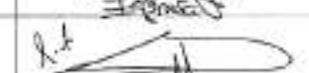
Asimismo, Se constituyen como Consejeras y Consejeros los siguientes funcionarios:

- Lic. Alejandro Adriano Anaya,
- Lic. Guido F. Guzmán Castaño
- Lic. Jean Paul Aguilera Reynaud
- Lic. Eduardo Morales Aguirre.
- Dr. Rafael Rodríguez Cabrera
- Lic. Miriam Uribe Arizmendi
- Sr. Eduardo Gutiérrez Ortega

Asisten como Testigos de Honor:

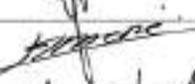
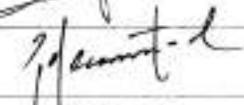
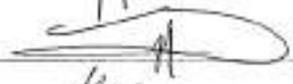
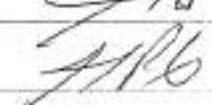
La Lic. Guadalupe García Rodríguez; Sub-Directora de Gestión de la Dirección de Cultura Institucional; Lic. María de los Ángeles López Palafox; Enlace Institucional del Ramo de la Educación; Lic. Imelda María Camargo, Enlace Institucional para el Sector Salud, todas ellas del Instituto Nacional de las Mujeres.

Leída que fue la anterior, los que firman al calce aceptan sus nombramientos, el alcance y contenido de los acuerdos asentados en la presente acta.

ASISTENTES		
Nombre	Cargo	Firma
Sr. Hugo Reyes Hernández	Presidente	
Ing. Mario Ohestron Gutiérrez	Presidente Suplente	
Lic. Mary Sandra Trejo Elizamarás	Secretaria Técnica A	
Mtra. Susana Araceli López Espinosa	Secretaria Técnica B	
Lic. Alejandro Adriano Anaya	Consejero	

## ANEXO 4.

### Acta Constitutiva del Grupo de Trabajo Institucional.

Lic. Guido F. Guzmán Castaño	Consejero	
Lic. Jean Paul Aguilera Reynaud	Consejero	
Lic. Eduardo Morales Aguirre	Consejero	
Dr. Rafael Rodríguez Cabrera	Consejero	
Lic. Miriam Uribe Arizmendi	Consejera	
Sr. Eduardo Gutiérrez Ortega	Consejero	
TESTIGOS		
NOMBRE	CARGO	FIRMA
JUAN ANTONIO OLIVERA	Jefe de la División de Atención Ciudadana - DIC	
Enrique H. Jiménez Voeguel	Coord. de Relaciones Laborales	
Roberto Ramos Cervantes	Jefe División Comunicación Interna	
JOSÉ GILBERTO JIMÉNEZ FLORES	TITULAR DE LA DIVISION DE INTERACCIONES LEGALES	
Laura Estela Guzmán	Protección Social	
Elizabeth Manrique E. HOS FILIPE VALDES KINKLEY	Jefe de Área DISA JEFE DE DIVISION DE INFORMACION Y SERVICIO CUENTA DE AUDITORIA	
Imelda de Caceres Ure	ENLACE Sector Vaso PCI (MUSEO)	
Marta Inés Cordero Lopez P.	Enlace Sector SEP. Inmigrantes	

*etc*

Y  
S  
A  
Q



## ANEXO 5.

### Minutas de Sesiones de Trabajo del Grupo de Trabajo Institucional.



**INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL**  
SEGURIDAD Y SOLIDARIDAD SOCIAL

Minuta

**MINUTA DE LA REUNIÓN DE TRABAJO SOBRE EL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CELEBRADA EL 07 DE ABRIL DE 2011**

IMSS Fecha: 07/04/2011  
 Lugar: Villalongh más: 117, quinto piso. Sala de Juntas de la División de Gestión de Programas Gubernamentales. Horario: 13:00 a 14:00

**Participantes**

DAED, Unidad de Personal DAED, Unidad de Organización y Calidad

Responsable de la minuta: Unidad de Organización y Calidad, DGPG.

**Contenido**

**Propósito de la reunión:**

Seguimiento a los acuerdos y compromisos establecidos respecto al Objetivo 9 del Programa de Cultura Institucional, en específico a la creación del Comité para la atención de los casos de Hostigamiento y Acoso Sexual y, la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Hombres y Mujeres (Certificación).

No.	Descripción del acuerdo
1	La Coordinación de Gestión de Programas Gubernamentales informó a la Unidad de Personal sobre la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Hombres y Mujeres de la STPS, con la finalidad de dar cumplimiento a la indicación presidencial que instruye "a las Secretarías y Secretarías, a las y a las titulares de las unidades de la Administración Pública, para certificar, en su caso, en apoyo de cuatro meses, sus respectivos áreas en materia de equidad de género".
2	Se enfatizó que para obtener la certificación se requieren 191 de 255 puntos totales, es decir, el 75% del puntaje total. La vigencia de la certificación es por dos años y el costo correrá a cargo del IMSS. Asimismo, se puntualizó que todas las áreas de la entidad deberán estar certificadas antes del 1 de diciembre de 2012.
3	En el marco del Objetivo 9: Hostigamiento y Acoso Sexual del Programa Institucional de Cultura Institucional 2011, se informó a la Unidad de Personal sobre la implantación en el presente año en el IMSS de un Comité como mecanismo de acción para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual. Se sugirió convocar con posterioridad a una reunión en donde estén presentes la Unidad de Personal, la Dirección Jurídica y el OIC.
4	La Unidad de Personal revisará los documentos proporcionados por la Coordinación de Gestión de Programas Gubernamentales sobre los dos temas tratados.
5	Laboral entre Hombres y Mujeres, y de la integración del Comité para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual, a fin de coordinarse y atender lo solicitado.

**ANEXO 5.  
Minutas de Sesiones de Trabajo del Grupo de Trabajo Institucional.**



**INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL**  
SEGURIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL

**Minuta**

**MINUTA DE LA REUNIÓN DE TRABAJO SOBRE LA INTEGRACIÓN DEL COMITÉ PARA  
ATENDER CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL  
CELEBRADA EL 20 DE MAYO DE 2011**

IMSS Fecha: 20/05/2011  
 Lugar: Referencia 476, Sótano, Sala 2 Horario: 13:00 a 14:30

**Participantes**

Dirección Jurídica DAED, Unidad de Organización y Calidad

Órgano Interno de Control

DAED, Unidad de Personal

Responsable de la minuta: Unidad de Organización y Calidad, DGGG.

**Contenido**

Propósito de la reunión:  
 Programa de Cultura Institucional, Objetivo 9:  
 Creación del Comité o Mecanismo de Acción para atender casos de Hostigamiento y Acoso Sexual.

*[Handwritten signatures and initials on the left margin]*

No.	Descripción del acuerdo
1	Las áreas participantes informarán a sus superiores jerárquicos sobre los puntos tratados en la reunión para la integración del mecanismo de atención y prevención para los casos de hostigamiento y acoso sexual.
2	El área de Relaciones Laborales propuso se incorpore a la Mesa de Trabajo al área de Comunicación Interna, con el fin de tratar la estrategia de prevención en lugar de la de sanción.
3	Se comentó que el Pronunciamiento del Director General en materia de hostigamiento y acoso sexual es de vital importancia, ya que de ahí se establecerán las bases para la creación del Mecanismo o Comité.
4	Se expuso en la mesa de trabajo la necesidad de tomar en cuenta al Consejo Técnico, a la Dirección General y al Sindicato Nacional del IMSS con el fin de hacer más factible la creación del Comité o Mecanismo, ya que actualmente existen restricciones normativas para su implantación.





## ANEXO 5.

### Minutas de Sesiones de Trabajo del Grupo de Trabajo Institucional.

PUNTO	COMENTARIOS
1	La Lic. abre la sesión, en ausencia del
2	La inicio a la presentación p.p. con el orden del día, la revisión del acta anterior, el mapa ruta PCI- IMSS, los puntos que faltan por cubrirse para el funcionamiento del grupo HyAs y actuando como moderadora para las intervenciones de todas y todos los asistentes a la reunión. Comenta, en este último sentido, la importancia de llevar un orden para hablar y ser breves y concretos/as en las exposiciones, proponiendo que en la siguiente reunión quien modera, será otro/otra integrante del grupo HyAs.
3	La comenta, del acta anterior, tomar en cuenta, en el punto 2, el sensibilizar a titulares para que el personal tome cursos de género o HyAs. <b>No imponer.</b>
4	La informa que no ha podido contactar a la por lo que, hasta el momento, la posibilidad de apoyo psicológico y orientación a posibles víctimas de HyAs, sigue pendiente.
5	La parte de la División de Comunicación Interna, presentó propuesta (cápsulas informativas, impresos) para dar a conocer la creación del Grupo de HYAS, al personal IMSS, nivel central y delegacional, a través de correos electrónicos. Estas cápsulas serán revisadas por todas y todos los asistentes a la reunión de hoy, cuando le envíe por vía electrónica.
6	La Lic. recuerda al grupo, para cuestiones de difusión, la época actual de "blindeje electoral"
7	El mencionó de cuidar lo que se difunde- palabras, texto, contenido, en cuanto a lo que legalmente se encuentra dentro de las facultades del grupo y, lo que no.
8	La enfatiza la importancia de sensibilizar y capacitar a la gente del grupo HyAs, nivel central y delegacional, en temas de género y hostigamiento y acoso sexual, entre otras cosas, por que, si se hace difusión del grupo a nivel nacional, el personal de Delegaciones debe estar ya informado y capacitado.
9	El Lic propone invitar a participar en las reuniones HyAs, a las áreas especializadas, como la Jurídica y al OIC, enfatizando el hecho de que el hostigamiento y acoso sexual son casos de conducta irregular, faltas administrativas y delitos, indicando que, al grupo HYAS sólo le compete la orientación y turnar el asunto. Sugiere un convenio para que ellos sean los responsables. Menciona, asimismo, que en dichos casos, es muy común que no tome cause, ya que no se cuentan con elementos probatorios o que la relación se haya llevado de mutuo acuerdo. Enfatiza la importancia de delimitar el ámbito de competencia del grupo, recordando que no sanciona y sólo previene y atiende.
10	La comenta lo que se ha platicado con las áreas legales respecto al grupo HyAs y que, a la fecha sólo ha habido una denuncia de acoso, (el cual se consideró de mutuo consentimiento en la relación), que ya se atendió y concluyó.
11	La Lic comenta su preocupación acerca de atender correcta, sensible y éticamente a las víctimas de HyAs y el cómo lograrlo.  La C.P comentó su preocupación de tomar acciones que no estén dentro del marco de actuación del comité.
12	La Lic. comenta su preocupación respecto a armar un Programa de Capacitación, sin saber a quién se brindará, además de tomar en cuenta que, si se fomenta la denuncia, hemos de tener la capacidad para atenderla.



Clave: XXX-XXX-XXX

## ANEXO 5.

### Minutas de Sesiones de Trabajo del Grupo de Trabajo Institucional.

PUNTO	COMENTARIOS
13	Se habla del personal IMSS que, en su mayoría es sindicalizado y, de la posible invitación a representantes sindicales, al tema.
14	Se comenta nuevamente la necesidad de generar un correo electrónico y un teléfono de orientación, como primer contacto de atención a quejas y determinar el personal que estará facultado para atenderlo. [redacted] respecto menciona que se puede tener el correo o teléfono de inmediato, en cuanto se decida quien lo responderá.
15	Personal de la UOC envió, tras acuerdo anterior, material relativo al "Comité de Ética" de la SFP, a integrantes del grupo HyAs, para su revisión y análisis respecto a la posible atención del tema, desde el grupo HYAs. El [redacted] presentan, al respecto, diapositivas, haciendo énfasis en la importancia del tema, de las funciones del grupo de ética y la relevancia de que titulares de mayor jerarquía que quienes estamos ahora en la sesión, analicen el tema, manifiesten su compromiso con él y la indicación de quien habrá de atenderlo. En este mismo sentido se pregunta de la pertinencia o no de que, quien atienda el tema sea el H. Consejo Técnico, ya que ellos y ellos son quienes autorizan el Código.
16	La [redacted] respecto al tema "Ética", comenta de fechas límite para su atención: <b>23 de mayo de 2012.</b>
17	La [redacted] presenta lo que, al momento, se tiene hecho con respecto al Código de conducta IMSS: modificación, curso-taller, difusión. Asimismo comenta de la fecha de próximo curso, por parte de la SFP, sobre legalidad, del <b>21 al 23 de mayo de 2012.</b>

#	ACUERDOS
1	La [redacted] promete a buscar comunicación con la médica Lejicia Aguilar, para obtener una cita donde se le de a conocer los temas del grupo HyAs, para solicitarle su apoyo (psicología, trabajo social) al mismo.
2	La [redacted] por correo electrónico, a las y los asistentes, propuesta de difusión del grupo HyAs, para revisión. Las y los asistentes se comprometen a revisar la propuesta de difusión y para siguiente reunión, llevar sus comentarios al respecto.
3	La [redacted] comenta que invitará a los áreas legales para una siguiente reunión, posterior a la del 15 de mayo.
4	Se acuerda que la [redacted] enviará a todas y todos los asistentes del grupo, (como) los documentos formales que se presentaron ante el INMUJERES, en lo relacionado al grupo HyAs (lineamientos, plan de trabajo), así como el Protocolo de atención y el PCI, lo cual ayudará a delimitar funciones y comprender alcances. Asimismo, enviará a las y los asistentes, copia del acta constitutiva.
5	Las y los asistentes a la reunión se comprometen a revisar los materiales enviados por la Lic. [redacted] siguiente reunión, se pueden comentar.
6	Se acuerda siguiente reunión, para el 15 de mayo, debido a la fecha límite de conformación del grupo de ética, el 23 de mayo de 2012.

Clave: xxx-xxx-xxx



## ANEXO 6

### Programa Estratégico 2011-2012 del Grupo de Trabajo Institucional.

#### Grupo HyAS, Programa General de Trabajo 2011-2012

##### Objetivo 2: Atención

Estrategia	Línea de Acción	Indicador	Formula Indicador	Unidad de Medida	Meta 2012	Responsable	Frecuencia de reporte
Quejas y/o denuncias	Ayudar de acuerdo a los tiempos establecidos en el procedimiento formal, las quejas y denuncias presentadas por trabajadores del IMSS en materia de Hogar y Acceso Social.	Quejas y/o Denuncias	Número de quejas y denuncias atendidas en tiempo y forma/Número de quejas y denuncias atendidas (recibidas * 100)	Porcentaje	100%	Mesa de Trabajo de Areas Legales	Trimestral
Comunicación al Pleno del Grupo de Trabajo HyAS	Seccionar mensualmente y llevar a cabo de reunión con los acuerdos correspondientes.	Secciones del Grupo de Trabajo	Número de sesiones realizadas	Número absoluto	Una sesión al mes	Secretaría Técnica del Grupo de Trabajo	Trimestral
Orientación y Apoyo	Brindar orientación, información y apoyo a víctimas del Hogar y Acceso Social.	Acompañamiento	Número de casos Asesorados/Número de casos útiles recibidos *100	Porcentaje	100%	Mesa de Trabajo de Areas Médicas	Trimestral

## ANEXO 6

### Programa Estratégico 2011-2012 del Grupo de Trabajo Institucional.



#### Grupo HyAS, Programa General de Trabajo 2011-2012

##### Objetivo 3: Seguimiento

Estrategia	Línea de Acción	Indicador	Formula indicador	Unidad de Medida	Meta 2012	Responsable	Frecuencia reporte
Seguimiento a las acciones realizadas por el Grupo HyAS para presentar y defender el Hogarito y Acoso Sexual y etínic/étnico por el Grupo de Trabajo Institucional ante el Programa de Cultura Institucional.		Informe Semestral de seguimiento	Número de informes elaborados y entregados en tiempo y forma al Instituto Nacional de las Mujeres.	Número absoluto	2 informes trimestrales al año	Secretaría Técnica del Grupo de Trabajo	Semestral