



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
ESPECIALIDAD EN GÉNERO, VIOLENCIA Y POLÍTICAS PÚBLICAS

TALLER DE SENSIBILIZACIÓN “CONOCIENDO EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL”, IMPARTIDO A PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS ADSCRITAS AL CENTRO INAH ESTADO DE MÉXICO, OFICINAS TOLUCA.

QUE PARA OBTENER EL DIPLOMA DE ESPECIALISTA EN
GÉNERO, VIOLENCIA Y POLÍTICAS PÚBLICAS

PRESENTA

ITZIAR IRAIS MORALES MONTES

DIRECTORA

DRA. GUILLERMINA DÍAZ PÉREZ

CO-DIRECTORA

DRA. NORMA BACA TAVIRA

TOLUCA, ESTADO DE MÉXICO; 13 DE ENERO DE 2023



INTRODUCCIÓN.....	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
1.1 Antecedentes.....	7
1.2 Justificación	13
1.3 Objetivos	16
2. MARCO CONCEPTUAL	17
2.1 Género	17
2.2 Violencia de género.....	18
2.3 Violencia contra las mujeres.....	19
2.4 Violencia sexual	20
2.5 Modalidades de violencia sexual en ámbito laboral: hostigamiento y acoso sexual	21
2.6 Protocolo	27
3. MARCO CONTEXTUAL.....	27
3.1 Instituto Nacional de Antropología e Historia	28
3.2 Centro INAH Estado de México	30
3.3 Oficinas Toluca.....	33
4. MARCO NORMATIVO	35
4.1 Internacional.....	35
4.2 Nacional:	38
4.3 Administración Pública Federal	41
4.4 Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual	44
5. DIAGNÓSTICO.....	48
5.1 Estrategia metodológica	49
5.2 Resultados	51
5.3 Árbol de problemas.....	65
6. PROPUESTA.....	69
6.1 Cartas descriptivas del “Taller de Sensibilización: Conociendo el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual”	73
6.2 Resultados de la intervención en las Oficinas Toluca del CINAHEM	78
6.3 Resultados de la intervención en el Museo Regional Potosino, SLP	88
CONCLUSIONES	97
FUENTES CONSULTADAS	100
ANEXOS.....	107

INTRODUCCIÓN

En México, la violencia de género contra las mujeres es uno de los principales problemas debido a la dimensión de secuelas sociales y magnitud de víctimas que genera. Es significativo que el Estado mexicano ya la reconozca como un factor que refuerza las desigualdades entre mujeres y varones al tiempo que emprende políticas públicas para eliminarla. Sin embargo, los esfuerzos son insuficientes porque las modalidades y tipos de violencia de género contra las mujeres aún tiene cabida en espacios y ámbitos donde las relaciones sociales se desarrollan.

Así, los centros de trabajo deben ser espacios seguros, donde las personas servidoras públicas puedan desempeñar sus labores cotidianas con seguridad y tranquilidad. En particular, que las trabajadoras puedan ejercer su derecho a una vida libre de violencia, sin hostigamiento sexual (hs), ni acoso sexual (as).

En general, ambos delitos se refieren a conductas lascivas de connotación sexual ejecutadas como manifestaciones abusivas de poder, sobre todo por parte de varones contra mujeres y personas feminizadas, no solicitadas ni consentidas y tampoco respondidas por la víctima. En el hs y as se incluyen contactos físicos injustificados y agresiones psicológicas como bromas, señas, gestos y comentarios indeseados que pueden consumarse en violación sexual.

En la prevención y erradicación de hs y as se requiere incorporar la perspectiva de género para comprender cómo los prejuicios, estereotipos y estigmas en torno a roles de género femenino y masculino, son contrasentidos que minimizan la violencia sexual laboral a agresiones aisladas, y no como un problema social causada por desigualdades de género.

Además, para contrarrestar la injusticia epistémica en las mujeres quienes, como consecuencia de desigualdades de género, desconocen que las conductas lascivas pueden constituir el delito de hs y as en el ámbito laboral, se debe contar con mecanismos e instrumentos que promuevan y faciliten la denuncia de eventos de violencia sexual.

A fin de fomentar la denuncia de delitos de violencia sexual en el ámbito laboral, en la Administración Pública Federal (APF), como ente del Estado Mexicano está integrada por las 20 Secretarías de Estado, la Oficina de la Presidencia, la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal y Órganos Reguladores y es la encargada de conducir actividades, objetivos y prioridades establecidas por el Ejecutivo Federal, desde 2016 se cuenta con el *Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual* como un instrumento para contrarrestar la violencia sexual en los centros de trabajo.

Si bien, es una herramienta normativa que indica el procedimiento, instancias y resoluciones en la atención, sanción y registro de casos de hs y as ocurridos en instituciones, dependencias u organismos de la APF, resulta insuficiente para prevenir la ocurrencia e inhibir la prevalencia debido, entre diversas causas, a la falta de difusión del Protocolo, tal que violencia institucional, como ocurre en el Instituto Nacional de Antropología e Historia (INAH).

En materia de prevención e inhibición de conductas constitutivas de hs y as es indispensable que las personas servidoras públicas conozcan el Protocolo, sin excepción por el puesto, cargo o función que desempeñen. Con el propósito de indagar el conocimiento o desconocimiento del *Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual* en el Centro INAH Estado de México (CINAHM) Oficinas Toluca, se diseñó una encuesta, la cual fue aplicada a la mayor parte del personal de dicha oficina.

Por tanto, en la primera parte de este proyecto terminal se expone el problema planteado con perspectiva de género; en seguida se despliega el marco conceptual con base en el cual se enuncian las categorías analíticas que guían esta investigación aplicada. En la segunda parte se muestra el diseño de la estrategia metodológica, como fundamento para el Diagnóstico. Se muestran los hallazgos con base en los cuales se construyó y delineó la intervención. En la última parte se dan a conocer los resultados de la intervención y reflexiones finales.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En México, la violencia de género en contra de las mujeres la ejercen mayoritariamente los varones, dado que existen condiciones permisivas para ejercerla como una manifestación objetiva de dominación masculina.

Así, la tolerancia de la violencia de género tiene raíz profunda en la impunidad; es decir, la falta de castigo a varones ante la ejecución de un delito contra mujeres. En este marco, el reclamo social a la justicia radica en la permisividad de la cultura hegemónica patriarcal manifiesta en prejuicios, estereotipos y estigmas que culpabilizan a las mujeres y las (re) victimizan.

De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas (ONU), en *Conjunto de principios para la protección y promoción de los DDHH mediante la lucha contra la impunidad* (2005) impunidad es

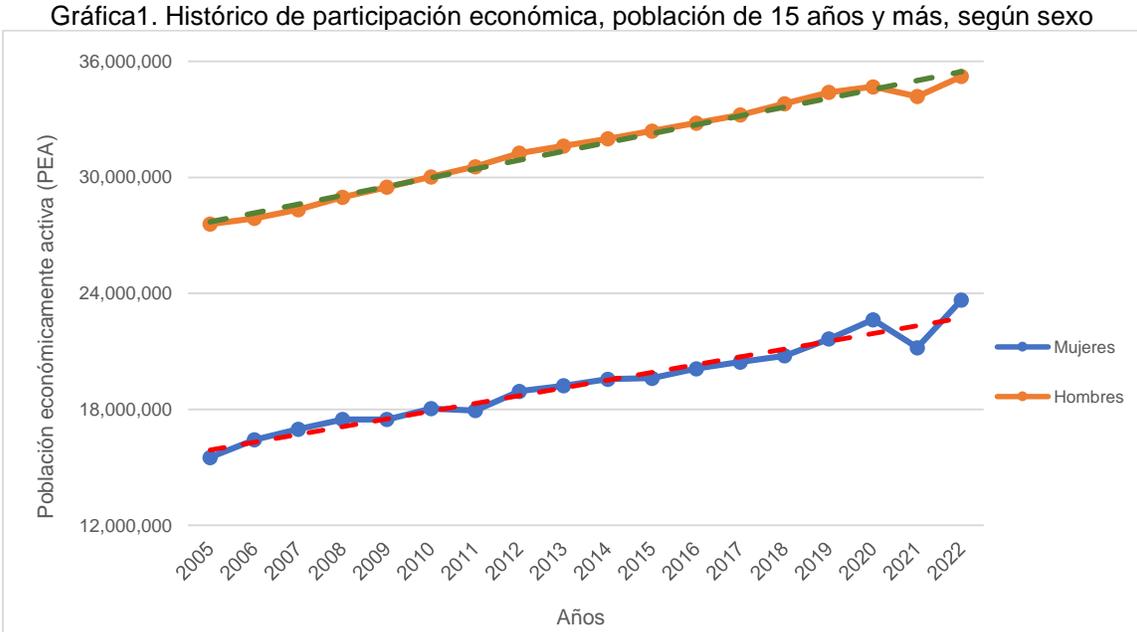
la inexistencia, de hecho o de derecho, de responsabilidad penal por parte de los autores de violaciones, así como de responsabilidad civil, administrativa o disciplinaria, porque escapan a toda investigación con miras a su inculpación, detención, procesamiento y, en caso de ser reconocidos culpables, condena a penas apropiadas, incluso a la indemnización del daño causado a sus víctimas (ONU, 2005: 6).

La sociedad mexicana percibe el incumplimiento de las obligaciones del Estado en la falta de perspectiva de género en la investigación de delitos; en la ausencia de justicia, tales como juicios y condenas ejemplares a los responsables que sienten precedentes de resolución judicial; en garantizar a la víctima recursos efectivos para la reparación del daño, conocer la verdad y hacer lo necesario a fin de evitar la repetición del daño. Lo anterior contribuye a reforzar la desconfianza social en las entidades y organismos gubernamentales.

Por un lado, esta problemática pública prevalece como consecuencia de factores sociales, culturales y personales que influyen en el comportamiento de los agresores y, por otro, porque la condición de vulnerabilidad de las mujeres frente a los varones es el elemento clave para que sean proclives a la victimización.

Al registrar la violencia de género contra las mujeres como forma objetiva de la impunidad, se reconoce la trascendencia de las construcciones sociales de género (roles, estereotipos y expectativas) enraizadas en nuestro país y, de estructuras sociales que refuerzan la desigualdad y toleran el abuso de poder.

El aumento de participación femenina en el mercado de trabajo (gráfica 1) ha contribuido a hacer visibles múltiples formas y tipos de violencia contra mujeres en el marco de una relación laboral contemplada en el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Apartado A como en el Apartado B.



Fuente: elaboración propia, con base en información de Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2005-2020, primer trimestre; y Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Nueva edición (ENOE^N) 2021, tercer trimestre.

Por tal razón, reflexionar acerca del problema de la prevalencia de hs y as en el ámbito laboral, a pesar de la puesta en marcha de mecanismos para prevenir, atender y sancionar conductas de violencia sexual es fundamental como un medio para encontrar alternativas de prevención y disuasión.

En específico, la problemática identificada que motiva esta investigación aplicada es el desconocimiento del *Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual* entre personas servidoras públicas adscritas a las Oficinas Toluca del Centro INAH Estado de México. La falta de conocimiento del Protocolo sería un factor clave que limita la denuncia de hostigamiento sexual y acoso sexual (hs y as) ante el Instituto Nacional de Antropología e Historia (INAH), dependencia que como parte de la Administración Pública Federal (APF), debería ser modelo en la prevención, atención y sanción de conductas lascivas como un medio para evitar la impunidad.

En este contexto, resulta conveniente dar a conocer estadísticas oficiales en relación con la prevención, atención y sanción de hs y as en la APF, ya que la situación de prevalencia de violencia sexual en el ámbito laboral no es alentadora.

1.1 Antecedentes

La Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) en el *Diagnóstico de Hostigamiento y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal 2015-2018* (CNDH, 2018), presentó resultados del análisis comparativo temporal, antes y después de la publicación del *Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual* (en adelante Protocolo) emitido en 2016 por la Secretaría de Gobernación (SEGOB) y actualizado en 2020, de aplicación obligatoria para dependencias de la APF a fin de conocer, sobre todo, forma de registro y características de casos de hostigamiento y acoso sexual.

De acuerdo con el Diagnóstico, previo al Protocolo, en 2014 y 2015 se registraron 172 casos, 58 y 114 respectivamente; se resolvieron 120 y sin resolución quedaron 22 (CNDH, 2018). Se advirtió que la disfunción en el procedimiento para denunciar e interponer quejas repercutió en severas deficiencias durante el procesamiento de casos. Los factores de mayor incidencia en los no resueltos fueron la incompetencia del mecanismo y remisión a otra área institucional, la ausencia de información, el cierre del expediente a petición de la quejosa, la falta de ratificación de la queja y la renuncia laboral de la denunciante.

Entre casos resueltos, la resolución frecuente fue el no ejercicio de la acción penal, es decir, el procedimiento fue administrativo, por tanto, fue llevado a cabo únicamente al interior de las instituciones. En algunos otros, la consignación judicial ante autoridades pertinentes fue la decisión resolutoria. En otros, el fallo fue declarar la incompetencia de la instancia ante la queja, llegar a un acuerdo sin dar razón a alguna de las partes implicadas, cerrar el caso por falta de elementos y el arreglo con amonestación al hostigador. Es lamentable que en varias denuncias se dispuso a brindar medidas cautelares provisionales: reubicar a la afectada; amonestar, suspender, reubicar y/o sancionar al acosador; emitir recomendaciones escritas a ambas personas servidoras públicas involucradas; y turnar los procesos a otras áreas administrativas.

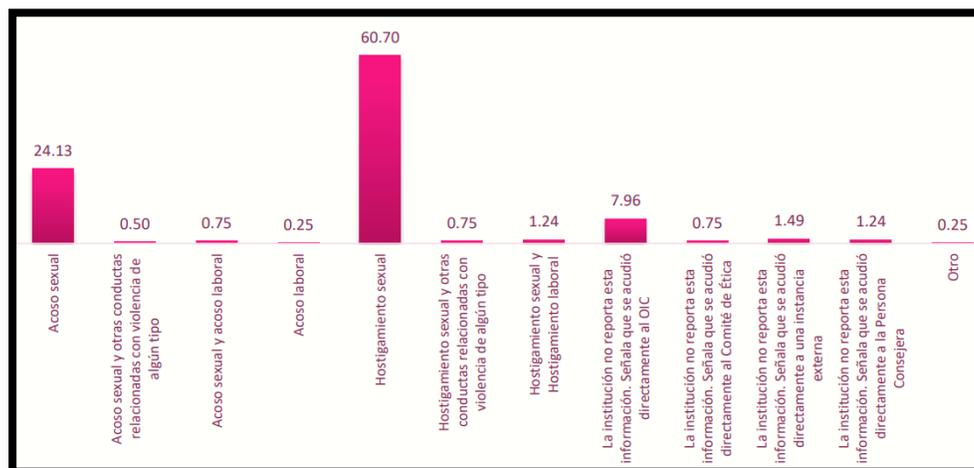
Antes de 2016 no existía un Protocolo definido para el seguimiento de hs y as, pero “se advertía necesaria urgencia de contar con un referente formal, integral y específico con la finalidad de establecer medidas de coordinación entre diversas áreas e instituciones en la resolución de casos” (CNDH, 2018:98).

La entrada en vigor del Protocolo denotaba interés por mejorar el registro formal y emitir resoluciones de los casos de hs y as en las dependencias de la APF; pero, de acuerdo con la CNDH, no tenía aplicación completa, dado que solo la tercera parte se apegó a la norma (2018: 99). Además,

Se advierte como un asunto problemático para la atención al hs y as en la APF que más de una tercera parte de las 46 instituciones encuestadas no proporcionen información sobre los casos porque: contribuye a la invisibilización del problema; se puede relacionar con fallas o incumplimiento en la aplicación del Protocolo; obstaculiza la documentación del problema y el planteamiento de acciones preventivas, de atención y de sanción a este respecto (CNDH, 2018:103).

Las conductas denunciadas (figura 1) fueron agresiones verbales, físicas y ambas, donde se daba cuenta del ejercicio abusivo del poder.

Figura 1. Porcentaje de conductas denunciadas, entre 2016 y septiembre de 2018, ocurridas en la APF



Fuente: obtenido de CNDH (2018: 106).

Asimismo, desde 2017 el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) ha publicado Informes Estadísticos de los registros de hs y as en la APF, modalidades, causas, características, resoluciones y recomendaciones.

En el *Informe estadístico de registro de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en la administración pública federal 2017*, se plantea que “las conductas frecuentes registradas y denunciadas fueron contacto físico sugestivo o sexual (30%); expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de tipo sexual (10%); y, manifestar abiertamente interés sexual por una persona” (INMUJERES, 2018: 16).

En el *Informe Estadístico de Registro de Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal 2018*, se reportó aumento de 45.5% de casos presentados, en comparación con 2017. Pero, con todo

[...] de 211 denuncias registradas por los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI)¹, como presuntos casos de hs y as, 65.4%

1 El Protocolo publicado por la Secretaría de Gobernación (SEGOB) el 31 de agosto de 2016 y actualizado el 3 de enero de 2020 en el Diario Oficial de la Federación (DOF, disponible en https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5583420&fecha=03/01/2020, Anexo 1), define que las Personas Consejeras, los CEPCIs y Órganos Internos de Control (OIC) son las instancias autorizadas para recibir denuncias de conductas constitutivas de hs y as en dependencias y entidades de la APF; sin embargo, únicamente los Comités están facultados para emitir medidas de protección, valorar pruebas, pronunciar la resolución y registrarlas a fin de integrarlas en el informe anual sobre denuncias de hs y as en la APF que se

fueron calificadas como probable incumplimiento; en 10.4% se determinó incompetencia del Comité y en 24.2% no se especificó la resolución (INMUJERES, 2019: 15).

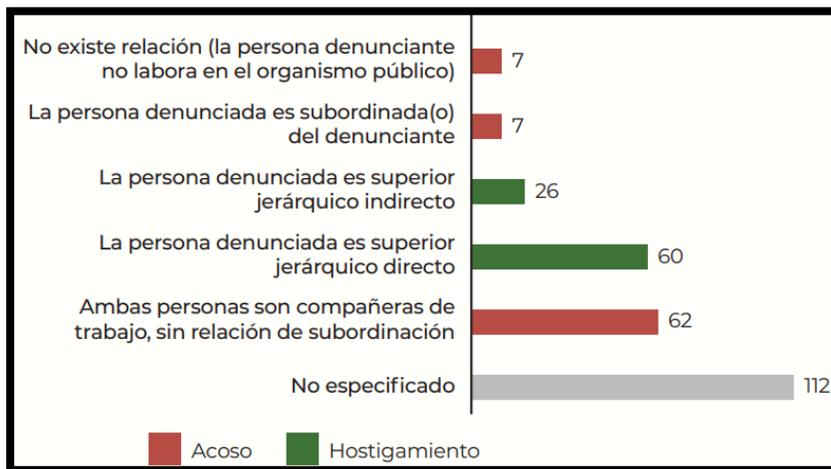
Del perfil de presuntas agredidas se pudo saber que

[...] 90% de denunciante son mujeres y quienes más denunciaron tenían entre 25 y 34 años. Y, 84.8% casos registrados provinieron de mujeres que denunciaron a varones, 2.8% de mujeres que denunciaron a otras, 4.3% de varones que denunciaron a otros y 1% de varones que denunciaron a mujeres (INMUJERES, 2019: 17).

Si bien, se reconoce que las conductas constitutivas de hs y as también pueden agravar a varones y personas feminizadas; sin duda, se trata de una problemática que afecta mayoritariamente a mujeres jóvenes, dado que son quienes están ocupando puestos y cargos de menor rango en la jerarquía en los centros de trabajo.

En el *Informe Estadístico. Registro de Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal 2019* se reveló que “74% de personas agresoras denunciadas ante los CEPCI fueron varones y 8% mujeres” (INMUJERES, 2020: 8), debido a la existencia de una relación laboral entre víctima y persona agresora denunciada (figura 2).

Figura 2. Relación laboral entre víctima y agresor en denuncias del 2019 en la APF

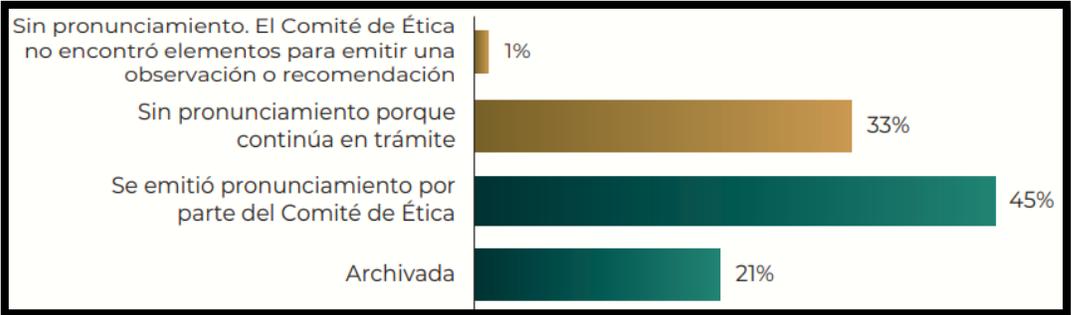


Fuente: obtenido de INMUJERES (2020: 10).

En el *Informe Estadístico. Registro de Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal 2020*, elaborado por el INMUJERES, la Secretaría de la Función Pública (SFP) y la CONAVIM, se advierte que el distanciamiento social, decretado en marzo de 2020 derivado de la pandemia de Covid19, fue un factor determinante para la disminución de denuncias por conductas constitutivas de hs y as.

En este Informe se hizo énfasis cómo el proceso de Primera Atención realizado por Personas Consejeras, que forman parte de los Comités de Ética y/u Órganos Internos de Control, presenta severas deficiencias sobre todo en la integración de expedientes que permitan la identificación del modo, tiempo y lugar de los eventos violentos a partir de la narrativa de la víctima y/o personas testigos. Lo que representa un impedimento en el seguimiento de procedimientos administrativos (atención y sanción), por lo tanto, es un elemento agravante que promueve al archivado de denuncias (figura 3).

Figura 3. Resoluciones de los CEPCIs respecto a denuncias del 2020 en la APF



Fuente: obtenido de INMUJERES (2021: 23), disponible en https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/684541/Informe_HSAS_2020.pdf

De 108 denuncias en que los Comités de Ética recomendaron acciones, al menos 50% correspondieron a recibir y brindar capacitación a los agresores; 32% a sensibilización y difusión específicas; y en 18% acciones de mejora, sin especificar.

En este marco, en casos denunciados también se implementaron medidas de protección: en 10% de los casos (25) se instruyó a la persona denunciada a restringir el contacto o acercamiento con la víctima; asimismo, en 10% de los casos

(25) la persona denunciada fue reubicada o readscrita; y, en 7% de los casos (19) la víctima fue reubicada o readscrita.

En el *Informe Estadístico. Registro de Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal 2020* (INMUJERES, 2021), se identificaron algunas instituciones que han registrado casos de hs y as dentro de espacios laborales, a diferencia de las ediciones anteriores en las que sólo se daban a conocer las Secretarías de Estado a las que pertenecían (gráfica 2).



Fuente: elaboración propia, con base en información de CNDH (2018) e INMUJERES (2017-2021)

Con todo, no es posible saber con certeza, ni siquiera conocer cifras preliminares o aproximadas, acerca de la prevalencia de hs y as laboral; ni cuáles son los factores estructurales asociados, debido a que las estimaciones refieren datos numéricos de quienes han solicitado atención a instancias gubernamentales. Por lo cual, sólo se registran casos en los que existe denuncia ante autoridades correspondientes.

La cifra negra -referida como eventos ocurridos pero que no son considerados en registro oficiales debido a que no existen denuncias- tiene un papel clave en la prevalencia del hs y as. La recopilación y presentación de datos estadísticos es cuestionable debido a la representatividad a escala nacional; en consecuencia, se carece de información desagregada por entidad federativa, por cada centro de trabajo de la Administración Pública o espacio laboral. A la ausencia de cifras reales, se agrega negligencia y opacidad institucional, así como inoperancia, deficiencia y fallas en los procedimientos señalados en los Protocolos de Actuación en caso de hostigamiento y acoso sexual laboral.

1.2 Justificación

En la *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021*, se estima que en México trabajan 40 053 469 mujeres de 15 años y más, de las cuales aproximadamente 7 899 017 afirman haber enfrentado algún incidente de violencia; la más frecuente es la sexual (intimidación, acoso, hostigamiento y abuso sexual, violación e intento de violación), seguida por la psicológica y, por último, la física (INEGI, 2022: 48).

Además, entre las personas agresoras mencionadas por las mujeres que experimentaron violencia en el ámbito laboral están compañero(a) de trabajo (36.6%), patrón o jefe (a) (17.5%), supervisor (a), capataz, coordinador (a) (10.2%). Y de los lugares con mayor frecuencia de mención donde ocurrió la violencia son las instalaciones del trabajo (79.9%), en la calle o lugar público cercano al trabajo (12%) y lugar público lejano del trabajo (3.3%) (INEGI, 2022: 53).

La estimación acerca del conocimiento sobre la existencia de protocolos o medidas para la atención de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral es relevante porque de las más de 40 millones de trabajadoras, sólo 20.3% afirmó conocerlos. Así, 72.7% -equivalente a más de 29 millones- no los conoce aunado a que 6.7% desconoce la existencia de protocolos (INEGI, 2022: 55).

Se sabe que en los centros de trabajo prevalecen las conductas de hostigamiento y acoso sexual, pero se desconoce si las instituciones proporcionan o no información sobre los protocolos de actuación (prevención, atención y sanción), realizan acciones encaminadas a promover la igualdad de género -como puede ser la ocupación de puestos en función de las habilidades y capacidades, más que por prácticas clientelares-, el empoderamiento de las mujeres y el reconocimiento y garantía del respeto a los derechos humanos de las personas servidoras públicas.

Ante la incidencia y prevalencia de hs y as existe una incipiente línea de investigación acerca de la prevalencia del hostigamiento y acoso sexual en el empleo, las personas involucradas, reacciones, repercusiones, denuncia y motivos

por los que no interponen denuncias o quejas, así como el desarrollo de nuevas encuestas en dependencias de la administración pública federal (Frías, 2020).

En el *Informe Estadístico. Registro de Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal 2020*, se reportó que en el INAH se registró sólo un caso de hs y as (INMUJERES, 2021: 12), entre las 5500 personas servidoras públicas con quienes tiene relación laboral.

Que se haya registrado un caso, sea de hostigamiento sexual o sea de acoso sexual, podría ser consecuencia de la entrada en vigor y correcta implementación del Protocolo; es decir, el antecedente de decretar sanciones a los agresores y el establecimiento de la norma jurídica serían factores clave que inhibirían conductas lascivas, tales que abuso de poder, en los espacios laborales.

También existe la posibilidad que el bajo registro obedezca a que durante el procedimiento de atención de hs y as laboral, en específico al cuestionar los hechos y en la valoración de pruebas (declaración, testimonios de terceras personas, antecedentes de persona denunciada y denunciante, medios de prueba y comprobación del daño mediante dictámenes periciales de profesionales), el asunto sea concluido por diversas causas, por tal razón, no se registra como caso. Entre las frecuentes están la falta de elementos constitutivos del delito, por tanto, no existe sanción; emisión de recomendación, pronunciamiento dirigido y sanción laboral al agresor; el asunto se turnó a otra área o al Órgano Interno de Control; o, que el Comité de Ética se declare incompetente para resolver el caso.

Tal vez el bajo registro de hs y as laboral obedece a la baja denuncia, en general, de delitos en México. De acuerdo con cifras de la Encuesta Nacional de Victimización y Percepción de Seguridad (ENVIPE) 2022, en nuestro país se denuncia sólo el 10.1% del total de delitos ocurridos en un año; es decir, 89.8% no se denuncia, por tanto, la cifra negra es alta (INEGI, 2022).

De delitos denunciados, únicamente en 66.9% de los casos se inició una carpeta de investigación, de los cuales en 48.4% no resultó nada, 27% están en trámite, sólo

5.9% de las víctimas recuperaron sus bienes, en 4.6% de denuncias se puso al delincuente a disposición de la autoridad, el 3.8% considera que hubo reparación del daño y en 2.8% se otorgó el perdón.

Entre los motivos de la denuncia está que el delincuente sea castigado (36.3%), para recuperar sus cosas (22%), deslindar responsabilidades (13.6), obtener reparación del daño (11.2), por el seguro (6.5) u otra (8.8%). Y, los motivos por los cuales no se inició una carpeta de investigación son la falta de prueba (30.7%), actitud hostil de la autoridad (27.9%), lo denunciado no se consideró delito (13.3%), porque se inició un acta de hechos (10.2), u otras (17.9%).

Ante tal panorama, surge la cuestión ¿por qué la denuncia del delito no es considerada una opción viable para las víctimas? Los motivos generales para no denunciar, según la ENVIPE 2021, pueden ser causas atribuibles a la autoridad (60.7%), por otras causas (38.6%) y algunos no especificados (0.7). En las primeras, las causas específicas de la no denuncia están considerarla como pérdida de tiempo (33.9%), desconfianza en la autoridad (14.2%), trámites largos y difíciles (8.5), por actitud hostil de la autoridad (3.5%) y por miedo a extorsión (0.6%). De las segundas se desprende que el delito es de poca importancia (12%), otra (10.5%), por no tener pruebas (10.1%) y por miedo al agresor (6.0%).

Como se da cuenta, la baja denuncia de delitos y alta cifra negra en el país tiene múltiples causas, por lo tanto, afirmar que las víctimas no acuden a denunciar por apatía es un juicio de valor vago y simplista. En este sentido, conviene señalar que para quienes han sido víctima de hostigamiento y/o acoso sexual en espacios laborales, la realidad de la denuncia resulta compleja.

A fin de conocer la prevalencia de hs y as laboral a pesar de la emisión y actualización del Protocolo, en esta investigación se optó por seguir la ruta explicativa relacionada con la medición del grado de conocimiento o desconocimiento de dicho Protocolo, en concreto, en la delegación Centro INAH Estado de México (en adelante CINAHEM), en particular, entre las personas servidoras públicas adscritas a las Oficinas ubicadas en Toluca, Estado de México.

1.3 Objetivos

Con base en fuentes consultadas se afirma que hasta 2020, en el INAH el hostigamiento sexual y acoso sexual prevalecían a pesar de la entrada en vigor del Protocolo.

Entonces, cabe la pregunta guía para esta investigación aplicada “Ante la prevalencia de hostigamiento y acoso sexual (hs y as), a pesar de la puesta en marcha del Protocolo ¿las personas servidoras públicas adscritas al Centro INAH Estado de México, de las Oficinas Toluca, conocen o desconocen el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual?

Además, ¿Cuáles son las causas que explican el conocimiento o desconocimiento del Protocolo? ¿Cuáles son las consecuencias atribuibles al conocimiento (dominio de información) o desconocimiento del Protocolo?

El objetivo general es indagar el conocimiento o desconocimiento del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual por parte de personas servidoras públicas adscritas al Centro INAH Estado de México, Oficinas Toluca.

Como objetivos particulares se ha considerado:

-Conocer las causas -administrativas, organizativas, negligencias, resistencias, receptividad- por las que el Protocolo se conoce o se desconoce;

-Reflexionar acerca de las consecuencias laborales del conocimiento, desconocimiento y seguimiento del Protocolo en casos de hs y as; e

-Indagar acerca de los medios, mecanismos y estrategias para potenciar el conocimiento del Protocolo.

2. MARCO CONCEPTUAL

A fin de comprender el sentido de esta investigación aplicada, a continuación, se enuncian conceptos clave que enmarcan la violencia de género contra las mujeres, como máxima expresión de desigualdades y discriminación, y resultado de la violación de múltiples derechos humanos.

2.1 Género

De acuerdo con Joan Scott, el género “es un medio para volver a reflexionar acerca de los aspectos que determinan las relaciones entre los sexos” (2008: 13); es decir, para dilucidar las condiciones culturales, históricas o geográficas se instauran las normas sociales que regulan el comportamiento de mujeres y varones; o cuestionar las formas cómo el poder y los derechos humanos se imbrican con la dominación masculina y la subordinación femenina, consideradas como posiciones naturales.

Así, el término género “denota unas determinadas ‘construcciones culturales’, toda la creación social de las ideas acerca de roles apropiados para las mujeres y para los hombres” (Scott, 2008: 53). Es decir, el género argumenta que la función, comportamiento, actitudes e identidad que cada sociedad adjudica a las personas en función al sexo, es la construcción sociocultural sobre las diferencias biológicas.

El género, por su doble naturaleza teórica y política del feminismo, es un enfoque, una categoría analítica, una forma de percibir el mundo y de acuerdo con Sonia Reverter (2003: 39), su objetivo es denunciar, comprender y explicar las múltiples maneras en que la situación social de las mujeres está en función de una construcción social y no como consecuencia del destino natural o biológico, por tanto, la situación puede modificarse.

En sintonía, la perspectiva de género tiene entre sus vindicaciones contribuir a dejar de creer los roles y estereotipos de género son naturales y lograr comprender que son consecuencias del género, son construcciones culturales que en mayor medida oprimen a las mujeres, así el género ha implicado normas sociales rígidas que se resisten a los cambios.

2.2 Violencia de género

Conviene aclarar que, de acuerdo con María Jesús Izquierdo (1998), no todas las formas de violencia contra las mujeres son *ipso facto* violencia de género, sino que determinadas causas y consecuencias de las primeras pueden ser ajenas o estar lejanas a las relaciones de género.

Los actos o formas de violencia contra las mujeres (física, verbal, sexual, psicológica, económica, política, patrimonial, digital) tienen como resultado posible o real un daño que puede llegar a la muerte (feminicidio).

De lo anterior se concluye que cuando se hace referencia a violencia de género contra las mujeres, no se alude sólo a una serie de actos visibles de violencia directa, como puede ser la patrimonial, económica, sexual, psicológica o física, sino además a los aún más complejos, sea violencia estructural o sea violencia cultural.

La violencia de género es una conducta aprendida, cuya principal condición de existencia es la desigualdad: sea que la inserte en cualquier relación interpersonal, y que refuerza a la violencia estructural.

Todas las formas de violencia de género, sin duda, tienen por objetivos garantizar la sumisión y mantener el control. Así, cualquier ejercicio abusivo de poder conlleva dos puntos de vista: la parte opresora, quien por medio de la violencia pretende obtener un fin, y la parte oprimida, quien ha reestructurado o abandonado relaciones asimétricas y desiguales que la aquejaban. La primera encuentra en el sometimiento forzado la única vía para solventar la nueva situación implantada por la segunda.

Entonces, el patriarcado como sistema de dominación masculino que defiende y justifica la superioridad y el dominio de los varones por encima de las mujeres, de acuerdo con Gerda Lerner (2017); que exalta las cualidades masculinas, como agresividad, independencia, promiscuidad y dominancia; y que al mismo tiempo estigmatiza las supuestas cualidades femeninas como debilidad, dependencia, fidelidad y sumisión-, se replica en patrones culturales misóginos, como el

machismo o marianismo, convirtiéndose en una poderosa estructura de organización y dominación sexo-género donde se perpetúa el autoritarismo y el abuso de poder por los varones y de lo masculino; en contraste con las mujeres, quienes son despojadas del ejercicio de libertades, derechos fundamentales, poder político, económico o social.

2.3 Violencia contra las mujeres

De acuerdo con Ana De Miguel (2003:139), hasta fecha recientes “la explicación hegemónica de los malos tratos provenientes de los varones hacia las mujeres era de corte biologicista, sicologista e individualista”. La explicación de la violencia masculina se fundamentaba en ser considerada natural -por el género-, relacionada con la supervivencia y a razón de la competitividad. Así, solo actitudes en demasía violentas, sanguinarias o criminales se consideraron producto de patologías individuales. Y se le han asociado factores como el alcoholismo masculino o la insumisión voluntaria de las mujeres.

En años recientes, este tipo de explicaciones se han cuestionado desde la perspectiva feminista y los estudios de género. Entre los resultados causales preponderantes que han abonado a la definición del concepto de violencia contra las mujeres está, por una parte, considerar el proceso de socialización diferencial de los sexos; es decir, más allá de la configuración de las hormonas masculinas, en la socialización se identifica lo masculino con la fuerza y la violencia.

En este trabajo se retoma violencia a las mujeres acuñado por Marcela Lagarde

La violencia señorea el trato del hombre a la mujer, quien en el mito respeta y protege a su congénere, la mujer. En efecto, la violencia a las mujeres es una constante en la sociedad y en la cultura patriarcales. Y lo es, a pesar de ser valorada y normada como algo malo e indebido, a partir del principio dogmático de la debilidad intrínseca de las mujeres, y del correspondiente papel de protección y tutelaje de quienes poseen atributos naturales de su poder, la fuerza y la agresividad (2003: 258).

Se retoman los tipos de violencia contemplados en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV), 2007, porque son los

fundamentos jurídicos y administrativos con que el Estado Mexicano interviene en todos los niveles de gobierno, a fin de garantizar y proteger los derechos de las mujeres y niñas a una vida libre de violencia.

Los tipos de violencia considerados en la LGAMVLV (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2007: 3) son: psicológica, física, patrimonial, económica y sexual; otras formas como la institucional, política, digital y mediática; y extrema, feminicida. Y, los ámbitos donde se manifiestan algunas modalidades de violencia contra las mujeres son familiar, escolar y laboral.

El hostigamiento y el acoso sexual son considerados tipos de violencia sexual, que pueden ocurrir en el ámbito laboral o escolar debido a que el elemento clave, que permite la existencia, es el ejercicio abusivo del poder.

2.4 Violencia sexual

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define violencia sexual como

todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de esta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo (OMS, 2011: 2).

Una tipología incluyente pero no limitativa considera: violación matrimonial o en citas amorosas, por personas conocidas o desconocidas; insinuaciones sexuales no deseadas o acoso sexual; violación sistemática, esclavitud sexual y fecundación forzada; abuso sexual de personas con discapacidad; matrimonios o cohabitación obligados y “herencia de viuda”. Puede considerarse si la persona no está en condiciones de dar su consentimiento (OPS, 2011).

En la LGAMVLV está definida como

cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2007: 4).

Esta Ley fue publicada el 1 de febrero de 2007, reformada en enero de 2009 y, recientemente, en marzo de 2021, con el fin de agilizar la emisión de órdenes de protección para mujeres y descendencia violentadas por parte de autoridades administrativas, el Ministerio Público (MP) u órgano jurisdiccional; e instar a las personas servidoras públicas a denunciar la probable existencia de delito contra la mujer o niña cuando se tenga conocimiento en el ejercicio de sus funciones.

De acuerdo con Esther Madriz (2001: 27), “el miedo de las mujeres a la delincuencia está relacionado con el temor al crimen más terrible; la violación, como tipo de violencia sexual”. La eliminación de la violencia sexual ha tenido como bastión de lucha la erradicación de la violación, es decir, el sometimiento corporal para obligar a la víctima a tener una relación coital. Pero, existen otros tipos de coerción sexual como miradas insistentes, gestos y palabras soeces, insultos y bromas con contenido lascivo, tocamientos indeseados, críticas acerca del aspecto físico, persecuciones, exhibicionismo, sea de forma directa o indirecta.

Previo a la cópula forzada, las mujeres están sometidas social y culturalmente. Así, Marcela Lagarde la define como violencia erótica porque denominarla sexual impide delimitar su especificidad, es la suma de la opresión de las mujeres porque conlleva el erotismo, la apropiación y el daño.

Es un hecho político que sintetiza en acto, la cosificación de la mujer y la realización extrema de la condición masculina patriarcal [...] la reiteración de la supremacía masculina y el ejercicio del derecho de posesión y uso de la mujer como objeto de placer y la destrucción, y de la afirmación del otro (Lagarde, 2003: 259-260).

2.5 Modalidades de violencia sexual en ámbito laboral: hostigamiento y acoso sexual

El artículo 10 de la LGAMVLV define violencia sexual como la que

Se ejerce por personas que tienen un vínculo laboral [...] con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una 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. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2007: 5)

Además, el artículo 11 considera como 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, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género (1970: 6).

El artículo 13 señala que hostigamiento sexual “es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva” (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2007: 6). Y, al acoso sexual como 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 que se realice en uno o varios eventos” (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2007: 6).

Cabe señalar que la LGAMVLV distingue entre hostigamiento sexual y acoso sexual en los espacios laborales en función de la condición de jerarquía entre las personas involucradas. En el primero, la persona agredida se encuentra en una posición inferior en relación con la agresora (superior); mientras que, en el segundo, está en el mismo nivel jerárquico. Sin duda, ambas conductas son manifestaciones objetivas del ejercicio abusivo del poder.

Acoso sexual es un concepto resultado del esfuerzo de feministas norteamericanas, quienes, en su condición de profesoras, abogadas, alumnas, trabajadoras y víctimas, desde la década de 1970 enunciaron diversos eventos con características similares ocurridas en espacios académicos-laborales de la Universidad de Cornell.

De acuerdo con Miranda Fricker (2017), la movilización surgió a raíz de la experiencia vivida por Carmita Wood, quien había trabajado ocho años en el departamento de física nuclear de Cornell, donde pasó de ser ayudante de laboratorio a realizar labores administrativas. Wood afirmó que había un distinguido profesor que parecía ser incapaz de apartar las manos de ella.

Aquel hombre ilustre se zarandeaba la entrepierna cada que se acercaba a su escritorio y le miraba la correspondencia, o se restregaba contra sus pechos al intentar alcanzar unos documentos. Una noche la arrinconó en el ascensor y le estampó en la boca unos cuantos besos no deseados. Tras el incidente, dejó de marcharse por ese camino y empezó a utilizar las escaleras del edificio con el fin de evitar un encuentro igual, pero la tensión de las incursiones furtivas de él y los esfuerzo de ella por mantener a raya al científico le desencadenaron infinidad de síntomas físicos. Solicitó su traslado a otro departamento y, como se lo denegaron, abandonó el trabajo. Requirió una prestación por desempleo. Cuando el encargado de tramitar las solicitudes le preguntó por qué había dejado su trabajo, ella se mostró confusa al describir los detestables episodios. Estaba avergonzada y abochornada. Ante la insistencia respondió que había sido por razones personales. La solicitud de prestación desempleo fue denegada (Fricker, 2017: 241-242).

La condición de desigualdad limita que probables víctimas del delito de acoso y/u hostigamiento sexual en espacios laborales enuncien y denuncien lo ocurrido. El segundo es una derivación generada en reflexiones recientes como un ejemplo de abuso de poder, aunque no exista superioridad jerárquica.

En este sentido, Vicki Schultz (1998) enunció la teoría del acoso sexual como respuesta al *paradigma de la dominación del deseo sexual*, que se limitaba a considerar expresiones y conductas sexuales no deseadas, realizadas por hombres poderosos hacia trabajadoras subordinadas y la motivación sería el deseo sexual incontenible. En cambio, señala

El acoso está relacionado a formas de discriminación y desigualdades basadas en el sexo, porque los hombres acosan a mujeres para preservar su posición dominante en el lugar de trabajo y el sentido de virilidad asociado a ello. [...] el comportamiento sexualizado es una herramienta de acoso frecuente, pero no es intrínsecamente degradante o discriminatoria (Schultz, 2019: 8).

Con esta perspectiva, que hs y as ocurra en espacios laborales tiene que ver más con la vigencia de normas sociales que permiten y legitiman la dominación masculina, en la cual el estatus, lo varonil y la jerarquía en el mercado de trabajo resultan claves, y menos con insinuaciones y prácticas cuyos fines son lo sexual. Si se reconoce que las demostraciones del poder que detentan los varones tienen múltiples facetas -comportamiento hostil, agresión física y verbal, trato condescendiente, escarnio público, exclusión o marginalización y más-, quienes las despliegan como formas de sabotaje laboral por razón de sexo, entonces se puede comprender por qué la violencia contra las mujeres es una problemática enraizada.

En este sentido, la Organización Mundial del Trabajo (OIT) define acoso sexual como “comportamiento -físico o verbal- de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona; [...] cuando se crea en un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo” (OIT; 2013: 22).

En el Convenio núm. 190 de la OIT se definió violencia y acoso sexual como “un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables o de amenazas de tales comportamientos y prácticas” (OIT; 2021: 8). El artículo 1 estipula que

la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género; y la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, incluido el acoso sexual (OIT, 2021: 8).

La violencia y acoso puede realizarse “por o contra las personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador (vertical); dirigidas hacia los homólogos (horizontal), o en las que participen terceros” (OIT, 2021: 10).

A diferencia de la legislación mexicana, en estatutos internacionales no se distingue entre hostigamiento y acoso sexual a partir de la condición jerárquica entre las personas involucradas, sino que todas las conductas se agrupan en acoso sexual.

Las conductas consideradas acoso sexual son *físicas*: tocamientos, abrazos o besos indeseados o miradas lujuriosas; *verbales*: comentarios o bromas sugestivas, invitaciones no deseadas para sexo o persistentes peticiones para salir a citas, preguntas intrusivas acerca del cuerpo o la vida privada de otra persona, familiaridad innecesaria, insultos o bromas de naturaleza sexual directas o por vía telefónica; *no verbal*: silbidos, gestos de connotación sexual y presentación de objetos pornográficos” (OIT, 2013: 22).

De modelos explicativos (tabla 1) para comprender la complejidad de la violencia sexual, en concreto el acoso y hostigamiento sexual, destacan cuatro enfoques.

Tabla 1. Modelos teóricos explicativos de hostigamiento y acoso sexual laboral

	Biológico natural	Organizativos	Sociocultural	Mutidimensional	Roles extralimitados
Hipótesis causa del acoso	La búsqueda de parejas sexuales es con fines reproductivos. Tal que "rito de apareamiento".	La institución facilita el acoso a través de las estructuras jerarquizadas. Quienes están en posiciones de autoridad usan el hs y as como una forma de intimidación y control frente a personas subordinadas.	Estereotipos y roles de género asociados con la superioridad económica y política que legitiman la sexualidad agresiva y conductas dominantes de los varones; al tiempo que exige pasividad y sumisión de las mujeres.	hs y as por la doble discriminación: sexo y etnicidad. Mujeres de las minorías son objetivos primarios. Doble riesgo: debido a factores como clase social, orientación sexual, discapacidad.	Debido al estereotipo cultural, las mujeres deben proyectar imagen sexualizada, sin considerar sus habilidades profesionales.
	hs y as no es acoso, no tiene consecuencias perjudiciales, no es sexista ni discriminatorio	El poder como herramienta para reafirmar autoridad	hs y as garantiza el dominio ocupacional y económico de los varones a través de conductas que intimidan y segregan a mujeres	La detección del hs y as es más complicada en mujeres miembros de minorías	El sexismo en trabajos tradicionalmente femeninos para enfatizar los roles sexuales de las mujeres (enfermeras, asistentes administrativas, profesoras, camareras)
Limitaciones	No explica el hs y as a personas del mismo sexo. No considera el grado de vulnerabilidad de la víctima	Toma en cuenta la proporción de varones y mujeres en los contextos laborales y los contactos efectivos entre quienes trabajan. No considera las prácticas sexuadas y estereotipos laborales	hs y as podría malinterpretarse como adulación y no como acoso Deja de lado factores asociados con el entorno laboral	Detección del hs y as es más complicada en mujeres miembros de minorías	Restringido a considerar un número reducido de factores, el sexismo. Deja fuera del análisis variable individual, organizacional, sociocultural y multi dimensional

Fuente: elaboración propia, con base en Cuenca, 2015; O'Hare, y O'Donohue (1998) y Tangri, Burt y Johnson, 1982.

De acuerdo con Begoña Pernas, Marta Román, Josefina Olza y María Naredo, comprender y analizar las raíces del acoso y hostigamiento sexual en el entorno laboral implica “conocer tanto el contexto teórico y del lugar donde se produce como las realidades materiales y simbólicas que lo favorecen” (1999: 159).

Las causas de hs y as laboral son la discriminación sexista y los prejuicios, estigmas y estereotipos de género con base en los cuales los varones, acostumbrados al dominio y monopolio del poder, conciben a lo femenino como seres inferiores. Las secuelas de la violencia sexual son múltiples (tabla 2) y pueden agravar no sólo a la víctima directa.

Tabla 2. Consecuencias del hs y as en el empleo

En personas agraviadas	En empleadores	Sociales
Sufrimiento psicológico: humillación, disminución de la motivación, pérdida de autoestima	Disminución de productividad debido a: peligro del trabajo en equipo, desmotivación, ausentismo	Repercusiones a largo plazo para las personas agraviadas
Cambio de comportamiento, como aislamiento, deterioro de las relaciones sociales	Alta rotación de recursos humanos	Incremento de la violencia de género, violencia laboral, discriminación en el empleo, segregación laboral
Enfermedades físicas y mentales producidas por el estrés, suicidio	Gastos por procedimientos administrativos e indemnizaciones;	Gastos por procedimientos legales y penales
Riesgo de pérdida de trabajo; abandono del empleo	Dificultad para llenar las vacantes en lugares señalados por problemas de acoso sexual	Dificultad para el acceso de las mujeres a trabajos de alto nivel y buenos salarios, tradicionalmente dominados por varones
Aumento de accidentes		

Fuente: OIT, 2021: 24

Los efectos sociales de la violencia sexual laboral son la reproducción de estereotipos de género basados en prejuicios, como una concepción anticipada y desinformada, y en estigmas hacia quienes deciden u optan por vías alternas al mandato social. Así, la socialización de referentes fundados en la discriminación se estimula en todos los ámbitos donde se siga considerando a las mujeres como sumisas por naturaleza, objetos de satisfacción sexual y cuyos fines deberían ser la reproducción biológica, la crianza y los cuidados, todo bajo un halo de abnegación y aceptación tácita del trabajo no remunerado como signo de bondad.

2.6 Protocolo

De acuerdo con el Diccionario de la Lengua Española, protocolo “es una secuencia detallada de un proceso de actuación científica, técnica, médica o jurídica” (RAE, 2021).

Tratados y Convenios internacionales ratificados por el Estado Mexicano enfatizan la necesidad de tener un manual que armonice la legislación laboral y garantice la intervención e investigación en casos de hostigamiento y acoso sexual laboral.

En consecuencia, el Protocolo es una guía de actuación para que las personas servidoras públicas, en el ámbito de sus competencias, brinden atención a la presunta víctima de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, desde una perspectiva de género y con base en los instrumentos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos. Y define los mecanismos de atención a través de las vías e instancias competentes, tales son Persona Consejera, CEPCI y OIT, y delinea las rutas de acceso a la intervención médica, psicológica o jurídica especializada (SEGOB, 2020).

El Protocolo hace explícito el mecanismo de actuación en el ámbito del Derecho Administrativo, y su principal objetivo es dar certeza jurídica a las presuntas víctimas de hs y as laboral y garantizar centros de trabajo libres de violencia de género.

3. MARCO CONTEXTUAL

Este apartado contiene información acerca de la institución en la que se llevó a cabo el diagnóstico y, en consecuencia, la intervención. Tiene como fin clarificar parte del objeto de estudio de esta investigación aplicada, ya que se pretende delimitar las áreas, tales que zonas de influencia, implicadas en este proyecto.

A continuación, se enuncian características de la institución, partiendo de las generales hacia las particulares, como una forma de facilitar el entendimiento del entorno administrativo y organizacional en que se observó la problemática descrita. Asimismo, ayudar a la comprensión de los resultados y alcances obtenidos.

3.1 Instituto Nacional de Antropología e Historia

El INAH es un organismo público centralizado dependiente de la Secretaría de Cultura (SC), cuya creación fue decretada por el General Lázaro Cárdenas del Río el 3 de febrero de 1939. Es la institución encargada de la investigación, conservación, protección y difusión del Patrimonio Cultural del orden prehistórico, antropológico, arqueológico e histórico de México. El INAH “es la primera institución en la que se materializó y dinamizó una política cultural de Estado, con un marco legal específico y una dimensión nacional” (Prieto; 2019: 18).

Tiene por objetivos

Fomentar la investigación científica en materia de antropología, arqueología, historia, restauración, museología, paleontología y áreas afines. Formar profesionales especializados en disciplinas antropológicas, históricas, museológicas y de conservación. Fortalecer las acciones tendientes a la protección y conservación del patrimonio cultural. Y, difundir el patrimonio cultural y el resultado de las acciones de investigación, formación y conservación (INAH, 2009: 11)

Para el funcionamiento y cumplimiento de los objetivos y atribuciones que le confieren la Ley Orgánica del INAH, el Reglamento de la Ley Orgánica y la Ley Federal sobre Monumentos y Zonas Arqueológicas, Artísticas e Históricas.

El INAH cuenta con 22 unidades administrativas de primer a sexto nivel jerárquico.

Está integrada por la Dirección General (primer nivel); Secretaría Técnica y Secretaría Administrativa (segundo nivel); que se apoyan en 13 Coordinaciones Nacionales (tercer nivel), son la de Asuntos Jurídicos; Centros INAH; de Antropología; de Arqueología; de Conservación del Patrimonio Cultural; de Difusión; de Monumentos Históricos; de Museos y Exposiciones; de Desarrollo Institucional; de Recursos Financieros; de Recursos Humanos; de Recursos Materiales y Servicios; de Obras y Proyectos.

Además, se compone de 90 Direcciones de Área (cuarto nivel) entre las específicas está la Dirección de Estudios Históricos; Biblioteca Nacional de Antropología e Historia; Escuela Nacional de Antropología e Historia; Escuela Nacional de

Conservación, Restauración y Museografía; y Escuela de Antropología e Historia del Norte de México. También se integra por 167 subdirecciones (quinto nivel) y 258 Jefaturas de Departamento (sexto nivel).

De acuerdo con las Condiciones Generales de Trabajo (CGT), en el INAH la formalización de la relación de trabajo puede ser de confianza o de base. La primera corresponde a quienes ocupen puestos de primer, segundo y tercer nivel, así como algunas Direcciones y quienes tengan a su resguardo bienes y valores. La segunda corresponde a quienes tienen nombramiento de base y son inamovibles después de seis meses. Además, se tienen otros dos tipos de contratación: de confianza y compactados. La primera incluye las prestaciones de seguridad social con la diferencia que el nombramiento no es definitivo; la segunda se da por tiempo y obra determinada y cuenta con seguridad social.

A nivel nacional, el Instituto

Cuenta con 880 profesores investigadores de tiempo completo; más de 200 arquitectos especialistas en conservación y restauración del patrimonio edificado; 180 conservadores restauradores de bienes muebles y asociados a inmuebles; decenas de museógrafos, diseñadores, montajistas y promotores educativos; 2690 trabajadores técnico-profesionales de base, y 1550 trabajadores eventuales (Prieto; 2019: 18).

Tiene 160 museos (nacionales, metropolitanos, regionales, locales, de sitio y de sitio arqueológico), considerada la mayor cantidad de América Latina y el mundo.

El acervo de bienes bajo la responsabilidad del Instituto asciende a 58 000 registros de lugares con presencia de basamentos y vestigios arqueológicos o paleontológico, dos millones de bienes muebles arqueológicos en el Registro Nacional de Monumentos. Cerca de 110 000 edificios históricos, entre templos, conventos, capillas, haciendas, acueductos, fuertes, presidios, fábricas, construcciones civiles y militares, y arquitectura vernácula (Prieto: 2019: 19).

Además, a su cargo están

[...] 66 bibliotecas nacionales y locales, la Biblioteca Nacional de Antropología e Historia “Dr. Eusebio Dávalos Hurtado” custodia más de 60 000 libros, códices prehispánicos y virreinales, manuscritos y cartografía histórica; la Fototeca Nacional que resguarda un millón de imágenes analógicas: la Fonoteca Nacional cuenta con

18 000 registros sonoros de estudios lingüísticos, historia oral y etnomusicología (Prieto: 2019: 19).

A la fecha, 35 bienes están inscritos en la Lista Representativa del Patrimonio Mundial, Cultural y Natural de la UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, por sus siglas en inglés).

En cada entidad federativa existe un Centro INAH, entendido como la representación federal del Instituto. Y, de acuerdo con el Reglamento de la Ley Orgánica del INAH, “los Centros INAH contarán con la estructura administrativa, recursos humanos, materiales y financieros que requieran para cumplir con sus funciones” (DOF; 2021: 2), los cuales están adscritos a la Coordinación Nacional de Centros INAH.

3.2 Centro INAH Estado de México

Al Centro INAH Estado de México (CINAHM) están adscritas 151 personas servidoras públicas, de varias modalidades de contratación: 93 varones y 58 mujeres (ver tabla 6), quienes están distribuidas en 20 centros de trabajo. Cabe señalar que si bien la Zona Arqueológica de Teotihuacán, el Museo Comunitario Ecatepec “Casa de Morelos” y el Museo Nacional del Virreinato se localizan en territorio mexiquense, estos centros de trabajo no están adscritos al CINAHM, sino que son independientes, por lo tanto, tienen autoridades y representantes propios.

El CINAHM se integra por Dirección y Jefaturas, como la de Servicios Administrativos (encargada de administrar la operación de los recursos humanos, financieros, tecnológicos y materiales), de Resguardo de Bienes Culturales, de Trámites y Servicios Legales.

Además, las titularidades del Museo Comunitario Ecatepec “Casa de Morelos”, Zona Arqueológica de Tenayuca-Santa Cecilia y de Malinalco y del Museo Histórico de Acolman. También, por la Coordinación de Monumentos Históricos, de Investigación y Arqueología, de Difusión Cultural y de Restauración de Bienes

Muebles e Inmuebles. Asimismo, incluyen la Biblioteca “Felipe Montemayor García”, el archivo técnico, la fototeca y el Área de Inventarios.

Las Oficinas Toluca concentran la Dirección, Administración, Jefaturas y Coordinaciones y es donde existe mayor cantidad de personal (tabla 3) y diversidad de puestos (tabla 4), funciones y tipos de contratación, dadas las características de las actividades laborales, relacionadas con tareas administrativas.

Tabla 3. Número de personas servidoras públicas adscritas al CINAHEM, desagregado por sexo

Centro de trabajo	Hombres	Mujeres	Total
Oficinas Toluca	31	37	68
Calimaya	2	0	2
Tlalmanalco	3	0	3
Acolman	9	4	13
Oxtotipac	4	1	5
Acozac	2	0	2
Calixtlahuaca	3	1	4
Chimalhuacan	3	3	6
El Conde	1	0	1
Huexotla	4	0	4
Melones	3	1	4
Los Reyes	3	1	4
Malinalco	7	1	8
Santa Cecilia	1	2	3
Tenayuca	6	0	6
Tenayuca II	2	0	2
Texcutzingo	3	0	3
Tlapacoya	1	2	3
Valle de Bravo	1	1	2
Tepexpan	4	4	8
Total	93	58	151

Fuente: elaboración propia, con base en solicitud de información 330018322000341 de la Plataforma Nacional de Transparencia (PNT).

Tabla 4. Personas servidoras públicas adscritas al CINAHEM, por puesto de trabajo y sexo (excepto Oficinas Toluca)

Centro de Trabajo	Hombres	Puesto	Mujeres	Puesto	Total
Calimaya	2	Custodio de museos (CM) Custodio especializado de museos (CEM)	0	No aplica	2
Tlalmanalco	3	CM, CM, CEM	0	No aplica	3
Acolman	9	Asistente de Promotor de Comunicación Cultural (APCC), Asistente de asesor educativo, Histórico y Cultural (AAEHC). AAEHC, CM, CEM, CEM, Custodio Nocturno de Museos (CNM), Técnico en Montaje Museográfico (TMM), Técnico Especializado en Servicios Educativos (TESE)	4	APCC, CM, CEM, CNM	13
Oxtotipac	4	Asistente de jefe de área administrativa del Patrimonio Cultural (AJAAPC), AJAAPC, AAEHC, CNM.	1	AAEHC	5
Acozac	2	AAEHC, Custodio Nocturno de Zona Arqueológica (CNZA)	0	No aplica	2
Calixtlahuaca	3	Custodio Especializado en Zona Arqueológica, (CEZA) Expendedor Especializado en Boletos (EEB), EEB	1	CEZA	4
Chimalhuacan	3	CNZA, TMM, Técnico en Operación y Servicios (TOS)	3	CEM, CEZA, CNZA	6
El Conde	1	CEZA	0	No aplica	1
Huexotla	4	CEZA	0	No aplica	4
Melones	3	CEZA	1	AAEHC	4
Los Reyes	3	AAEHC, CEZA, Analista Especializado A	1	Custodia de Museos	4
Malinalco	7	CEZA (6), EEB	1	CEZA	8
Santa Cecilia	1	Auxiliar de Oficina (AO)	2	Custodia Especializada en Museos, Custodia Especializada en Zonas Arqueológicas	3
Tenayuca	6	CEZA (4), CNM, CNZA	0	No aplica	6
Tenayuca II	2	APCC, CEZA	0	No aplica	2
Texcutzingo	3	CEM, CEZA, Técnico Esp. en Procesos Informáticos (TEPT)	0	No aplica	3
Tlapacoya	1	CEZA	2	CEZA	3
Valle de Bravo	1	CEZA	1	CEZA	2
Tepexpan	4	AAEHC, CM, Custodio Especializado en Zonas Arqueológicas (CEZA), Expendedor especializado de boletos (EEB)	4	CCZA, CNM, Custodia Nocturna de Zona Arqueológica (CNZA), Museógrafa Especializada (ME)	8
Toluca	31	Asistente de Coordinación de Inventarios de colecciones auxiliar de secretaria, técnico administrativo, analista especializado "C", arquitecto conservador, perito y programador, analista especializado A y C, auxiliar de oficina, director de Área, secretario de área, Profesor Investigador Titular "B" y "C", jefe de Departamento	37	Apoyo a operación, asistente de promoción de comunicación cultural, asistente especializado, auxiliar administrativo en correspondencia y archivo, bibliotecaria especializada, técnica administrativa, analista especializada A, B y C secretaria de director de área, jefa de departamento, secretaria auxiliar, profesora investigadora asistente "B", profesora investigadora titular "C"	68
Total	93		58		151

Fuente: elaboración propia, con base en solicitud de información 330018322000341 de la PNT.

3.3 Oficinas Toluca

Para el funcionamiento y cumplimiento de los objetivos y atribuciones conferidas en la Ley Orgánica del INAH, a las Oficinas Toluca están adscritas 68 personas servidoras públicas (tabla 5), quienes se ubican en alguna de las 13 áreas: Dirección, Departamento de Servicios Administrativos de Trámites y Servicios Legales, de Monumentos Históricos, de Resguardo de Bienes Culturales, de Difusión, de Conservación y Restauración de Bienes Muebles e Inmuebles, Investigación y Arqueología, Biblioteca “Felipe Montemayor García”, Archivo Técnico, Área de Inventarios, de Museos y Exposiciones y Sitios y Monumentos.

Tabla 5. Trabajadores adscritos a las Oficinas Toluca del CINAHEM, por tipo de contratación, puesto, años de antigüedad y condición de sindicalización

Tipo de contratación	Puesto	Años de antigüedad	Condición de sindicalización
Administrativo, Técnico y Manual 45 h	Asistente de Coordinación de Inventarios de Colecciones	39	De base, sindicalizado
Administrativo, Técnico y Manual 45 h	Auxiliar de secretaria	11	De base, sindicalizado
Administrativo, Técnico y Manual 45 h	Técnico Administrativo	31	De base, sindicalizado
Apoyo a confianza	Analista Especializado "C"	28	*
Apoyo a confianza	Analista Especializado "C"	15	*
Arquitecto	Arquitecto Conservador	39	De base, sindicalizado
Arquitecto	Arquitecto Perito	41	De base, sindicalizado
Arquitecto	Arquitecto Programador	20	De base, sindicalizado
Arquitecto	Arquitecto Programador	11	De base, sindicalizado
Compactado	Analista Especializado A	1	*
Compactado	Analista Especializado A	1	*
Compactado	Analista Especializado C	1	*
Compactado	Analista Especializado A	1	*
Compactado	Analista Especializado A	0	*
Compactado	Auxiliar de Oficina	2	*
Compactado	Auxiliar de Oficina	2	*
Compactado	Auxiliar de Oficina	2	*
Compactado	Auxiliar de Oficina	1	*
Compactado	Auxiliar de Oficina	0	*
Compactado	Auxiliar de Oficina	0	*
Compactado	Auxiliar de Oficina	0	*
Compactado	Director de Área	0	*
Compactado	Secretaria de Área	0	*
Investigador	Profesor Investigador Titular "B"	22	De base, sindicalizado
Investigador	Profesor Investigador Titular "C"	44	De base, sindicalizado
Investigador	Profesor Investigador Titular "C"	36	De base, sindicalizado
Investigador	Profesor Investigador Titular "C"	34	De base, sindicalizado
Mandos medios y superior	Jefe de Departamento "C"	19	*
Mandos medios y superior	Jefe de Departamento "C"	19	*
Mandos medios y superior	Jefe de Departamento "C"	16	*
Mandos medios y superior	Jefe de Departamento "C"	8	*

Fuente: elaboración propia con base en solicitud de información 330018322000341 de la PNT.

Tabla 6. Trabajadoras adscritas a las Oficinas Toluca del CINAHEM, por tipo de contratación, puesto, años de antigüedad y condición de sindicalización

Tipo de contratación	Puesto	Años de antigüedad	Condición de sindicalización
Administrativa, Técnica y Manual (ATM) 35 hr	Apoyo a Operación	10	De base, sindicalizada
A.T.M. 45 Hrs.	Asistente de Promoción de Comunicación Cultural	11	De base, sindicalizada
A.T.M. 45 Hrs.	Asistente Especializado	41	De base, sindicalizada
A.T.M. 45 Hrs.	Asistente Especializado	34	De base, sindicalizada
A.T.M. 45 Hrs.	Asistente Especializado	11	De base, sindicalizada
A.T.M. 45 Hrs.	Auxiliar Administrativo en Correspondencia y Archivo	13	De base, sindicalizada
A.T.M. 45 Hrs.	Bibliotecario Especializado	12	De base, sindicalizada
A.T.M. 45 Hrs.	Técnico Administrativo	32	De base, sindicalizada
Apoyo a Confianza	Analista Especializado "A"	26	*
Apoyo a Confianza	Secretaria de director de Área	17	*
Compactada	Analista Especializada A	0	*
Compactada	Analista Especializada A	0	*
Compactada	Analista Especializada A	0	*
Compactada	Analista Especializada B	0	*
Compactada	Analista Especializada C	0	*
Compactada	Auxiliar de Oficina	2	*
Continúa en la siguiente tabla			

Tipo de contratación	Puesto	Años de antigüedad	Condición de sindicalización
Compactada	Jefe de Departamento	0	*
Compactada	Secretaria Auxiliar	0	*
Compactada	Secretaria de director de Área	1	*
Compactada	Secretaria de director de Área	1	*
Compactada	Secretaria De director De Área	1	*
Compactada	Secretaria De director De Área	0	*
Investigadora	Profesora Investigadora Asistente "B"	34	De base, sindicalizada
Investigadora	Profesora Investigadora Asociada "B"	49	De base, sindicalizada
Investigadora	Profesora Investigadora Titular "B"	31	De base, sindicalizada
Investigadora	Profesora Investigadora Titular "C"	52	De base, sindicalizada
Investigadora	Profesora Investigadora Titular "C"	41	De base, sindicalizada
Investigadora	Profesora Investigadora Titular "C"	32	De base, sindicalizada
Investigadora	Profesora Investigadora Titular "C"	31	De base, sindicalizada
Investigadora	Profesora Investigadora Titular "C"	31	De base, sindicalizada
Investigadora	Profesora Investigadora Titular "C"	28	De base, sindicalizada
Laudo	Auxiliar de Oficina	6	*
Mandos Medios y Superior	Jefe de Departamento "C"	11	*

Fuente: elaboración propia con base en solicitud de información 330018322000341 de la PNT.

4. MARCO NORMATIVO

El objetivo de este apartado es enunciar los instrumentos jurídicos que, desde el enfoque de derechos humanos y la perspectiva de género, encuadran las acciones institucionales en materia de prevención, atención y sanción de hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral dentro de la APF.

La *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, emitida por la Organización de Naciones Unidas (en adelante, ONU) se fundamenta en el respeto a la dignidad humana, como condición esencial para el desarrollo íntegro de las personas. Por ello, señala que “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección, a condiciones equitativas y satisfactorias y a la protección contra el desempleo; [...] a igual salario por trabajo igual; [...] a una remuneración equitativa y satisfactoria” (Artículo 23, ONU, 1948).

4.1 Internacional

Con la suscripción de *Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW)*, el Estado Mexicano ratificó sus obligaciones de respeto a los derechos humanos, de impulsar la igualdad entre mujeres y hombres, y eliminar la discriminación contra las mujeres en cualquier ámbito y modo posible. Esto conlleva cambios legislativos pertinentes, adecuación o derogación de disposiciones para favorecer la igualdad entre mujeres y varones, y adopción de medidas apropiadas para modificar patrones culturales.

En la esfera del empleo debe asegurar los derechos de la mujer en condiciones de igualdad con los hombres; aplicación de mismos criterios de selección; ascenso y estabilidad, prestaciones y condiciones de servicio; formación profesional y readiestramiento; igual remuneración y prestaciones; igualdad de trato y evaluación de la calidad del trabajo; seguridad social y vacaciones pagadas; protección a la salud y seguridad en las condiciones de trabajo (Artículo 11, ONU, 1981).

El Convenio sobre la violencia y el acoso núm. 190 (C190) y la Recomendación núm. 206 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un instrumento que integra a los tipos y modos de violencia. Con la aceptación, el Estado Mexicano se compromete a acatar e impulsar lo conducente para que todas las personas ejerzan

el derecho al trabajo libre de violencia y acoso. En la tabla 10 se enuncian las principales disposiciones en materia de violencia y acoso de la OIT.

Tabla 7. Avances del derecho internacional de la OIT contra la violencia y el acoso laboral

Convenio	Núm.	Año	Disposición relativa a violencia y acoso
Trabajo forzoso	29	1930	Labor obligatoria so pena de castigo
Abolición del trabajo forzoso	105	1957	So pena de castigo; pérdida de derechos
Peores formas de trabajo infantil	182	1999	Violencia y acoso físico y psicológico
Discriminación	111	1958	Acoso sexual por razón de sexo
Pueblos indígenas y tribales	169	1998	Protección frente al acoso sexual
Trabajo marítimo	MLC2006	2006	Prevención ante intimidación y acoso
VIH y el sida	200	2010	Medidas para evitar trasmisión y acoso
Trabajo doméstico	189	2011	Medidas de protección efectiva para evitar abuso, acoso, violencia; quejas accesibles
Recomendación complementaria	201	2011	
Recomendación transición de la economía informal a la formal	204	2015	Adopción de políticas para promover la igualdad y discriminación
Empleo y trabajo decente	205	2017	Respuestas derivadas de conflictos y desastres para promover la paz; evitar la explotación sexual y dar apoyo a víctimas

Fuente: elaboración propia, con información de la OIT.

En el Convenio núm. 190 se reunieron todos los instrumentos sobre la igualdad y la no discriminación con la seguridad y salud en el mundo del trabajo. Así,

[...] la violencia y el acoso pueden constituir una violación o abuso de los derechos humanos. Los Estados adoptarán un enfoque inclusivo que considere el género para prevenir y eliminar el concepto compuesto *violencia y acoso* [...] contemplar la acción sobre prevención, protección, control del cumplimiento, las vías de recurso y de reparación, la orientación, la formación y la sensibilización. El convenio brinda amplia protección y pretende combatir la violencia y el acoso que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de ambos [...]. Tiene en cuenta consideraciones de género a fin de luchar contra las causas profundas de discriminación (OIT, 2021: 5).

En 1994, México firmó la Convención Interamericana para Prevenir, Sanción y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”. Así reconoció el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia y sin discriminación y ser educada sin patrones y estereotipos de conductas basados en subordinación e inferioridad. Por obligación debe prevenir, investigar y sancionar las violencias, lo

que implica la adopción de medidas jurídicas contra quien hostigue, intimide, amenace, dañe o arriesgue la vida de las mujeres, su patrimonio e integridad.

Antes, en 1992 el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Discriminación de la CEDAW (COCEDAW) emitió la Recomendación General no. 19 en la cual, entre otras temáticas, se enfatizó que “[...]la igualdad en el lugar de trabajo puede ser afectada cuando las mujeres con víctimas de violencia, por su condición de mujeres, por actos como el hostigamiento y el acoso sexual” (ONU-CEDAW, 1992: 3).

Después, en 2017, COCEDAW recomendó al Estado Mexicano sistematiza y publicar estadísticas de denuncias de todas las formas de violencia por razón de género contra la mujer, como órdenes de protección, tasas de desestimación, enjuiciamiento y condena, tiempo para la resolución de las causas, condenas impuestas, reparaciones, indemnizaciones, detalle de relación entre víctima y agresor y otras características sociodemográficas (ONU, 2017).

A pesar de los avances jurídicos y legislativos en México, en julio de 2018, el COCEDAW recomendó al Estado mexicano

[...] alentar a mujeres a denunciar incidentes de violencia de género; asegurar que las víctimas tengan acceso a recursos efectivos y oportunos; y garantice que los casos de violencia de género se investiguen eficazmente, así como que los autores sean enjuiciados y castigados como corresponda (ONU, 2018: 5).

Y, en 2019 aceptó la recomendación del Comité de Derechos Humanos de la ONU, que en general señala la necesidad de facilitar la presentación de denuncias y la garantía que los casos “[...]sean investigados con perspectiva de género y de manera diligente, pronta, exhaustiva e imparcial; que los autores sean enjuiciados y sancionados; y, que las víctimas puedan obtener asistencia, medios de protección y una reparación integral” (ONU, 2019: 4).

En parte, las recomendaciones de organismos internacionales han generado cambios legislativos en diversos niveles de la jerarquía normativa mexicana. A continuación, se enuncian los principales instrumentos jurídicos nacionales.

4.2 Nacional:

En 2011, con la reforma al artículo 1° constitucional el Estado Mexicano reafirmó el respeto a los derechos humanos. En consecuencia, se estableció la prohibición de toda forma de discriminación (origen étnico, género, edad, discapacidad, condición social y salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil), que atente la dignidad y menoscabe derechos y libertades de las personas.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGCMVLV) es el marco jurídico para la prevención, sanción y erradicación de las violencias contra mujeres, adolescentes y niñas en México. Un efecto claro fue incluir la perspectiva de género en la administración pública. En sí, define el mecanismo de coordinación entre dependencias e instituciones de los tres niveles de gobierno y es fundamento jurídico para normas legales estatales y municipales.

Establece que violencia sexual es cualquier acto que “degrade o dañe el cuerpo y/o sexualidad de la víctima y atente contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto” (Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión, 2007: 4).

En el artículo 10 se concibe que la violencia laboral

Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral [...] con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una 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. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual (Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión, 2007:5).

En el artículo 13 se define como hostigamiento sexual “el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva” (Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión, 2007:6).

Y, 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” (Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión, 2007:6).

En la Ley Federal del Trabajo (LFT) se enuncia, como eje, propiciar el trabajo digno en todas las relaciones laborales, entendido como aquél que respeta la dignidad humana de las personas trabajadoras.

En la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED) se estipula que al Estado Mexicano le corresponde promover las condiciones para que la libertad e igualdad de las personas sean reales y efectivas. El artículo 4 señala la prohibición de toda acción de discriminación cuyo fin sea “impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades”.

En el ámbito laboral, el artículo 9 señala como acciones discriminatorias

[...] prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo; [...] establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales; [...] limitar el acceso y permanencia a los programas de capacitación y de formación profesional; [...] realizar o promover violencia física, sexual, o psicológica, patrimonial o económica por la edad, género, discapacidad, apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual, o por cualquier otro motivo de discriminación (Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión, 2003: 3-5).

Además, el artículo 29 señala que

Quien en ejercicio de funciones públicas tenga conocimiento de la probable existencia de un hecho que la ley señale como delito contra la mujer o una niña, está obligado a denunciarlo inmediatamente al Ministerio Público, proporcionándole todos los datos que tuviere, poniendo a su disposición a la persona imputada, si hubiere sido detenida en flagrancia. Quien tenga el deber jurídico de denuncia y no lo haga, será acreedor a las sanciones correspondientes (Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión, 2003: 15).

La Ley General de Víctimas (LGV) enuncia las formas cómo todas las autoridades del Estado Mexicano deben brindar ayuda, asistencia o reparación integral

(medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y garantías de no repetición en la dimensión individual, colectiva, material, moral y simbólica), atención inmediata a las víctimas del delito y de violaciones a derechos humanos” (Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión, 2013: 1-2).

La condición de víctima “[...] se adquiere con la acreditación del daño o menoscabo de los derechos establecidos en esta Ley, con independencia que se identifique, aprehenda, o condene al responsable del daño o que la víctima participe en algún procedimiento judicial o administrativo” (Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión, 2013: 2). Los tipos de víctima pueden ser

[...] directas: personas físicas que hayan sufrido algún daño o menoscabo económico, físico, mental, emocional, o cualquiera puesta en peligro o lesión a sus bienes jurídicos o derechos como consecuencia de la comisión de un delito o violaciones a sus derechos humanos; [...] indirectas: los familiares o aquellas personas físicas a cargo de la víctima directa que tengan una relación inmediata con ella; y, [...] potenciales: las personas físicas cuya integridad física o derechos peligren por prestar asistencia a la víctima ya sea por impedir o detener la violación de derechos o la comisión de un delito (Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión, 2013: 2).

El artículo 259 bis del Código Penal Federal (CPF) establece

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

Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño.

Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de la parte ofendida (Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión, 1931/2018: 99).

El hostigamiento sexual es un delito. El artículo 225 del CPF lo define como uno contra la administración de justicia cometido por servidores públicos cuando “obliguen a una persona a renunciar a su cargo o empleo para evitar responder a acusaciones de acoso, hostigamiento o para ocultar violaciones a la LFT” (Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión, 1931/2018: 81).

4.3 Administración Pública Federal

Cuando una acción ilegal es cometida dentro de los espacios laborales de la APF, a fin de proceder a sancionar y no tolerar la impunidad, entran tres elementos clave: la comisión de la ilicitud, la asignación de responsabilidad y la sanción.

De acuerdo con Luis Vázquez (2021: 434), la comisión de la ilicitud supone una obligación de acción o de omisión a cargo de una persona. El artículo 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas (LGRA) contempla que, en desempeño del empleo, comisión o cargo, las personas servidoras públicas deberán tener disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia. Además,

- I. Actuar conforme a lo que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas les atribuyen a su empleo, cargo o comisión, por lo que deben conocer y cumplir las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones;
- II. Conducirse con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscar o aceptar compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización;
- III. Promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos establecidos en la Constitución; y
- IV. Corresponder a la confianza que la sociedad les ha conferido; tendrán una vocación absoluta de servicio a la sociedad, y preservarán el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general (Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión, 2016: 5-6).

Si la persona servidora pública incumple dicha obligación, entonces se genera la responsabilidad que puede ser de tipo penal, civil, administrativa, laboral o de derechos humanos. La responsabilidad inserta una posible sanción ante la falta de cumplimiento de determinada obligación u omisión establecida en la norma.

Sin embargo,

[...] la aplicación de la sanción no es automática. Puede suceder que la acción ilegal exista, que se establezca una responsabilidad clara frente al acto ilegal, pero que la sanción no se aplique. En la medida que se actualiza la responsabilidad, se espera que exista la sanción correspondiente a la persona que cometió el acto ilícito. Cuando esto no sucede, estamos frente a la impunidad (Vázquez, 2020: 434).

Si personas servidoras públicas incurren en responsabilidad por incumplimiento de las obligaciones enunciadas en el artículo 8 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos (LFRAS), tales que observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión, tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenga relación con motivo de éste, entonces serán sancionadas conforme al artículo 13, donde se señala que las sanciones por falta administrativa pueden ser

- I. Amonestación privada o pública;
- II. Suspensión del empleo, cargo o comisión por un período no menos a tres días ni mayor a un año;
- III. Destitución del puesto;
- IV. Sanción económica, e
- V. Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público (Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión, 2006: 6).

El artículo 14 señala que en la imposición de sanciones administrativas se tomarán en cuenta elementos del empleo, cargo o comisión que el servidor público desempeñaba al momento de incurrir en la falta, tales son

- I. Gravedad de la responsabilidad;
- II. Circunstancias socioeconómicas del servidor público;
- III. Nivel jerárquico y antecedentes del infractor (antigüedad en el servicio);
- IV. Condiciones exteriores y medios de ejecución;
- V. Reincidencia en el incumplimiento de obligaciones, y
- VI. Monto del perjuicio derivado del incumplimiento de obligaciones (Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión, 2006: 7).

El Código de Ética, Reglas de Integridad y Lineamientos generales rigen la conducta de personas servidoras públicas con los CEPCIs (SFP: 2016:)². En el *Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal* se definen como principios y valores la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia, el interés público, respeto a los derechos humanos, igualdad y no discriminación, equidad de género, entorno cultural y ecológico, integridad, cooperación, liderazgo, transparencia y rendición de cuentas.

² Mediante ACUERDO se incorporó la regla de integridad de Comportamiento Digno a fin de dar cumplimiento e implementación al Protocolo para la Prevención, atención y sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual. Disponible en https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5450952&fecha=02/09/2016#gsc.tab=0

Las *Reglas de Integridad* para el ejercicio de la función pública rigen el comportamiento de personas servidoras públicas, quienes no deben proferir expresiones, comportarse, usar léxico y evitar acciones constitutivas de hs y as y proferir actitud de respeto. Las conductas que vulneran la regla son:

- a. Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo;
- b. Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones;
- c. Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona;
- d. Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas;
- e. Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario;
- f. Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones de este a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual;
- g. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- h. Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza;
- i. Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación. Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación;
- k. Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual;
- l. Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual;
- m. Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual;
- n. Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora;
- ñ. Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona;
- o. Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual; y,
- p. Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas (SFP, 2017: 20-21).

Los Lineamientos Generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su Comportamiento Digno, a través de los CEPCIs, señalan unas atribuciones sustanciales: elaboración del Código de Conducta de la institución; y formulación de observaciones y

recomendaciones en el caso de denuncias derivadas del incumplimiento al Código de Ética, de Conducta o de las Reglas de Integridad, el que consistirá en un pronunciamiento imparcial no vinculatorio, y se harán del conocimiento del o los servidores públicos involucrados y de sus superiores jerárquicos (SFP, 2017).

En relación con las denuncias por hostigamiento y acoso sexual en los espacios laborales establece que se atenderán conforme al Protocolo.

4.4 Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual

Consta de 62 artículos y cuatro transitorios contenidos en cinco capítulos: generalidades, prevención de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la APF; e la atención; investigación y sanción del hs y as y registro de casos. Tiene por objetivo “establecer las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar hs y as en dependencias y entidades de la APF” (SEGOB, 2020: 1).

Se ahondó en el capítulo I y II debido a que se establecen las bases del Protocolo y las acciones específicas de prevención, en orden respectivo.

Del *Capítulo I Generalidades*, se obtiene que los objetivos son

- a). Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la APF y promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia;
- b). Definir mecanismos para orientar y, en su caso, brindar acompañamiento especializado, ante las autoridades competentes a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia;
- c). Señalar las vías e instancias competentes al interior de las dependencias y entidades de la APF, que pueden conocer y, en su caso, investigar o sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual;
- d). Establecer las pautas de elaboración para que cada dependencia y entidad de la APF cuente con un registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de permitir su análisis, facilitar su seguimiento, identificar patrones e implementar acciones que las inhiban y erradiquen, y
- e). Contribuir a la erradicación de la impunidad que propicia la ocurrencia del hostigamiento sexual y acoso sexual en la APF (SEGOB, 2020: 1-2).

Señala que la aplicación del Protocolo deberá realizarse sin perjuicio de disposiciones jurídicas que instancias de la APF, como el INAH, tienen que observar en procedimientos para la sanción en materia laboral administrativa o penal.

En Capítulo II Prevención de conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual en la Administración Pública Federal, Sección Primera Acciones Específicas de Prevención, se enuncian las acciones de prevención que las dependencias y entidades deberán realizar a fin de disuadir conductas de hs y as mediante la detección oportuna. Así, deberán

Emitir por parte de sus titulares un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, que deberá comunicarse periódicamente a las personas servidoras públicas, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento. El Pronunciamiento deberá contener: nombre de la institución, fundamento normativo, considerandos (SEGOB, 2020: 4-5).

El Pronunciamiento, deberá contener como elementos mínimos

- a. Explicitar el compromiso de cero tolerancia frente a conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual y cualquier forma de violencia contra las mujeres, así como los tipos de sanciones a los que puede haber lugar por estas conductas;
- b. Reafirmar el compromiso para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
- c. Definir el hostigamiento sexual y acoso sexual de conformidad con lo establecido en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia;
- d. Expresar, de forma enunciativa más no limitativa, las conductas que vulneran la Regla 13 de "comportamiento digno" de las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 6 de septiembre de 2016. El pronunciamiento debe explicitar que la prohibición de estas conductas incluye al personal, público usuario y personal sin nombramiento como personas prestadoras de servicio social, personal de honorarios y personas subcontratadas, entre otras;
- e. Brindar información sobre los mecanismos de denuncia y atención;
- f. Explicitar el compromiso de interpretar y aplicar el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, con pleno respeto de los derechos humanos y bajo los principios establecidos el numeral 7 de este Protocolo;
- g. Compromisos particulares de la institución para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- h. Firma de la persona titular de la institución, y
- i. Lugar y fecha de emisión (SEGOB, 2020: 5).

Una parte fundamental que da razón de ser a esta investigación aplicada se relaciona con la sensibilización, en concreto con el deber institucional de

- [...] b) Asegurar que la totalidad del personal reciba al menos una sesión anual de Sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual;
- c) Brindar facilidades para el proceso formativo de Sensibilización de quienes integran los Comités y para la Certificación de las Personas consejeras;
- d) Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, y documentar la campaña de difusión que anualmente se lleve a cabo, entre otros, para prevenir y erradicar el hostigamiento sexual y acoso sexual;
- e) Contar con el número necesario de las Personas consejeras;
- f) Fortalecer las capacidades de las personas servidoras públicas para identificar conductas que impliquen hostigamiento sexual y acoso sexual, y
- g) Proporcionar a la Persona consejera los medios para llevar a cabo sus actividades con oportunidad en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual (SEGOB, 2020: 5).

Otra, se relaciona con el deber institucional de programar y organizar actividades particulares, así

Las Unidades de Administración y Finanzas con la colaboración de las Unidades de Igualdad de Género o las áreas responsables de la agenda de igualdad de género y, en su caso, con las unidades jurídicas en las Dependencias y Entidades, participarán en la planeación, ejecución y evaluación de las acciones específicas para la prevención y atención de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, y elaborarán un informe anual de resultados que deberá ser difundido por medios electrónicos al interior de la Institución (SEGOB, 2020: 5).

En la *Sección Segunda Persona consejera* se establece otra obligación institucional

[...] emitir una convocatoria abierta dirigida a las personas servidoras públicas, para elegir a las Personas consejeras que se desempeñarán [...], y mantendrá actualizado el directorio de dichos y a las personas para difundirlo de manera regular en los medios electrónicos públicos de la institución. Las Dependencias y Entidades deberán asegurar que el número de Personas consejeras por Institución represente por lo menos una por cada 200 personas servidoras públicas (SEGOB, 2020: 5).

Por último, en la *Sección Tercera Acciones de Capacitación, Formación y Certificación*, se señala como obligación institucional

[...] incluir en sus programas anuales de Capacitación, cursos especializados para las Personas consejeras, Comités y Órganos Internos de Control en materia de igualdad entre mujeres y hombres, prevención y atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, y otros temas que fortalezcan el ejercicio de cada una de sus

funciones en la implementación del Protocolo. Esta sensibilización y capacitación será obligatoria y deberá realizarse progresivamente.

[...] El INMUJERES pondrá a disposición de las Dependencias y Entidades, cursos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, de prevención y atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, y de primeros auxilios psicológicos para la Sensibilización, Capacitación y Formación de su personal de manera progresiva (SEGOB, 2020: 6-7).

El *Capítulo III De la Atención* enuncia vías e instancias para recibir denuncias y delinea rutas para acceder a atención médica, psicológica o jurídica especializada.

En el *Capítulo IV Investigación y Sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual* se estipulan las facultades y obligaciones del CEPCI; el procedimiento que la autoridad investigadora debe llevar a cabo; las vías y estatus de la investigación para la emisión de medidas de protección de manera inmediata a la presunta víctima; los criterios para valorar las pruebas, y se detallan los razonamientos de substanciación y la facultad del OIC para fincar responsabilidades administrativas e imponer sanciones, de acuerdo con el artículo 76 fracción III de la LGRA

Por último, en el *Capítulo V Registro de casos de Hostigamiento Sexual y Acoso sexual* se definen mecanismos y requisitos para registro de casos de hs y as. Obliga a elaborar un informe anual de denuncias, el cual será de carácter público.

El Pronunciamiento “Cero Tolerancia” al Hostigamiento sexual y al Acoso sexual en el INAH se emite cada año. Desde 2019 define el rechazo institucional frente a conductas denigrantes constitutivas de hs y as. La difusión se hace por correo institucional, del cual cada persona trabajadora tiene una cuenta personal activada.

El Código de Conducta de las Personas Servidoras Públicas del INAH se actualiza cada dos años. Se retoman marcos normativos que reglamentan el comportamiento, instancias encargadas de la interpretación, consulta y asesoría; principios constitucionales y valores éticos del servicio público; reglas de integridad para el ejercicio de la función pública; lineamientos de conducción en contrataciones públicas, licencias, permisos, autorización y concesiones (INAH, 2020).

Una vez ejecutada la revisión documental, se procedió a diseñar la estrategia metodológica a fin de desarrollar un diagnóstico. Éste fue el fundamento para delinear la intervención en las Oficinas Toluca del CINAHEM.

5. DIAGNÓSTICO

La ausencia de datos sobre el conocimiento del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en las Oficinas Toluca del Centro INAH Estado de México es una razón para generar información válida y vigente al respecto mediante una encuesta electrónica.

Con base en información pública, obtenida de la Plataforma Nacional de Transparencia (en adelante, PNT) a través del Sistema de Portales de Obligaciones de Transparencia (en adelante, SIPOT) y solicitudes de información dirigidas al Comité de Ética del INAH, se sabe que las acciones del Instituto frente al hs y as se apegan a lo establecido en el marco jurídico-normativo de la APF, es decir, se tienen las instancias, las personas servidoras públicas capacitadas y especializadas y el Protocolo; sin embargo, la incidencia y prevalencia de casos suponen deficiencias y fallas en alguna parte del proceso para denunciar casos de hs y as.

De la información pública fue posible conocer los criterios normativos y jurídicos en el procedimiento de prevención, atención y sanción que derivan en el registro de hs y as dentro del INAH. También, resoluciones y estatus de los casos reportados ante las instancias correspondientes. Es decir, la actuación institucional se enmarca en lo estipulado en el Protocolo.

Si bien esos datos son valiosos y útiles, por sí mismos no permiten explicar la incidencia y prevalencia de hs y as en la institución. Por tal motivo, se emprendió este proyecto de investigación aplicada, que derivara en una intervención, como un ejercicio de sistematización de la información para aportar elementos clave en la comprensión y solución del problema identificado.

A fin de indagar la prevalencia de hs y as en el INAH, en esta investigación se ha optado por seguir la ruta explicativa relacionada con la medición del grado de conocimiento o desconocimiento del Protocolo, y no por los casos de hostigamiento y acoso sexual laboral y su tratamiento institucional, porque estos datos pueden indagarse mediante solicitudes de información.

5.1 Estrategia metodológica

A fin de recopilar datos cualitativos y cuantitativos para la realización del diagnóstico y análisis de resultados, se retomó la metodología elaborada por Paz Guarderas y Juan Covi (2020). La propuesta consiste en considerar el juicio de expertas para definir las conductas constitutivas de hs y as laboral.

Por tanto, diseñó una encuesta electrónica e impresa dirigida al total de personas servidoras públicas adscritas a las Oficinas Toluca del CINAHEM. La relación laboral es el criterio metodológico para incluir a las 68 personas adscritas al centro de trabajo (esperando que todas dieran respuesta). No se recurrió a muestra aleatoria numérica que garantizaran representatividad, sino a la muestra no probabilística cuya principal característica fue la intencionalidad.

Acerca de las implicaciones éticas, se aclaró al inicio del instrumento que el fin del Diagnóstico tiene objetivos académicos, y los resultados se retomarán para el diseño de una intervención para reforzar el conocimiento del Protocolo.

Se invitó a participar en la encuesta de manera voluntaria; se informó, de forma verbal en reuniones con las personas servidoras públicas y de manera escrita en el formulario, que la secrecía estaba garantizada porque las respuestas serían anónimas para crear la confianza de responder en libertad.

El criterio de inclusión en la encuesta es la relación laboral directa con el INAH, porque existe personal que labora en las instalaciones bajo contrato con alguna empresa que ofrece servicios de limpieza y personal policial adscrito a la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México, quienes no se consideraron.

La encuesta contiene preguntas cerradas y precodificadas, y algunas abiertas. Se conformó por cinco partes: información sociodemográfica; enunciar los términos acoso y hostigamiento sexual; conocer o no la existencia del Protocolo, frecuencia y medios de difusión; identificación de conductas que constituyen hs y as, instancias para denunciar y satisfacción; y formas y temporalidades de la capacitación.

El objetivo de desarrollar un cuestionario electrónico autoadministrado obedece a varias razones. Primero, que debido a las condiciones sanitarias derivadas por la declaratoria de la pandemia COVID-19, ocasionada por el virus SARS-Cov2, en marzo de 2020 se determinó que las labores serían realizadas desde los hogares de las personas servidoras públicas. Hasta agosto de 2022 no se habían reanudado todas las labores, sino que se han creado las oportunidades para desempeñar la mayor cantidad de labores mediante teletrabajo, porque en las Oficinas Toluca del CINAHEM se llevan a cabo labores administrativas, a diferencia de los demás centros de trabajo, donde se realizan labores de salvaguarda, custodia y mantenimiento de bienes muebles e inmuebles *in situ*.

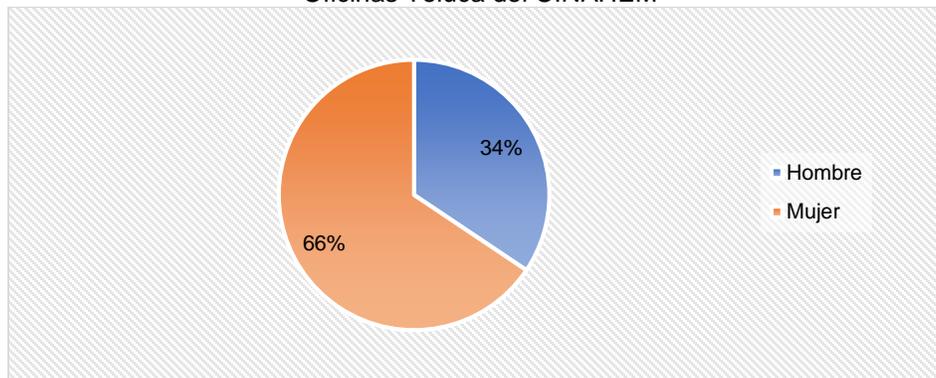
Además, porque el nivel educativo de las personas servidoras públicas es variable: unas tienen grado de escolaridad básico (secundaria), algunas cuentan con estudios profesionales y otras tienen estudios de maestría o doctorado. Asimismo, en las labores cotidianas se manejan sistemas computacionales, por lo cual, se consideró que existían las condiciones cognitivas y prácticas para responder la encuesta por la vía electrónica, e impresa para quienes la solicitaron. Debido al desempeño laboral diario, las personas servidoras públicas mencionadas están familiarizadas con encuestas digitales y disponen de un equipo personal para fines laborales, a través del cual les fue posible responder la encuesta.

El fin fue aplicar la encuesta a todas las personas servidoras públicas, en el período del 16 de mayo al 16 de julio del año en curso, por tal razón, se consideró que las formas de recopilación fueran la vía electrónica e impresión, no obstante, no se recibió la respuesta esperada. A fin de lograr la mayor cobertura existió la posibilidad de contestarla en cualquier momento y lugar con conexión a internet (anexo 1).

5.2 Resultados

Al 16 de julio se registraron 32 respuestas de la encuesta, equivalente a 47.05% del total personas servidoras públicas. Al cierre de la encuesta, se dio por terminada esta etapa de recopilación de datos. De personas encuestadas, 21 son mujeres (65.6%) y 11 hombres (34.5%), como se muestra en la gráfica 3.

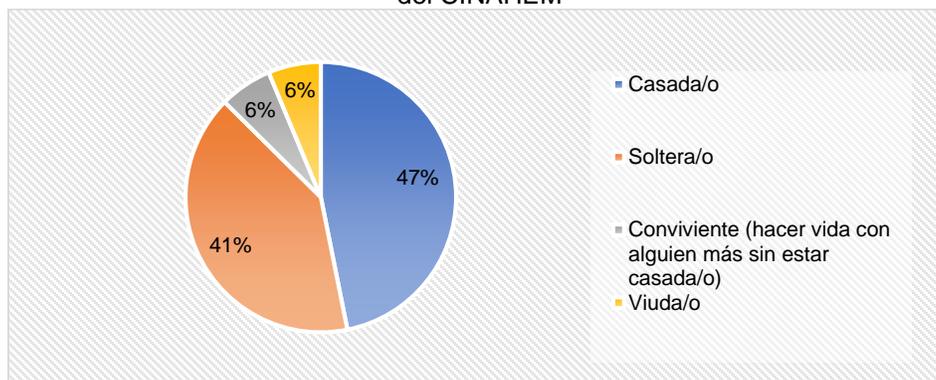
Gráfica 3. Distribución por sexo de personas servidoras públicas encuestadas adscritas a las Oficinas Toluca del CINAHEM



Fuente: elaboración propia, con base en Encuesta

En relación con el estado civil (gráfica 4), 16 personas están casada/o, 12 son soltera/o, 2 son viudas y 2 convivientes, es decir, hacer vida con alguien más sin estar casada/o.

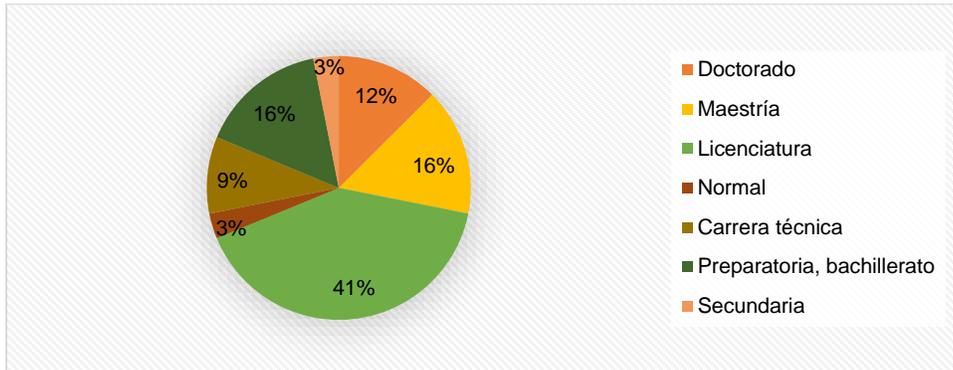
Gráfica 4. Estado civil de personas servidoras públicas encuestadas adscritas a las Oficinas Toluca del CINAHEM



Fuente: elaboración propia, con base en Encuesta

La escolaridad de las personas encuestadas varía desde secundaria hasta doctorado (gráfica 5). Dos terceras partes del total (68.7%) tienen estudios profesionales o posgrado, mientras que 31.3% cuentan con educación básica.

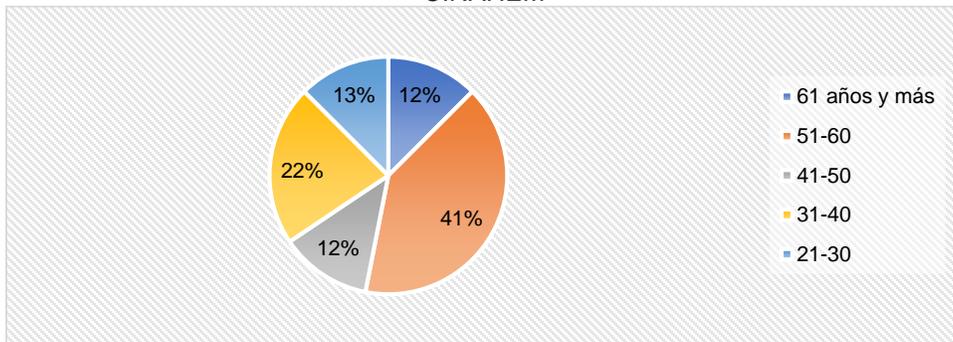
Gráfica 5. Escolaridad de personas servidoras públicas encuestadas adscritas a las Oficinas Toluca del CINAHEM



Fuente: elaboración propia, con base en Encuesta

La gráfica 6 muestra la distribución porcentual de los rangos de edad de personas encuestadas. La mayor parte tienen entre 51 y 60 años.

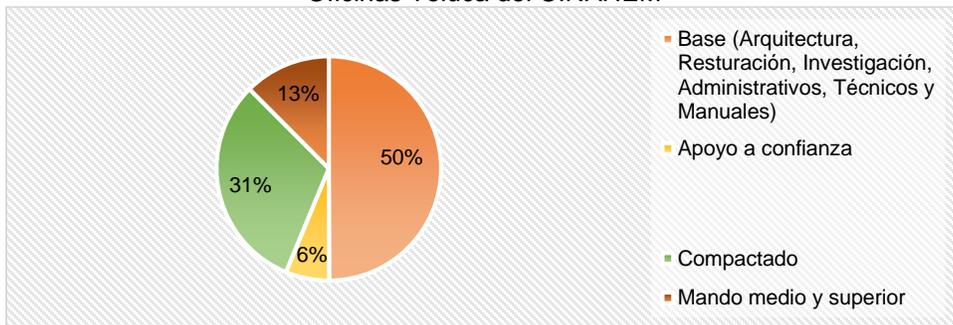
Gráfica 6. Edad de personas servidoras públicas encuestadas adscritas a las Oficinas Toluca del CINAHEM



Fuente: elaboración propia, con base en Encuesta

Del tipo de contratación 16 personas son de base, 16 son de mando medio y superior apoyo a confianza y compactado (gráfica 7).

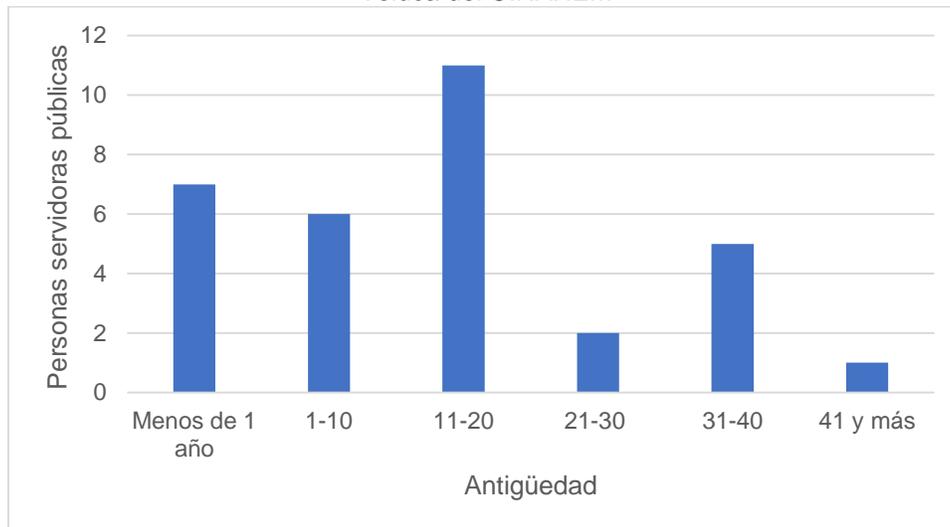
Gráfica 7. Tipo de contratación de personas servidoras públicas encuestadas adscritas a las Oficinas Toluca del CINAHEM



Fuente: elaboración propia, con base en Encuesta

Por último, la antigüedad laboral en el CINAHEM es variable. Así, la persona servidora pública más longeva tienen 41 años de servicio y la de reciente contratación tiene 3 meses. El grupo más numeroso lo componen quienes tienen entre 11 y 20 años de servicio, como se muestra en la gráfica 8.

Gráfica 8. Años de servicio de personas servidoras públicas encuestadas adscritas a las Oficinas Toluca del CINAHEM



Fuente: elaboración propia, con base en Encuesta

Dado que la encuesta tiene 16 preguntas, a continuación, se dan a conocer los hallazgos obtenidos relacionados con la condición de conocimiento o desconocimiento del Protocolo.

Por tal razón, se preguntó *¿qué es hostigamiento y acoso sexual en los espacios laborales?* Se obtuvieron tres tipos de respuesta en función de la definición (tal que consideración personal), por grado de conocimiento de ambos términos.

Existe consenso en considerarlos comportamiento negativo, acción sugerente, *que te molesten sin dar motivo para ello [...]*, conductas inapropiadas, “*negativas que hacen los hombres*”, alusivas a la invasión del espacio de la otra persona, acciones lujuriosas, faltas de respeto, agresiones molestias que generan miedo, actos de insinuación directa o indirecta, hechos o actitudes en contra de la voluntad de quien las recibe, ofensas y miradas inconvenientes u obscenas, conducta sexual, forma de violencia lasciva, forma de presión física o moral hacia una persona.

Existe identificación clara que son acciones inaceptables de ocurrir en el centro de trabajo porque no están alineadas al respeto y libertad. Consideradas como indeseables, no solicitadas e invasivas, se identifica a una persona agresora y a una agredida, más allá del sexo de quien las recibe y quien las ejerce, generan miedo, molestia y no tienen origen en el comportamiento de la persona agraviada.

Tener respuestas claras acerca de las conductas que constituyen hs y as genera una ventana de oportunidades para desmontar estereotipos, prejuicios y estigmas acerca de la presencia femenina en el centro de trabajo. Es decir, no se considera que la víctima sea la causante (revictimización).

Si bien la mayoría reportó tener esbozos acerca de ambos términos, se distinguen otras respuestas que conllevan mayor elaboración cognitiva y verbal, así:

Violencia sexual, abuso de poder, “aprovechar puesto laboral para presionar o condicionar tu permanencia por favores sexuales [...]”, “manifestación de poder mediante una coacción con contenido sexual que proviene de un superior dirigida a alguien de menor cargo, causar miedo por estar jerárquicamente por encima de alguien y hacer que ésta se sienta intimidada (o)”, “[...] expresiones o comportamientos que denotan violencia hacia otra persona por cuestiones de género, uso de poder para agredir a subalternos [...]”.

En este sentido, está clara la identificación de las posiciones jerárquicas dentro de la estructura organizativa del Centro de Trabajo, así como las prácticas que pueden emanar del ejercicio indebido del poder, o cuando menos, del encargo en la toma de decisiones. Además, se enuncia de forma clara que ocurre como un medio para alcanzar un fin, que puede ser indistinto en relación con el poder, pero que se trata de un proceso que implica etapas y denota autoritarismo.

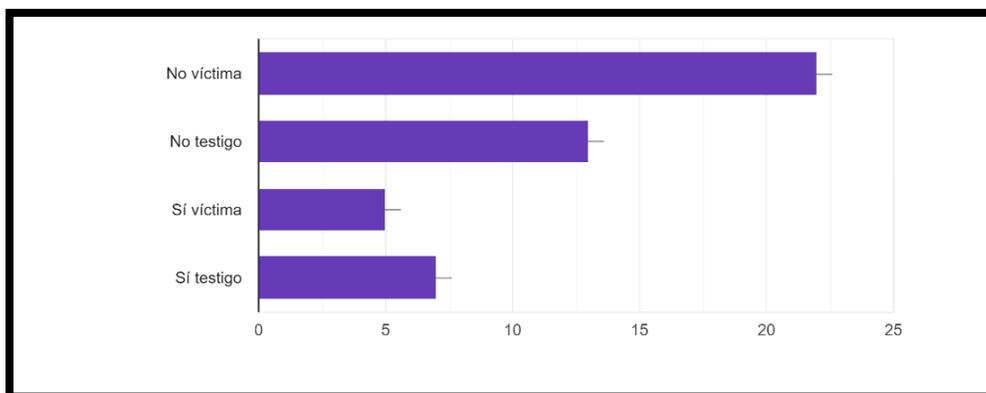
Es revelador que sea considerada una expresión que recae más sobre las mujeres, aunque en ningún momento se menciona quienes son los agresores por hs y as. Algunas respuestas lograron aproximarse aún más a los planteamientos acerca de conductas y elementos constitutivos de hs y as, como:

“[...] conductas indeseadas e indebidas que pueden ser insinuaciones verbales y físicas o acciones de tipo sexual entre compañer@s del mismo estatus laboral, aunque es más frecuente entre estatus jerárquico en contra del inferior, que son ofensivas, obstaculizan el trabajo [...]”, “es el ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor, y la segunda es una forma de violencia donde hay abuso de poder que lleva un estado de indefensión y de riesgo para la víctima”.

Algunas opiniones recuperan ideas centrales de la perspectiva de género al señalar con claridad que hs y as es una forma de discriminación basada en el género y, aún más, un medio para alcanzar y detentar el estatus superior en la organización laboral. Si bien no se cuentan con datos para señalar los cargos, actividades o nombramientos de quienes agreden, se infiere que se trata de personas en jefaturas, coordinaciones o direcciones en contra de personal de menor rango.

A la pregunta, *¿has sido víctima o testigo de hostigamiento y acoso sexual en el trabajo?*, se obtuvieron datos contenidos en la gráfica 9. En términos estadísticos, mayoritariamente se obtuvieron respuestas que afirman no haber sido víctima ni testigo de hs y as. Así, 22 afirmaciones de no haber sido víctima y 12 no haber atestiguado conductas reprobables en los espacios laborales. Se conocen 4 confirmaciones de haber sido víctima y 6 por atestiguamiento.

Gráfica 9. Condición de víctima o testigo de hs y as laboral de personas servidoras públicas encuestadas adscritas a las Oficinas Toluca del CINAHEM



Fuente: elaboración propia, con base en Encuesta

Es conveniente señalar que reconocerse víctima implica que el cuerpo, el daño y el sufrimiento funcionan como un recurso para reivindicar y acceder a ciertos derechos que el Estado debe garantizar. La condición de víctima es una vía para incorporarse a la ciudadanía o, al menos, del derecho a ejercerla a través de reconocerse como persona sujeta de programas destinados a la atención de personas víctimas.

En este sentido, reconocer que existen víctimas abre la puerta a la configuración de identificaciones colectivas reconocibles por las instituciones gubernamentales. Es decir, agrupar a quienes han sufrido hs y as permite nutrir las funciones y actuaciones de la dependencia a partir de la consideración de valoraciones y apropiaciones de los eventos ocurridos.

Centrando el análisis sobre las categorías víctima y testigo, reconocidas como condiciones de estatus personal o colectivo, se puede constituir capital social en situaciones señaladas como violentas, las cuales demandan la intervención del Estado a través del marco jurídico y administrativo, por mencionar.

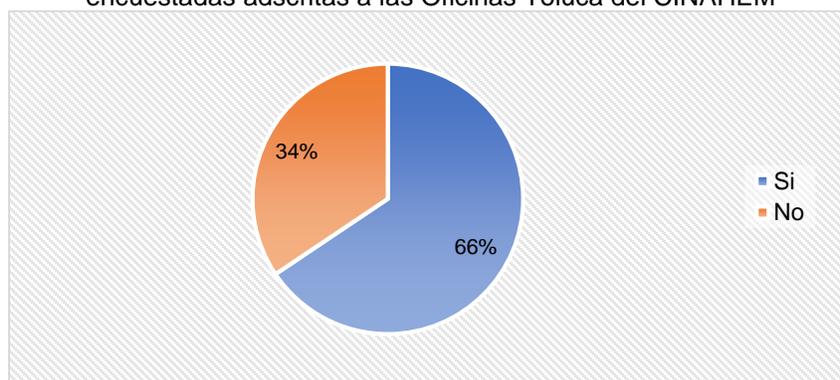
Así, la categoría víctima no tiene un sentido unívoco, porque su contenido o adscripción es variable. La (auto) identificación como tal es parte de un transcurso de vida, histórico y reflexivo del proceso de victimización, donde intervienen diversos actores que marcan el uso legítimo o criterios legales de adscripción. En este punto, resalta que la mayor parte de las respuestas negaran su condición de víctima.

En México, la condición de víctima se otorga sólo mediante la presentación de la denuncia ante autoridades correspondientes. Así, quienes señalan haber sido víctimas de hs y as en el centro de trabajo, lo hacen en función de su propia concepción y menos como parte de un proceso penal. Esto no resta importancia o validez a su consideración, sino que abre el panorama acerca de las razones por las cuáles no se inició algún procedimiento o por qué la denuncia no fue presentada. Cabe mencionar que, en simultáneo no se indagaron las razones que inhiben la denuncia de hs y as. Con base en la encuesta se afirmó que la principal razón es el desconocimiento del Protocolo, por tanto, de instancias y procedimientos.

Además, se preguntó *¿sabes que existe el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal, aplicable en el INAH?* Al menos 63% de las personas encuestadas respondieron que sí tenían conocimiento de la existencia del Protocolo; mientras que 37% negó conocerlo. Los resultados están contenidos en la gráfica 10.

Que poco más de la mitad de las personas encuestadas afirmaran saber la existencia del Protocolo, no implica de manera tácita que conocen el objetivo, razón de ser, conductas consideradas, marco jurídico, procedimientos, personas e instancias encargadas de validar o no las denuncias por hs y as (gráfica 10).

Gráfica 10. Condición de conocimiento de existencia del Protocolo de personas servidoras públicas encuestadas adscritas a las Oficinas Toluca del CINAHEM



Fuente: elaboración propia, con base en Encuesta

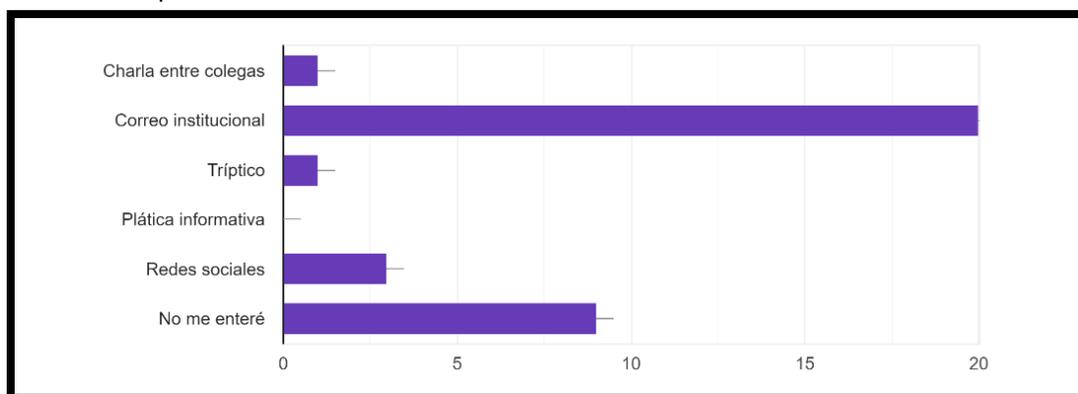
En seguimiento, se preguntó *¿A través de qué medio te enteraste del Protocolo?* Como se observa en la gráfica 11, se sabe que el único medio válido para la difusión de información oficial es el correo electrónico institucional.

Se ratifica que no existe difusión a través de trípticos u otros materiales impresos, como carteles, formularios, oficios impresos, sino que se da a conocer a través de medios electrónicos. Pero en definitiva no se realiza a través de redes sociales digitales, la página web del Instituto o plataformas institucionales particulares.

Se corrobora que quienes niegan conocer el Protocolo no se enteraron tampoco a través del correo institucional. Lo cual puede obedecer a múltiples razones, desde decisiones personales de no abrir el correo mencionado, bloquear el remitente,

eliminar el documento, hasta errores de conectividad que les impidan estar al pendiente de la comunicación oficial. Sin duda, está claro que existen severos inconvenientes en seguir difundiendo la información a través de los mismos medios.

Gráfica 11. Medio de conocimiento de existencia del Protocolo entre personas servidoras públicas encuestadas adscritas a las Oficinas Toluca del CINAHEM



Fuente: elaboración propia, con base en Encuesta

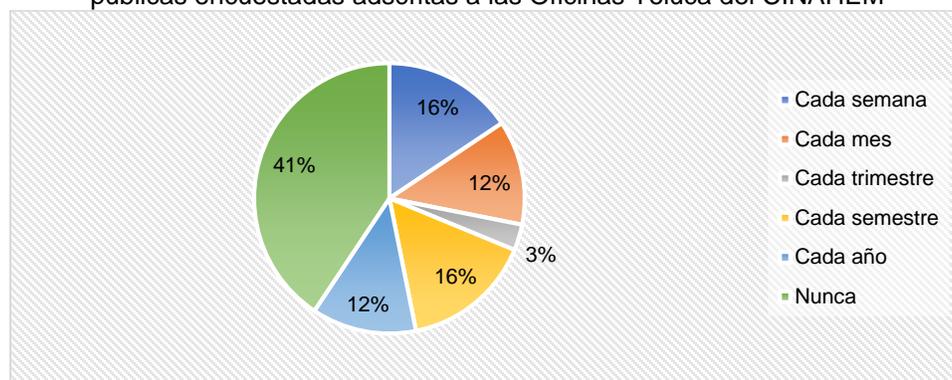
Asimismo, cuando se indagó *¿Con qué frecuencia recibes información acerca del Protocolo mencionado?* se buscó conocer la temporalidad con que se realiza la difusión. A partir de la información recabada (gráfica 12) es posible afirmar que no existe clara periodicidad o ciclos de difusión del Protocolo, mediante la revisión del material que se envía al personal a través de correo electrónico.

Se identificó que mediante circulares e infografías se hace referencia al Protocolo, a instancias y medios para denunciar, pero no tienen como propósito difundir el contenido del Protocolo. Además, al conmemorar el Día Naranja, correspondiente al 25 de cada mes, se recuerda la existencia del Protocolo. Y del 25 de noviembre al 10 de diciembre de cada año, el INAH se suma a la campaña “16 días de activismo”, la que tiene por objetivo sensibilizar y concientizar a la población sobre la violencia de género que daña y vulnera principalmente a mujeres, sin hacer referencia al Protocolo.

En cuatro comunicaciones referidas al Protocolo, sólo se hace una invitación amigable a conocerlo. Una vez que se accede a la liga electrónica, se despliega el Decreto emitido por la SEGOB. Así, es decisión personal atender la sugerencia o

no, dado que no existe ningún otro tipo de información, por ejemplo, algún círculo de estudio, ni foro de debate, tampoco talleres presenciales o a distancia. No existe temporalidad específica para la difusión de información acerca del Protocolo, tal como se muestra en la gráfica 12.

Gráfica 12. Frecuencia de recepción de información acerca del Protocolo entre personas servidoras públicas encuestadas adscritas a las Oficinas Toluca del CINAHEM



Fuente: elaboración propia, con base en Encuesta

Se solicitó *indicar todas aquellas conductas consideradas hs y as laboral*, como prueba de vulneración de la regla de respeto entre personas servidoras públicas para registrar la denuncia. Los resultados se muestran en la gráfica 13.

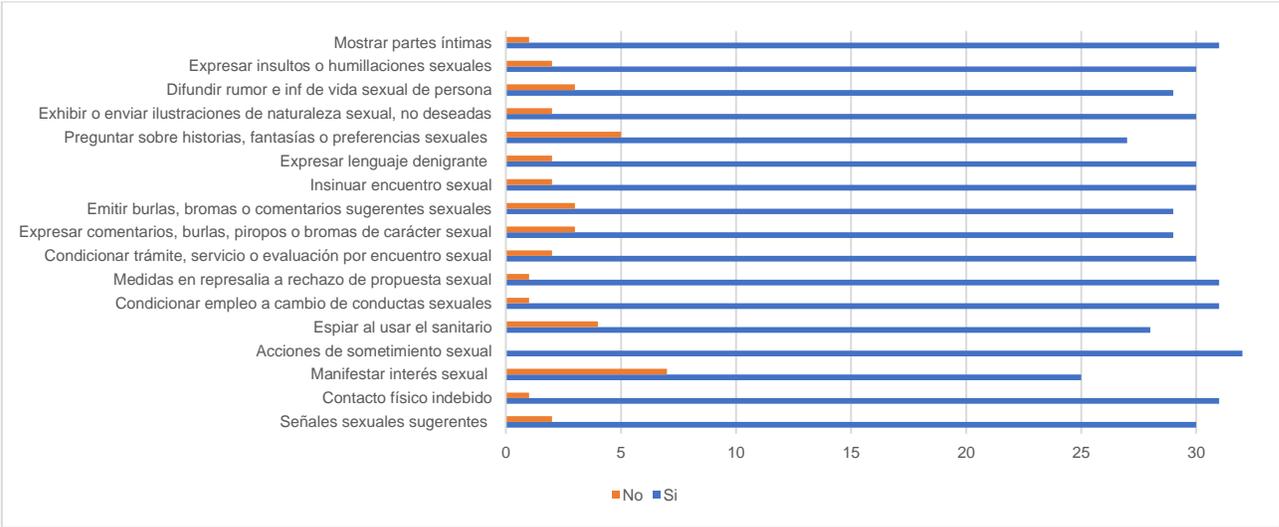
Se incluyeron opciones que pueden ser comportamiento verbal de contenido sexual, no consentido; comportamiento no verbal de contenido sexual, no deseado; contacto físico de contenido sexual no deseado o demandado; acercamiento sexual no bienvenido, repetido y no recíproco; y, actos de abuso de poder para obtener favores sexuales.

La mayor parte de conductas incluidas se consideraron como constitutivas de hs y as. Las excepciones corresponden a señas sugerentes con las manos, hacer explícitas las intenciones con fines sexuales a partir de la entrega de presentes o preferencias laborales notorias, preguntar y difundir rumores acerca de la vida íntima de otra persona o espiar a una persona mientras se está cambiando o haciendo uso del sanitario, así como expresar bromas sobre la apariencia o anatomía de carácter sexual.

En este aspecto, en general, las mujeres manifiestan una postura firme acerca de considerar todas las conductas, en comparación que los varones se muestran más laxos al respecto. Que ellas las comprendan como indebidas, inaceptables e indeseadas está relacionado con la educación y buen comportamiento que, por siglos, se les ha inculcado. Es decir, ellas tienen interiorizado un código de ética que les impide invadir el espacio vital de otra persona al tiempo que pueden identificar límites claros acerca de lo socialmente aceptable.

En cambio, lo antes mencionado refleja que ellos han interiorizado una serie de patrones culturales sobre la seducción, que pueden ir ser implícitas o explícitas, que son una forma de comunicarse, legitimarse o mantener cierta posición o estatus dentro del grupo de varones. Sin duda, el ámbito en el cual estas conductas son manifiestas no conlleva un impedimento o autocontrol.

Gráfica 13. Conductas consideradas hs y as laboral entre personas servidoras públicas encuestadas adscritas a las Oficinas Toluca del CINAHEM

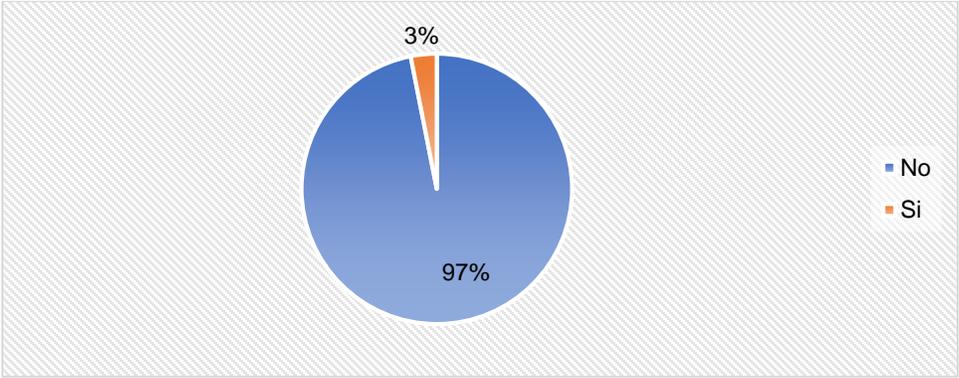


Fuente: elaboración propia, con base en Encuesta

Por tal motivo, se cuestionó *¿has oído, visto, sabido, leído o presenciado alguna de estas conductas en el Centro INAH Estado de México? ¿Cuál?* se han obtenido siete respuestas rotundas en las cuales las personas encuestadas afirman no haber presenciado o percibido ninguna conducta indebida, lo que puede referir a la aceptación y asimilar como normal ciertos comportamientos. Se identificó que los varones rechazan haber sido testigo de alguna actitud negativa.

Al indagar acerca de lo observado o atestiguado, destacan acciones no verbales de contenido sexual (bromas, burlas, chistes, silbidos y sonidos); acciones no verbales indeseadas (mostrar o tocar parte íntimas); contacto físico de contenido sexual, no recíproco ni bienvenido (tocamientos innecesarios, abrazos o manoseo); acercamiento repetido (colocarse detrás de alguna persona para propiciar roces). Se preguntó, *¿has realizado alguna de estas conductas en los espacios, funciones o comisiones de trabajo?* Solo se obtuvo una respuesta afirmativa (gráfica 14). El 97% respondió que no habían cometido conducta constitutiva de hs y as.

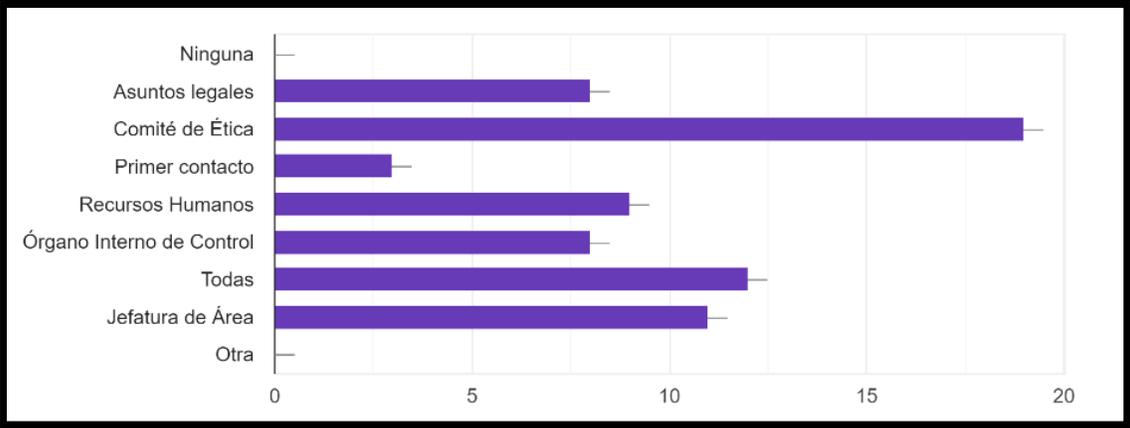
Gráfica 14. Realización de hs y as laboral entre personas servidoras públicas encuestadas adscritas a las Oficinas Toluca del CINAHEM



Fuente: elaboración propia, con base en Encuesta

Se solicitó que señalaran las instancias para denunciar hs y as laboral en el INAH. Los resultados están contenidos en la gráfica 15.

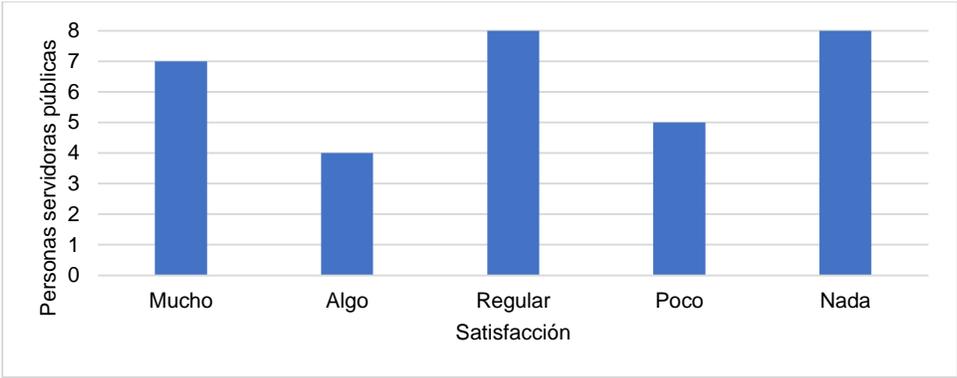
Gráfica 15. Conocimiento de instancias para denunciar hs y as en el INAH entre personas servidoras públicas encuestadas adscritas a las Oficinas Toluca del CINAHEM



Fuente: elaboración propia, con base en Encuesta

Acerca de la satisfacción con la información brindada por el INAH (gráfica 16), respecto al hostigamiento y acoso sexual laboral, la mayor parte de personas encuestadas (13) afirmó sentirse poco o nada satisfecha/o con la difusión.

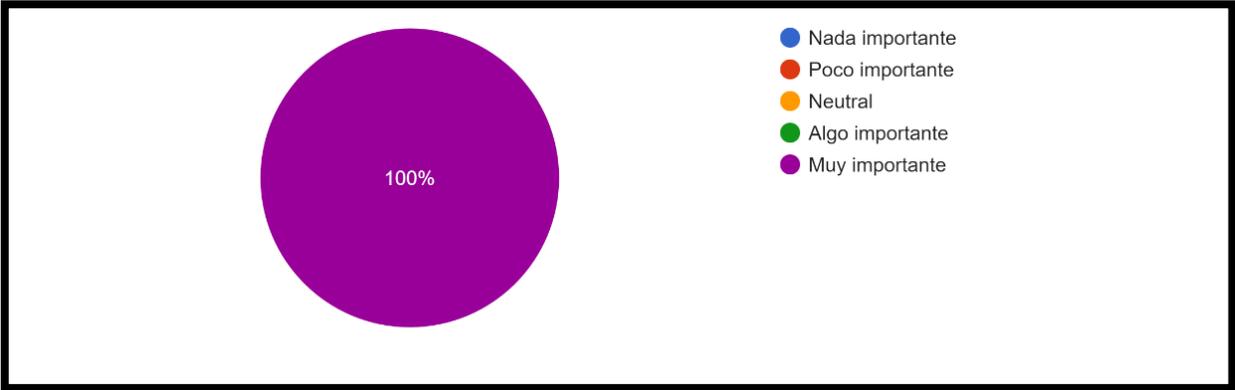
Gráfica 16. Satisfacción con información entre personas servidoras públicas encuestadas adscritas a las Oficinas Toluca del CINAHEM



Fuente: elaboración propia, con base en Encuesta

Los resultados acerca de la importancia que las personas encuestadas brindan al problema de hs y as en el INAH, se muestran en la gráfica 17. Los resultados son contundentes al considerar muy importante denunciar a los agresores

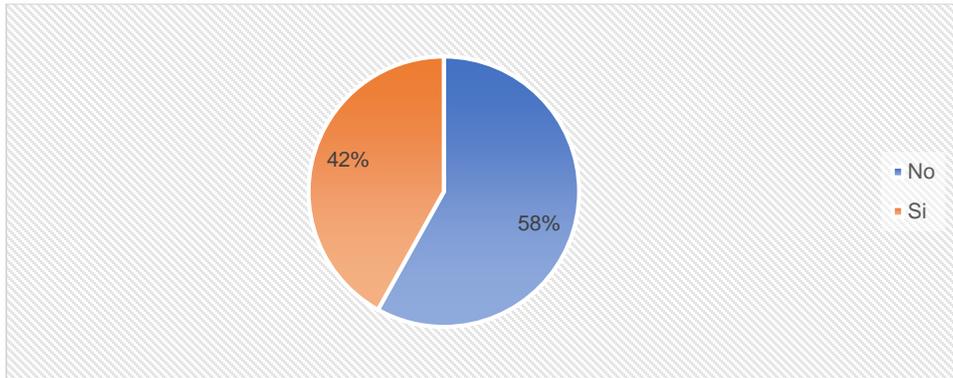
Gráfica 17. Importancia de denunciar hs y as en el INAH entre personas servidoras públicas encuestadas adscritas a las Oficinas Toluca del CINAHEM



Fuente: elaboración propia, con base en Encuesta

Acerca de la lectura del Pronunciamiento “Cero Tolerancia”, sólo. Los resultados están en la gráfica 18. Sin duda los resultados demuestran que no existe interés en conocer la postura institucional acerca del rechazo o no aceptación de conductas lascivas, ya que 60% de las personas encuestadas afirmaron no haberlo leído.

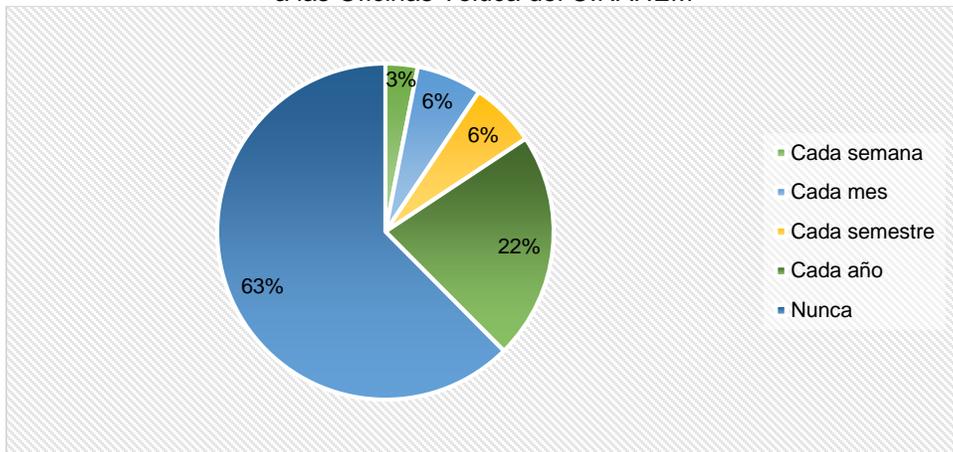
Gráfica 18. Lectura Pronunciamiento “Cero Tolerancia” entre personas servidoras públicas encuestadas adscritas a las Oficinas Toluca del CINAHEM



Fuente: elaboración propia, con base en Encuesta

La última sección buscó identificar datos acerca de la frecuencia de capacitación en materia de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres (gráfica 19).

Gráfica 19. Frecuencia de capacitación entre personas servidoras públicas encuestadas adscritas a las Oficinas Toluca del CINAHEM

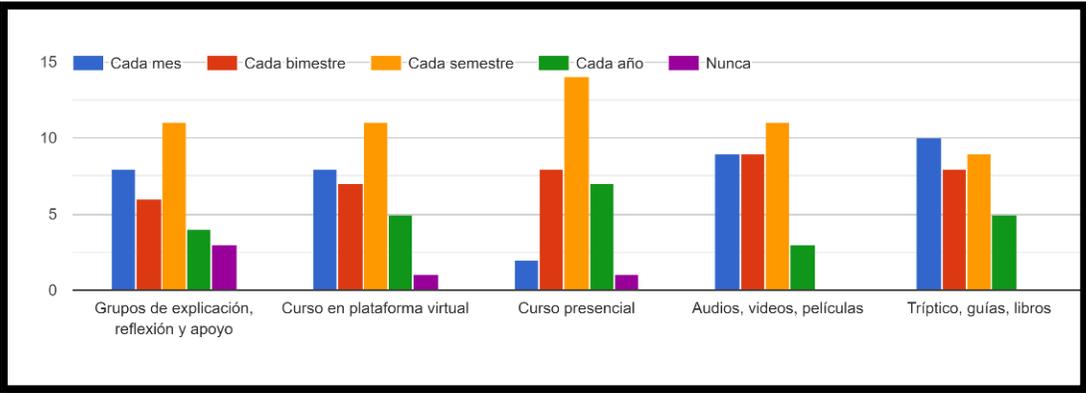


Fuente: elaboración propia, con base en Encuesta

En cuanto a las estrategias para la capacitación se obtiene que los cursos, conferencias, talleres y jornadas de sensibilización son los de mayor demanda, los cuales deben contener información veraz y oportuna con temas sobre las generalidades del Protocolo, instancias y sanciones. Así, “[...] *Debemos participar tod@s, de manera obligatoria capacitación una vez al año [...] es necesario que la tengamos comenzando con sensibilización (charlas presenciales) y después cursos (tanto virtuales como presenciales) de derechos humanos y género, que son dados por otras organizaciones*”.

Se identificó la opción de tener una plática cada determinado tiempo (3 o 6 meses), obligatoria y se evalúan los conocimientos. En recibir capacitación se apunta considerar a mujeres y varones; para todas y todos sin distinguir tipo de contratación, encargo o funciones. En la gráfica 20 se muestran las respuestas.

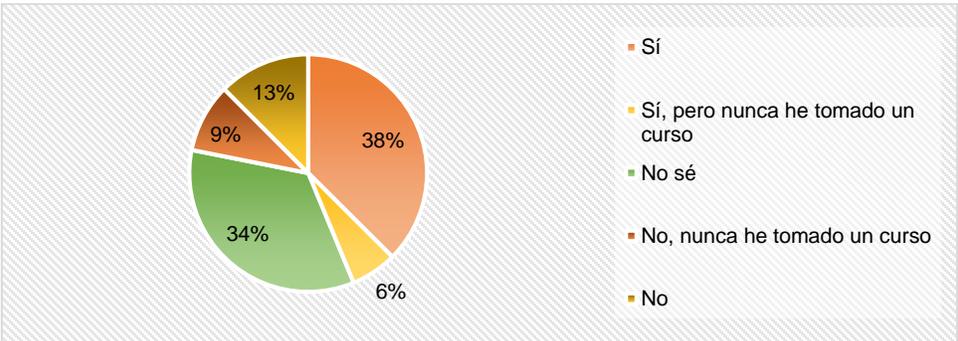
Gráfica 20. Conocimiento de cursos de igualdad y clima laboral libre de violencia en el INAH entre personas servidoras públicas encuestadas adscritas a las Oficinas Toluca del CINAHEM



Fuente: elaboración propia, con base en Encuesta

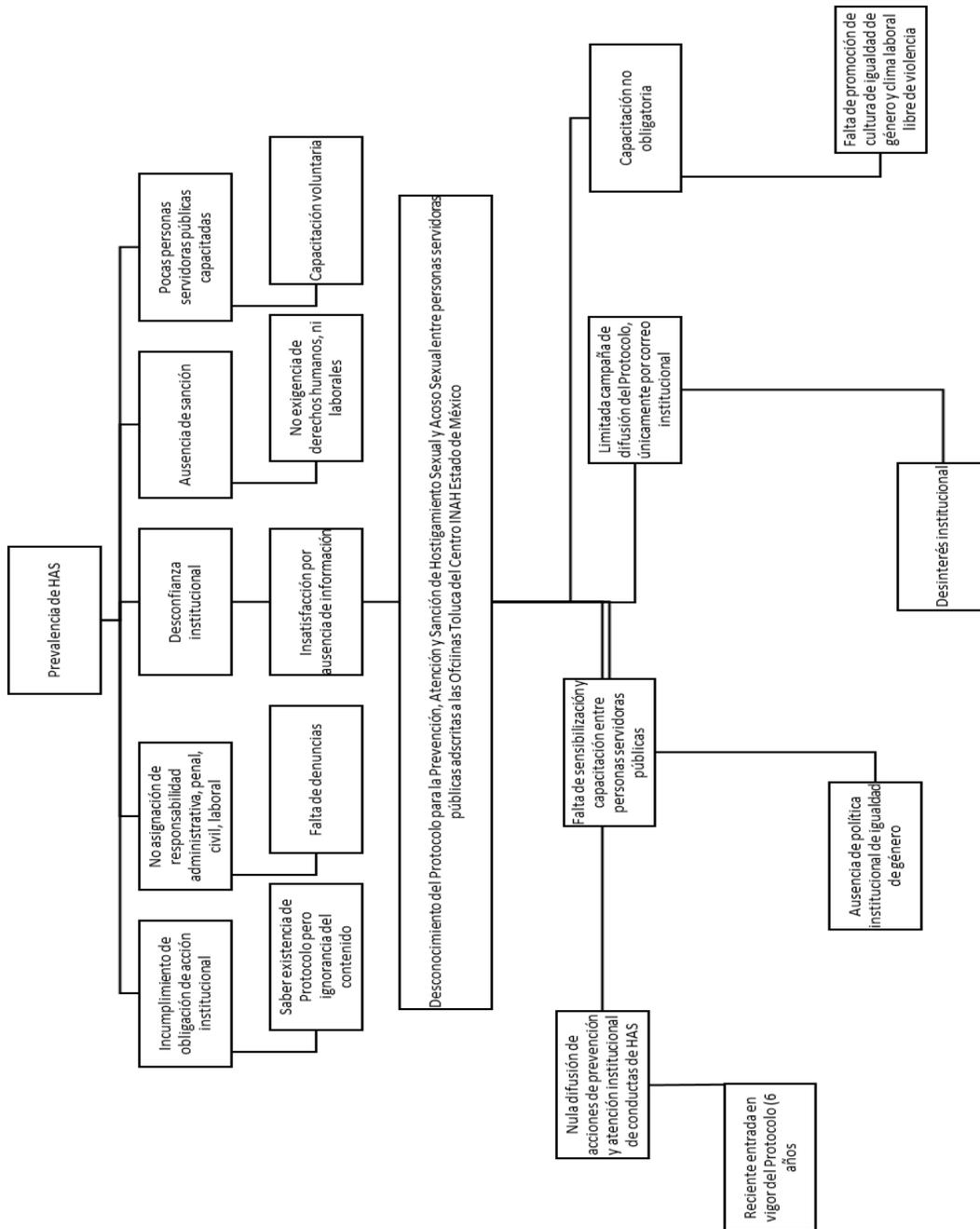
Entre las propuestas para mejorar el clima laboral se obtuvo recibir información veraz y oportuna acerca de la ética en el servicio público; brindar acompañamiento, privacidad e integridad para quienes denuncien. Se propuso volver a colocar el buzón de quejas, denuncias y sugerencias como forma de conocer situaciones adversas en el CINAHEM, pero sin poner en riesgo de represalias a quien denuncia. Y, se sugiere que las autoridades deben estar pendientes de inconvenientes, ya que pocas veces o nunca se enteran de algunos problemas cotidianos.

Gráfica 21. Medios y frecuencia para recibir formación, actualización y sensibilización para prevenir y erradicar hs y as en el Centro de Trabajo entre personas servidoras públicas encuestadas adscritas a las Oficinas Toluca del CINAHEM



Fuente: elaboración propia, con base en Encuesta

5.3 Árbol de problemas



Del Diagnóstico se concluyó que en las Oficinas Toluca del CINAHEM:

I. Las personas servidoras públicas tienen interés en su capacitación, al tiempo que manifiestan su disposición en participar en las jornadas de formación y sensibilización;

II. Los años de antigüedad en el CINAHEM son un factor primordial. Primero, conviene mencionar que es variable porque algunas personas tienen seis meses de servicio, mientras que otras tienen hasta 41 años de relación laboral. El desconocimiento del Protocolo podría explicarse por la ausencia de capacitación y actualización de la normatividad vigente en la Administración Pública Federal del INAH y, en particular, en el INAH. Además, el Protocolo data de 2016, es decir, se trata de un instrumento de reciente emisión, aunado a la ausencia de política e interés institucional en materia de perspectiva de género.

III. Las personas encuestadas saben que el hostigamiento y el acoso sexual en los espacios laborales denotan conductas lascivas y deplorables, aunque sin lograr identificar, de forma precisa, las diferencias para la valoración de cada acto.

IV. 65% de las personas encuestadas afirmó conocer la existencia del Protocolo. Existe una campaña de difusión a través del correo institucional del INAH, la cual consiste en una invitación cordial a conocerlo. Es decir, es decisión personal atender o no a la sugerencia de lectura y comprensión. En este sentido, el 41% afirmó que nunca había recibido información acerca de Protocolo. El 60% manifestó sentirse poco o nada satisfecha con la difusión.

V. En relación con el conocimiento del Protocolo, en general, las personas encuestadas afirmaron identificar las instancias donde acudir a denunciar hs y as laboral, pero 60% negó haber leído el pronunciamiento “Cero Tolerancia”.

VI. 63% aseveró nunca haber recibido capacitación en materia de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres, tampoco en cultura de igualdad y clima laboral libre de violencia.

VII. En cuanto a la frecuencia y los medios para recibir formación, sensibilización y actualización para prevenir y erradicar hs y as en el Centro de Trabajo, la mayor parte de las personas servidoras públicas encuestadas manifestaron gusto e interés por recibir, cada semestre, curso presencial, en plataforma virtual y formar parte de los grupos de explicación reflexión y apoyo. Afirmaron que sería viable recibir trípticos, guías y libros, así como audios, videos y sugerencias de películas de manera mensual, bimestral y semestral.

En contraste, el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del INAH, tal que órgano colegiado encargado de implementar acciones de capacitación, sensibilización y difusión de la cultura de la integridad en el ejercicio de la función pública, así como la atención de denuncias por presuntas vulneraciones al Código de Ética de la Administración Pública Federal y al Código de Conducta Institucional, en el Informe Anual de Actividades 2021 (IAA-2021) afirmó que durante el Ejercicio Fiscal 2021, la Secretaría de la Función Pública (SFP) puso a disposición del personal del INAH los cursos “La Nueva ética e Integridad en el Servicio Público” y “Los conflictos de interés en el ejercicio del servicio público”, los cuales fueron de libre acceso a través de la plataforma Sistema de Capacitación para Servidores Públicos (SICAVISP).

Cabe señalar “que, para promover dichos cursos, se difundió a través de correo electrónico institucional las invitaciones proporcionadas por la SFP (Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, 2021: 21)

Además, se pusieron a disposición cursos dentro de plataformas de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), el INMUJERES y del Programa de Capacitación a Distancia de los Trabajadores (PROCADIST).

De acuerdo con el Informe, como resultado de tales actividades se obtuvo que, en el período del 1 de febrero al 3 de diciembre de 2021, se recibieron 500 constancias, tales que evidencia fehaciente de la aprobación de los cursos, remitidas por personas servidoras públicas adscritas al INAH.

Se hace mención del número de constancia recibidas en razón que alguna persona servidora pública acreditara más de un curso o taller.

Además, conviene recordar que el número total de personas en relación laboral con el INAH asciende a 5500. Si se considera que cada persona envió una constancia, entonces podría decirse que sólo el 9% del total acreditó al menos un curso durante 2021. Y, del total de personas servidoras públicas, únicamente el 0.94 % cursó y aprobó el denominado “Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual”.

Tabla 8. Cifras de acreditación de personal del INAH en 2021

Mes de conclusión	Número de personas servidoras públicas que acreditaron curso de:				
	Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público	Los conflictos de interés en el ejercicio público	Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual	Otros cursos y talleres impartidos o gestionados por el CE	Total
Enero	0	1	0	0	1
Febrero	0	18	0	0	18
Marzo	1	10	0	3	14
Abril	1	4	0	5	10
Mayo	0	0	1	15	16
Junio	0	0	22	73	95
Julio	0	3	2	6	11
Agosto	1	3	1	5	10
Septiembre	0	41	0	1	42
Octubre	12	88	25	109	234
Noviembre	1	19	1	9	30
Diciembre	1	8	0	10	19
Total	17	195	52	236	500

Fuente: obtenido de Informe Anual de Actividades 2021 (Comité de Ética, 2021: 22).

De acuerdo con los resultados del Diagnóstico, así como los datos proporcionados por el Comité de Ética, el INAH ha atendido las Obligaciones Específicas del ACUERDO por el que se emiten los Lineamientos Generales para la Integración y funcionamiento de los Comités de Ética, publicado por la Secretaría de Gobernación en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 2020.

En términos generales, el Comité de Ética cumple con lo establecido en el numeral 42, título Cuarto del citado ACUERDO, al elaborar y dar a conocer, como versión pública, el Informe Anual de Actividades, en el cual reporta los siguientes aspectos:

- I. Alcance de cada actividad específica y el grado de cumplimiento de metas establecidas;
- II. Cifras acerca de las personas servidoras públicas que recibieron capacitación o sensibilización en diversos temas;
- III. Dar a conocer el número de denuncias presentadas ante el Comité de Ética, el estatus y la resolución emitida en cada una;
- IV. Cuantificación de asuntos puestos a mediación y conclusión por la misma vía;
- V. Número de recomendaciones y seguimiento;
- VI. Conductas identificadas como riesgos éticos;
- VII. Resultados de sondeos de percepción respecto al grado de cumplimiento del Código de Ética y de Conducta;
- VIII. Peticiones ciudadanas recibidas;
- IX. Buenas prácticas que llevaron a fomentar la integridad,
- X. Propuestas de mejorar en las unidades administrativas donde se detectaron conductas contrarias al Código de Ética y de Conducta (Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, 2021: 21).

6. PROPUESTA

Con base en datos oficiales y los resultados obtenidos en el Diagnóstico, se propuso delinear y concretar una estrategia de intervención, centrada en la sensibilización, como una vía de prevención de hostigamiento y acoso sexual en espacios laborales, es particular las Oficinas Toluca del Centro INAH Estado de México.

Por tal razón, se propuso llevar a cabo el **“Taller de sensibilización: Conociendo el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de Hostigamiento Sexual (HS) y Acoso Sexual (AS)”**.

Porque, de acuerdo con el INMUJERES, la sensibilización:

Constituye la primera fase de la capacitación y está dirigida al 100% de las y los servidores públicos de las dependencias y entidades públicas federales. Dada la intención preventiva con que fue elaborado el PROTOCOLO, la sensibilización se concibió como una actividad educativa indispensable para transformar las percepciones, opiniones y actitudes discriminatorias que vulneran la integridad de las personas, atentan contra su derecho a vivir una vida libre de violencia; y posibilitan la vigencia y reproducción de prácticas de hs y as en los ambientes laborales de la APF. De igual forma, se espera dar a conocer las disposiciones que se establecen para la prevención y atención de los casos que se denuncien, lo cual, sin duda alguna, crea condiciones de información para hacer exigible el derecho a una vida libre de violencia, brindando certeza a la actuación de las partes (INMUJERES, 2017: 11).

Es pertinente señalar que la sensibilización forma parte de las actividades de capacitación, las que son de carácter progresivo y van dirigidas a diversas personas

servidoras públicas, en concordancia con los cargos y funciones que realizan. Así, la sensibilización es la parte introductoria relacionada con el entendimiento del hs y as laboral y de las disposiciones establecidas en el Protocolo, al total de personas y a quienes integran el/los Comités de Ética.

Sensibilizar a las personas servidoras públicas tiene fines educativos para acercar el problema de la prevalencia de hs y as laboral basado en el desconocimiento del Protocolo. Conlleva aportar nuevos datos e información teórica y conceptual que pueda revisarse a la luz de ideas preconcebidas, comportamientos observados, estereotipos reproducidos y prejuicios que generan estigmas sociales.

El objetivo de la sensibilización es fundar cambios en las relaciones sociales de toda índole, ya que pone en cuestión comportamientos, percepciones, sensaciones, juicios de valor y actitudes, así como creencias, opiniones y falsedades en torno al hs y as laboral. Sensibilizar implica el uso de los sentidos para comprender y reflexionar acerca de la problemática.

A partir de tales consideraciones, la propuesta de intervención abarca dos fines educativos. El primero es incentivar el conocimiento y comprensión de hs y as laboral como manifestaciones de violencia sexual, donde el ejercicio abusivo del poder y la actuación no consentida o consentida son elementos clave en su configuración. Además, que se cometan agresiones, en mayor medida, por varones en contra de mujeres y personas feminizadas; las cuales atentan contra la integridad, la dignidad y la seguridad.

Es un primer acercamiento podría afirmarse que hs y as son conductas distintas en el marco jurídico mexicano en razón de la jerarquía (vertical) o ausencia de ésta (horizontal) de la relación laboral entre quien agrede y la persona agredida; sin embargo, la revisión a profundidad implica reconocer que el origen de ambos comportamientos y actitudes radica en la división sexual del trabajo y en las formas de desigualdad que recaen en las mujeres, como secuelas.

Por lo anterior, se afirma que hs y as laboral son conductas de connotación lasciva sexual, no son manifestaciones de la sexualidad, sino representaciones materiales y simbólicas del abuso de poder entre los géneros.

En este sentido, resulta fundamental ratificar que la sensibilización propicia cuestionamientos críticos y reflexivos acerca de las relaciones de poder y estereotipos de género que, como construcciones sociales, derivan en un clima laboral permisivo por omisión y, en consecuencia, prevalencia de hs y as. En simultáneo, pone de manifiesto y alertamiento ante el desarrollo de actitudes de rechazo, suspicacia y discriminación de las presuntas víctimas hacia las conductas inapropiadas y no consentidas, así como en la consolidación de capacidades y habilidades para señalarlas como violatorias de los derechos humanos.

El segundo fin educativo es delinear las disposiciones o alcances estipuladas en el Protocolo, sobre todo en la revisión del procedimiento de recepción, atención y sanción de denuncias, como condición fundamental para exigir el derecho a una vida libre de violencia y no discriminación.

Por tal razón, los conocimientos procedimentales deben estar antecedidos por el razonamiento acerca de las causas y consecuencias de hs y as laboral.

De esta manera, con la sensibilización se busca asentar una base equitativa de conocimientos que permitan exigir ambiente laborales libres de violencia de género, y al mismo tiempo se fortalezcan las habilidades para identificar hs y as y brindar certeza en el proceso jurídico. Es decir, se busca instaurar la difusión del Protocolo, dado que la institución cumple con las obligaciones definidas en el mismo.

A continuación, se describen los elementos clave en los que está basada la propuesta de intervención, tal que sensibilización mediante un taller participativo para personas servidoras públicas adscritas a las Oficinas Toluca del Centro INAH Estado de México. Es preciso señalar que el diseño se fundamenta en los datos y resultados generados con el diagnóstico.

En el diseño original se consideraron 5 sesiones (del 10 al 14 de octubre), cuya duración sería de 2 horas/120 minutos por día. Sin embargo, las autoridades del CINAHEM solicitaron que se redujera debido a la carga laboral, por tal razón, se conjuntaron los temas 1 y 2 en la sesión del 17 de octubre; el tema 3 se brindó el 19 de octubre y el tema 4 se desarrolló el 21 de octubre. Se eliminó, por completo, el tema 4 así como la posibilidad de obtener una constancia emitida por INMUJERES, mediante el ingreso a la Plataforma <http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/csp.html>.

6.1 Cartas descriptivas del “Taller de Sensibilización: Conociendo el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual”

Sesión	Fecha	Tema	Subtemas	Objetivos	Actividades	Material	Tiempo	Evidencia
1	10 de octubre	Introducción	Objetivos y dinámica del taller Presentación de participantes	Identificar la importancia de la capacitación y sensibilización en la temática a fin de adecuarse y comprender los continuos cambios sociales e institucionales	1. Dinámica de integración grupal: “Yo tengo un tren” 2. Dar a conocer los objetivos, expectativas, beneficios y forma de trabajo del taller, por parte de la facilitadora	No aplica (N/A) Computadora, proyector presentación en programa Canva	10 min 10 min	Fotografías
		1. Conceptos iniciales	1.1 Diferencia entre sexo y género; roles y estereotipos; perspectiva de género; igualdad genérica	Enunciar elementos clave sobre género	3. Proyectar el video: “¿Qué es la perspectiva de género y para qué sirve?” https://www.youtube.com/watch?v=9mH4I5HUK14 4. Reflexión verbal grupal acerca del concepto de género	Computadora, bocinas, internet y proyector para computadora N/A	5 min 15 min	Fotografías
		2. Sistema sexo-género “ser mujeres, ser varones”	2.1 Orden social del género	Conocer las consecuencias del género en la vida cotidiana	5. Exponer “¿Cómo se vive el género en la vida cotidiana” por parte de la facilitadora 6. Representación gráfica del género en la familia, la escuela, el trabajo, el deporte, las amistades, y la pareja (trabajo por pares)	Computadora, proyector, bocinas e internet. Cartulinas, plumones de colores, pegamento e imágenes y sobres bolsas para guardar las imágenes	10 min 20 min	Recopilación gráfica y fotográfica de participación
			2.2 Sexismo: orígenes y consecuencias combinación material y simbólica	Reconocer el sexismo como un impacto del género	7. Identificar, de forma grupal, malas prácticas y actitudes laborales contenidos en <i>refranes, chistes, renombrar el mundo: títulos, cargos</i> 8. Proyectar video: “Avancemos por la igualdad” https://www.youtube.com/watch?v=EDupwdAW8bk 9. Reflexión grupal: “¿De qué manera el género y el sexismo han impactado en el propio proyecto de vida?” 10. Proyectar el video: “¿Qué es ser mujer en México?” https://www.youtube.com/watch?v=k9Ae5n66bvo	Pizarrón y plumones Computadora, bocinas, internet y proyector para computadora Hojas rayadas, lápices, plumas N/A	20 min 10 min 10 min 10 min	Acopio de notas Fotografías

Sesión	Fecha	Tema	Subtemas	Objetivos	Actividades	Material	Tiempo	Evidencia
2	11 de octubre	Breve repaso	El género como ordenador de las relaciones sociales	Recordar las reflexiones finales de la sesión anterior	11. Presentar los temas de la sesión 2, por parte de la facilitadora. 12. Dinámica: "Cuando era niña, ¿qué quería ser y hacer? Ahora que sé algo de la vida ¿qué me gustaría haber hecho o sido? Lo que siempre soñé, pero no lo logré porque..."	Computadora, bocinas, internet, presentación en Canva y proyector N/A	20 min	Fotografía
		3. Violencia de género contra las mujeres	3.1 Violencia ¿qué es?	Identificar el Círculo de la violencia, así como los tipos y modalidades de violencia de género; Reconocer la Violencia sexual laboral: hostigamiento y acoso sexual laboral	13. Exposición por parte de la facilitadora: "Violencia". 14. Presentar el Violentómetro 15. Proyectar el video: "hs y as en la APF" https://www.youtube.com/watch?v=fOGGhNQsRfA 16. Reflexionar ¿Cuál es mi compromiso frente a la violencia?	Computadora, internet, presentación en Canva, bocinas y proyector Hojas rayadas lápices y plumas	25 min 15 min	Fotografía Acopio de notas
			3.2 ¿Por qué la violencia contra las mujeres?	Identificar la raíz de la violencia contra la mujer	17. Exponer, por la facilitadora, conceptos "patriarcado, machismo, misoginia" por parte de la facilitadora 18. Reproducir canciones referidas a violencias de género	Computadora, presentación en Canva, bocinas, internet y proyector Hojas blancas plumones	20 min 15 min	Fotografía Acopio de notas
			3.3 Estadísticas de la violencia contra las mujeres en México	Conocer la magnitud del problema de la violencia contra las mujeres en México; así como la dimensión del hostigamiento y acoso sexual en la APF	19. Exponer, por parte de la facilitadora, algunas estadísticas oficiales 20. Reflexionar: "¿Qué hago frente a la violencia contra las mujeres?"	Computadora, consulta en página del INEGI, bocinas, internet y proyector Hojas de color y plumones	15 min 10 min	Acopio de reflexión escrita

Sesión	Fecha	Tema	Subtemas	Objetivos	Actividades	Material	Tiempo	Evidencia
3	12 de octubre	4. Normatividad	4.1 Internacional: CEDAW, Convenio 190 OIT, Convención "Belém do Pará"	Enunciar los instrumentos jurídicos que, desde el enfoque de derechos humanos y la perspectiva de género, encuadran las acciones institucionales en materia de prevención, atención y sanción de hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral dentro de la Administración Pública Federal mexicana.	21. Exponer, por parte de la facilitadora, los instrumentos internacionales y proyección del video "¿Qué es la CEDAW?" https://www.youtube.com/watch?v=8ZAIUulx1k	Computadora, bocinas, internet, proyector y presentación en Canva	15 min	Fotografías
			4.2 Nacional: Constitución mexicana, LGAMVLV, Ley Federal del Trabajo, Ley Prevenir y Erradicar la Discriminación, Ley General de Víctimas, Código Penal Federal; Ley General de Responsabilidades Administrativas, Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, Código de Ética;		22. Proyección del video: "Una historia mundial de los derechos de las mujeres en 3 minutos" https://www.youtube.com/watch?v=RZyK1ScwiMo			
			4.3 Institucional: Reglas de Integridad, Código de Conducta, Lineamiento Generales, Pronunciamiento "Cero Tolerancia"		23. Trabajar en equipos: lectura de artículos de leyes mexicanas y explicación de contenidos, alternando con proyección de videos: "Derecho de las mujeres a una vida libre de violencia" https://www.youtube.com/watch?v=N5Q4bfw-Xtc "Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia" https://www.youtube.com/watch?v=MXpYxTVQqE "Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia: Abc del feminismo con Marcela Lagarde" https://www.youtube.com/watch?v=dw6Osy7yfro	Legislación impresa y selección artículos específicos	30 min	Fotografías
			4.4 ¿Cómo se previene el hostigamiento sexual y acoso sexual en el INAH?	Conocer las acciones institucionales en materia de prevención de hs y as laboral	24. Exponer las Normas mexicanas e institucionales y proyección del video "Norma mexicana en Igualdad Laboral y no discriminación" https://www.youtube.com/watch?v=6AL9Gqe_D7Q 25. Reflexionar acerca de la importancia de legislación contra la violencia	Computadora, bocinas, internet, proyector y presentación en Canva	15 min	Fotografías Acopio de notas
					26. Dinámica en grupos de trabajo: Equipo 1: ¿qué me hace sentir segura/ro en mi centro de trabajo? Equipo 2: ¿Cuáles son mis sugerencias para mejorar el clima laboral a fin de construir espacios libres de violencia? 27. Reflexionar, de manera grupal, acerca de buenas prácticas identificadas en diversos ámbitos (escolar, laboral, institucional)	Pizarrón, hojas de color plumones	30 min	Fotografía de las propuestas concretas
						N/A	30 min	

Sesión	Fecha	Tema	Subtemas	Objetivos	Actividades	Material	Tiempo	Evidencia
4	13 de octubre	5. Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual	5.1 Ruta crítica para la denuncia Instancias (Persona consejera, Comité de Ética, Órgano Interno de Control) Procedimiento Sanción y registro de casos	Identificar los elementos que constituye el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento sexual y los elementos para su denuncia	28. Proyectar el video: "Esta es la diferencia entre acoso y hostigamiento sexual" https://www.youtube.com/watch?v=nG_DAUw421o 29. Presentar el Protocolo ante el grupo: Capítulo I: Generalidades; Capítulo II: Prevención de conductas de hs y as en la APF; Capítulo III: De la atención; Capítulo IV: Investigación y sanción del hs y as; y Capítulo V: Registro de casos de hs y as. 30. Leer y comentar el folleto informativo, al tiempo que se indican las vías e instancias competentes (Persona consejera, Primer Contacto de atención de casos de hs y as, atención especializada, Comité de Ética, autoridad investigadora, emisión de medidas de protección, valoración de pruebas, substanciación y sanción) 31. Explicar cómo, en el INAH, se lleva a cabo el registro de casos de hs y as. Asimismo, enunciar las cifras oficiales de denuncias registradas en la institución.	Presentación en Canva, computadora, proyector, internet y bocinas Impresiones del Protocolo Folleto/cuadernillo de trabajo y formatos para denuncia impresos Presentación en Canva, computadora, proyector, internet y bocinas	10 min 30 min 30 min 20 min	Fotografías Folleto informativo Fotografías
			5.2 En el Centro INAH Estado de México ¿qué falta por hacer para prevenir y erradicar el hs y as en los espacios laborales?	Reflexionar acerca de las oportunidades para disminuir la prevalencia de hs y as en la Institución	32. Reflexionar ¿cómo puedo colaborar para la eliminación de hs y as laboral en el Centro INAH Estado de México?	Pizarrón, cartulinas, hojas blancas, de color, lápices, plumas, plumones y cinta adhesiva	30 min	Cartulinas y hojas con propuestas concretas

Sesión	Fecha	Tema	Subtemas	Objetivos	Actividades	Material	Tiempo	Evidencia
5	14 de octubre	Evaluación	Evaluación final	Definir el grado de conocimiento del Protocolo por parte del personal	33. Aplicar cuestionario de evaluación sobre el protocolo y el curso	Cuestionarios impresos, lápices, gomas, sacapuntas	40 min	Acopio de pruebas y fotografías
			Certificación ante elInmujeres		34. Explicar el acceso y uso en la Plataforma http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/csp.html y realizar el examen grupal para obtener la constancia 35. Clausurar el Taller “Conociendo el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de Hostigamiento sexual y Acoso sexual”	Computadora, proyector, bocinas, notas personales e internet N/A	30 min	Acopio de pruebas y Constancia digital

6.2 Resultados de la intervención en las Oficinas Toluca del CINAHEM

El taller “Conociendo el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de Hostigamiento Sexual (HS) y Acoso Sexual (AS)” fue impartido en las Oficinas Toluca del Centro INAH Estado de México. Se llevó a cabo en tres sesiones. En seguida, se dan a conocer los resultados.

Sesión 1: 17 de octubre. Duración: 3 horas/180 minutos.

Con anterioridad, al taller se convocó a 68 personas servidoras públicas adscritas a las Oficinas Toluca del Centro INAH Estado de México. La convocatoria se difundió a través del correo institucional, grupo específico mediante la aplicación WhatsApp, se colocó en el área donde el personal registra su ingreso, y se invitó de manera verbal. A la primera sesión asistieron 12 personas. Dos jefes de departamento se disculparon por no asistir aludiendo resolver problemas jurídicos impostergables. Y, algunas permanecieron en el espacio de trabajo, pero no mostraron interés en concurrir al taller. Así, 17% del total participó en la sensibilización.

Con la técnica expositiva se dio a conocer la justificación y posibilidades de aprendizaje con el taller. Se reflexionó acerca de consecuencias ante la falta de capacitación, y la importancia de llevarla a cabo en el centro de trabajo.

Se explicaron características fisiológicas, con que se identifica a alguien como mujer o varón. En seguida, se hizo referencia al género, como construcción social surgida por diferenciación sexual. Se abordaron los roles, estereotipos y expectativas de género acerca de actitudes, percepciones y prejuicios frecuentes acerca de lo femenino y masculino. De forma grupal, se identificaron malas prácticas y actitudes laborales para ejemplificar el sexismo, como impacto del género.

El grupo de trabajo mostró apertura y disposición a la temática expuesta. Posterior a la proyección de cada video se identificó mayor participación y reflexión. Se siguieron las reglas acerca de evitar interrumpir y arrebatarse el uso de la voz.

La mayor parte de las intervenciones replicaron la idea que los roles, estereotipos y expectativas de género limitan el desarrollo de las mujeres. Al no limitar el número de

participaciones, ni la duración de las preguntas y comentarios se favoreció el ambiente de cordialidad y confianza para expresarse con libertad.

Se identificó que las reflexiones colectivas fueron productivas porque se comentaron los contenidos temáticos y mensajes de los videos; a fin de incitar la participación, la facilitadora iniciaba con preguntas que detonaron la consideración de las personas, quienes expusieron experiencias vividas en relación con limitaciones atribuibles al género.

Una contingencia vivida se relacionó con el espacio asignado y las condiciones. Debido a recientes decisiones por parte de las autoridades, no consultadas ni informadas a las personas servidoras públicas, se determinó adecuar la sala de juntas y reubicar escritorios. Por tal razón, se debió acomodar y limpiar una bodega para desarrollar las sesiones del taller.

Si bien las herramientas tecnológicas fueron solicitadas con anticipación, no se encontraban dispuestos, por lo que se perdió tiempo. Debido a la reducción de la duración del taller, no se realizó la actividad 6, ni se proyectó el video 3. Con el apoyo de algunos participantes fue posible desplegar los contenidos digitales. Se tuvo que eliminar la dinámica de integración grupal “Yo tengo un tren” y adecuar el tiempo para abordar los temas definidos.

Otra que, al inicio del taller, no hubo presentación ni acompañamiento por parte de algún mando medio o superior, a fin de explicar el contexto de sensibilización. La facilitadora expuso los principales resultados obtenidos con la encuesta electrónica y contenidos en el diagnóstico.

Con excepción de una participante, el resto (11) tienen descendencia entre hijas e hijos. Por tal motivo, la reflexión final giró en torno a la falta de corresponsabilidad de los padres hacia los hijos. La idea central es que la masculinidad limitada, como consecuencia de la falta o rompimiento del vínculo padre-hijo, se expresa de maneras claras, especialmente con los jóvenes varones. Se compartieron actitudes, relatos de vida y experiencias propias y de terceras personas en las que se identifican las necesidades

emocionales y afectivas que no fueron cubiertas por los padres (varones) debido a los roles, estereotipos y expectativas del género masculino.

A manera de cierre, se planteó “si nuestra idea de lo que tiene que ser una mujer o un varón limita a nuestras juventudes a ser lo que decidan ¿por qué seguirla perpetuando?”.

Sesión 2: 19 de octubre. Duración: 3 horas/180 minutos.

El material diseñado por el Instituto Politécnico Nacional (IPN), denominado “Violentómetro” causó gran impacto en el (re) conocimiento de conductas, actitudes y frases consideradas manifestaciones de violencia.

Casi al final de la sesión 2 se presentaron los resultados recientes de la ENDIREH 2021, realizada por el INEGI, a fin de mostrar la prevalencia de violencia de género contra las mujeres en México. En este sentido, se emitieron comentarios que denotaban preocupación, indignación y empatía con las víctimas y familiares. Previo al cierre, se indicó que la tarea consistiría en la reflexión individual, por escrito, de “¿Cuál es mi compromiso frente a la violencia? Se percibió que la dinámica fue bien recibida entre los asistentes.

La proyección del video 4 favoreció el diálogo entre los asistentes. A través de la reproducción de canciones y videos seleccionados para ilustrar la violencia de género contra las mujeres, se dio cuenta del grado de interiorización y naturalización de determinados comportamientos e ideas. Con la exposición de los conceptos misoginia, machismo y patriarcado, se explicó la cosificación de las mujeres por parte de los varones.

La temática generó diversas reacciones entre las personas participantes, algunas externaron sus reflexiones. Después de la proyección de videos, se promovió la reflexión grupal. La mayoría de las intervenciones recuperó la importancia de crear y fortalecer redes de apoyo a fin de ayudar a las víctimas de violencia. Además, se asentó la idea que los conocimientos adquiridos pueden y deben replicarse en círculos cercanos.

En general, después de la exposición de contenidos temáticos y mensajes de los videos, se favoreció la participación individual y colectiva. Se identificó que la exposición de

estadísticas oficiales, la reflexión giró en torno a la cifra negra (delitos ocurridos, pero no denunciados).

Si bien la mayoría de los participantes permanecieron a lo largo de la sesión 2, hubo quienes se ausentaron por momentos debido a peticiones laborales para la realización de tareas específicas. Un participante externó ideas opuestas a los contenidos vertidos en la sesión 1. Debido a la prolongación de participaciones, sólo se reprodujo una canción de las tres seleccionadas con anticipación.

Sesión 3: 21 de octubre. Duración: 3 horas/180 minutos.

El objetivo fue acercar los conocimientos fundamentales del hostigamiento y acoso sexual (hs y as), tal que ejercicio abusivo del poder y la importancia del consentimiento. Dar a conocer cifras de hs y as en la Administración Pública Federal (APF); y, enunciar los elementos del Protocolo: generalidades; prevención; atención; investigación y sanción; y, registro.

Con la exposición y proyección del video 5, se dieron a conocer las características de las conductas constitutivas de hs y as laboral. Se asentó el principio del consentimiento como factor clave en el establecimiento de relaciones sociales, de todo tipo y en todos los ámbitos. Una vez que se expusieron todas las conductas específicas consideradas como hs y as, se desplegó el material “Acosómetro”. Se presentaron datos estadísticos de denuncias registradas en la APF de 2014 a 2020 y, en particular en el INAH. A cada participante se le proporcionó una copia del Protocolo, a fin de leer los aspectos más importantes y hacer reflexiones grupales.

Las participantes manifestaron apertura y disposición a conocer los temas propuestos para abordar en la sesión 3. Las intervenciones y reflexiones fueron aún más frecuentes que en la sesión 2. Algunas tuvieron a bien compartir experiencias vividas a lo largo de sus trayectorias de vida. Así como conocimiento, aunque no en condición de atestiguamiento, de eventos ocurridos en el centro de trabajo. Mostraron actitudes proactivas al momento de enunciar cada una de las conductas consideradas hs y as laboral.

Se reflexionó acerca del pronunciamiento “Cero Tolerancia”, tal que compromiso institucional. La lectura grupal del Protocolo favoreció la comprensión de términos, identificación de instancias, conocimiento de formatos, así como proceso de investigación. Por último, se dieron a conocer los términos de las posibles resoluciones y sanciones institucionales.

Se hizo una reflexión final acerca de lo productivo que resulta conocer los instrumentos para atender y sancionar hs y as laboral. Por último, se entregó el formato de evaluación y se agradeció la participación en el taller. Además, algunas participantes emitieron, a voz, sus comentarios y observaciones.

Conviene mencionar que, a la sesión 3, únicamente asistieron 7 personas servidoras públicas, de las 68 invitadas (seis mujeres y un varón); es decir, poco más de la mitad que a la sesión 1 y 2. La baja concurrencia obedeció a la entrega de reportes trimestrales de actividades. Y esta situación abrió la oportunidad para trabajar de manera más cercana con las participantes.

En conclusión, Se identificó que las personas servidoras públicas atravesaron un proceso de sensibilización en torno a la violencia, las causas, modalidades y, aún más, las consecuencias y secuelas. Es decir, mostraron disposición a abrir los sentidos para conocer la realidad y la problemática acerca de los diversos tipos de violencia. El consenso final fue que la sensibilización es una herramienta útil para la creación o consolidación de la conciencia social, así como el papel activo y transformador que se debe tener en la sociedad.

De los comentarios escritos se recupera que se debe tener una postura empática y abierta a escuchar y ayudar a víctimas; la importancia de educar sin violencia; reconocer los indicios violentos; convertirse en un refugio para mujeres violentadas; replicar conocimientos adquiridos en los círculos de relaciones familiares, amistades, de trabajo o esparcimiento; orientar, indagar y acompañar en procesos jurídicos, en condición de testigos.

Además, reflexionar acerca del compromiso personal y familiar (como base social) de evitar, rechazar y denunciar la violencia como forma de vida. Participar de manera activa

en la capacitación y sensibilización del tema; asimismo, solicitar al INAH el comienzo de “verdaderas” campañas de concientización.

La reflexión final colectiva fue acerca de la importancia de aceptar y replicar el compromiso de rechazo a cualquier forma de violencia, más aún la de género contra las mujeres, debido a que las personas servidoras públicas tienen un compromiso, responsabilidad y ética en el servicio público. Por tanto, deben estar capacitadas para brindar orientación y asistencia, aunque no incida en el desarrollo de sus actividades laborales cotidianas.

Además, el tiempo destinado para la sesión 3 fue optimizado, aunque se identificó baja asistencia. La participación fue mayor que en sesiones anteriores debido al empleo del material “Acosómetro”.

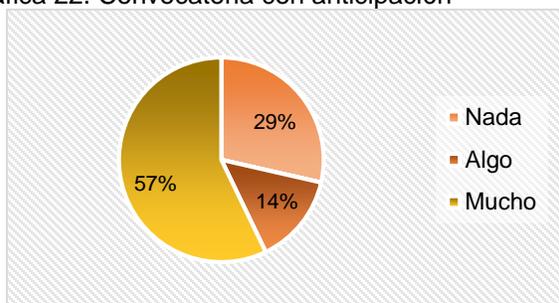
Se logró que las personas participantes conocieran la postura institucional, así como las pocas o inexistentes acciones de prevención de hs y as laboral. Asimismo, se logró conocer cuál es el estatus de denuncias registradas en el INAH. A partir de la recuperación de un relato ocurrido en otro centro de trabajo, se explicó cuáles son las etapas en el proceso de atención y sanción de hs y as.

Una vez que se aproximó el cierre de la sesión 3 y del taller, se abrió la sesión de observaciones, preguntas y respuestas. En conclusión, las participantes agradecieron la difusión del Protocolo, así como la explicación de diversos temas.

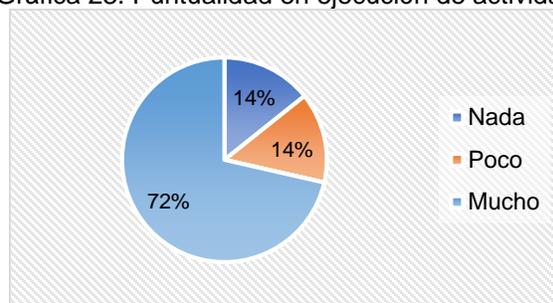
Se finalizó con la entrega de cuestionario para evaluar el taller y los conocimientos adquiridos (anexo 2). A continuación, se presentan resultados de la evaluación.

Las gráficas 22, 23, 24 y 25 muestran resultados de satisfacción de la logística.

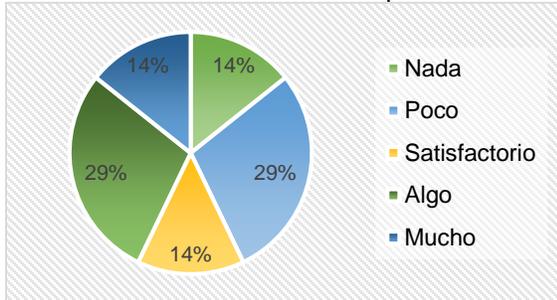
Gráfica 22. Convocatoria con anticipación



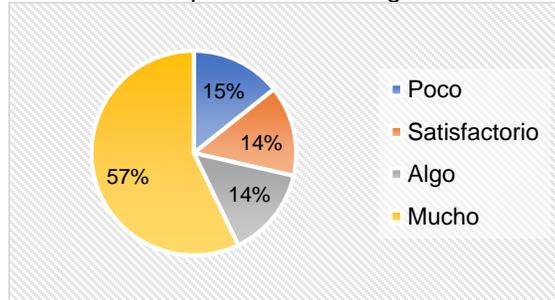
Gráfica 23. Puntualidad en ejecución de actividades



Gráfica 24. Funcionalidad del espacio físico



Gráfica 25. Dispositivos tecnológicos

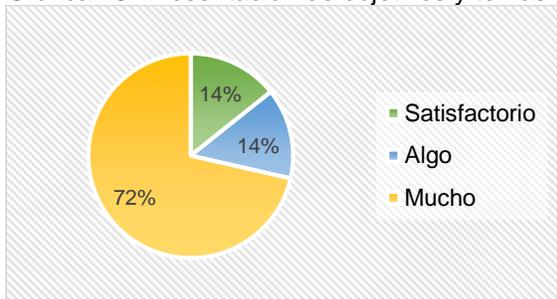


Fuente: datos obtenidos en la evaluación del Taller.

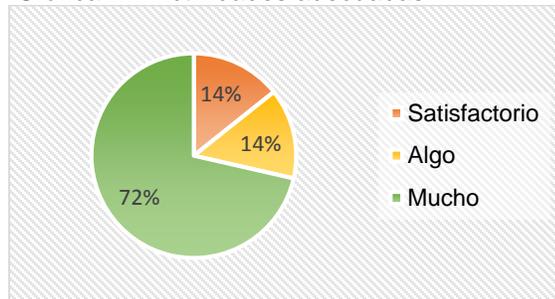
De las personas servidoras públicas asistentes se percibe que sólo poco más de la mitad está muy satisfecha con la anticipación de la convocatoria a la sensibilización. Un aspecto para destacar es insatisfacción con la funcionalidad del espacio físico asignado: 42% lo considera poco o nada satisfactorio, debido a que es una bodega húmeda y fría, carente de ventilación e iluminación natural, y las escaleras dificultan el acceso para quienes presentan problemas de movilidad.

A continuación, se presentan los resultados de satisfacción en relación con el desarrollo del taller, contenidos en las gráficas 26-33.

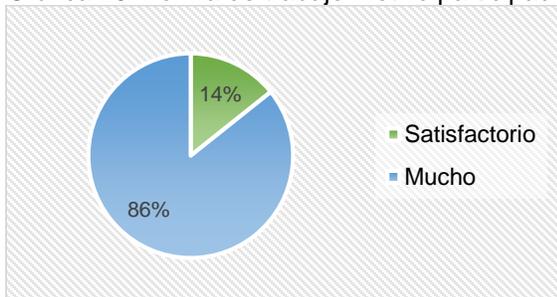
Gráfica 26. Presentación de objetivos y temas



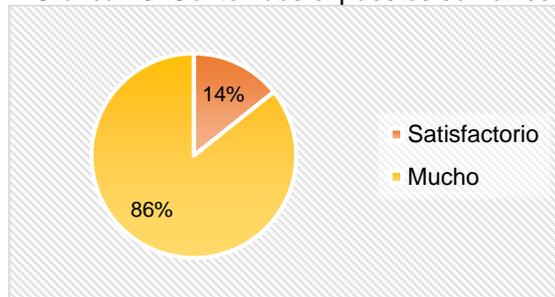
Gráfica 27. Actividades adecuadas



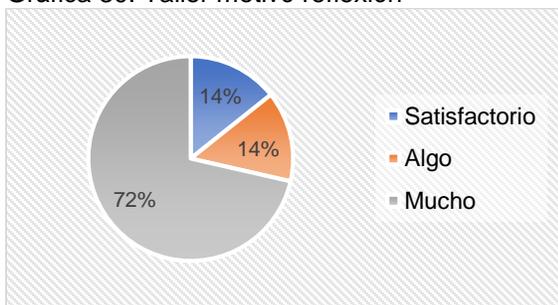
Gráfica 28. Forma de trabajo motivó participación



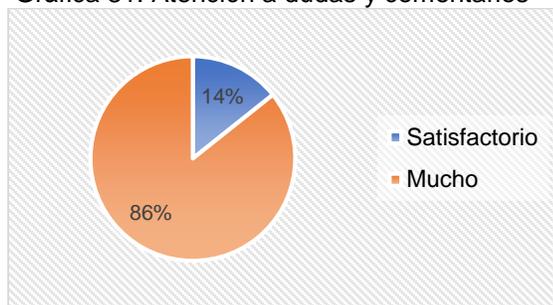
Gráfica 29. Contenidos expuestos son útiles



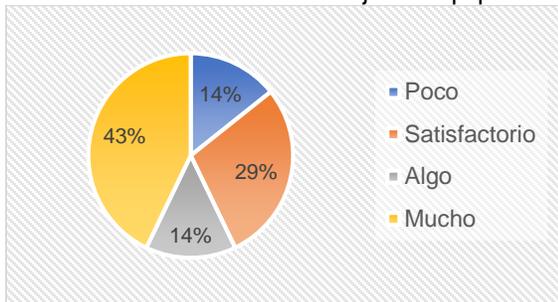
Gráfica 30. Taller motivó reflexión



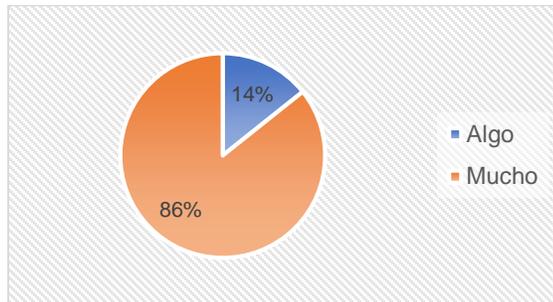
Gráfica 31. Atención a dudas y comentarios



Gráfica 32. Taller motivó trabajo en equipo



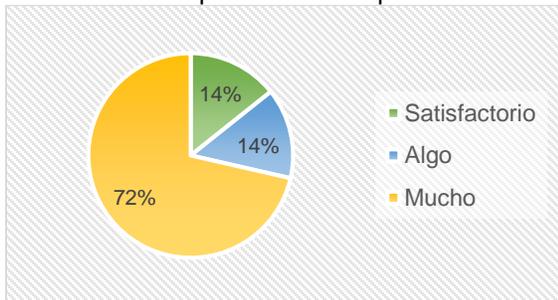
Gráfica 33. Conocimientos obtenidos



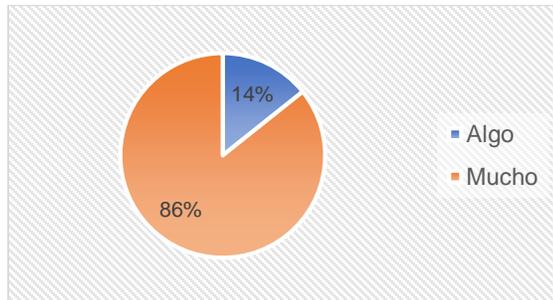
Fuente: datos obtenidos en la evaluación del Taller.

Uno de los aspectos destacables es la satisfacción con la reflexión motivada durante las sesiones del taller: 72% de las personas asistentes se asumieron como mucho y algo satisfechas. En contraste, solo 67% consideró que hizo falta promover el trabajo en equipo a lo largo del taller. Por último, las gráficas 34-39 muestran la satisfacción con el nivel de desempeño de la facilitadora.

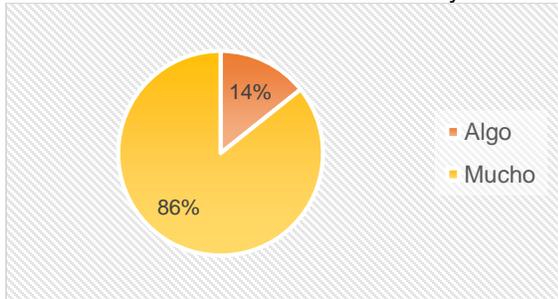
Gráfica 34. Cumplimiento de expectativas



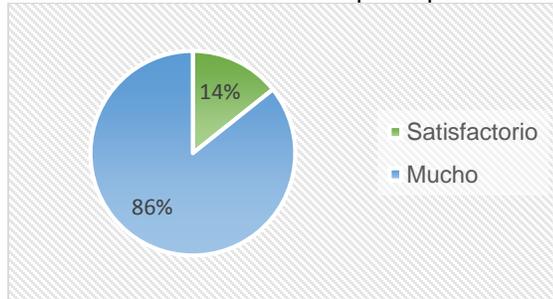
Gráfica 35. Dominio de temas



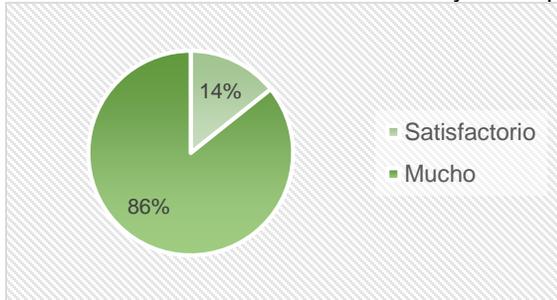
Gráfica 36. Claridad en instrucciones y actividades



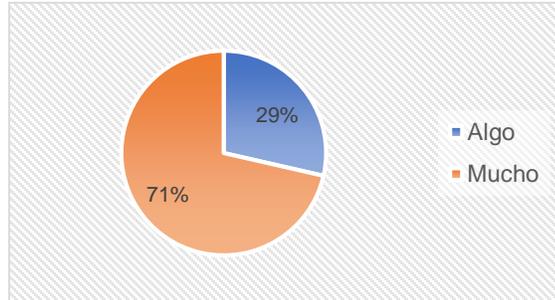
Gráfica 37. Interacción con participantes



Gráfica 38. Favoreció relación cordial y de respeto



Gráfica 39. Retroalimentación de temas

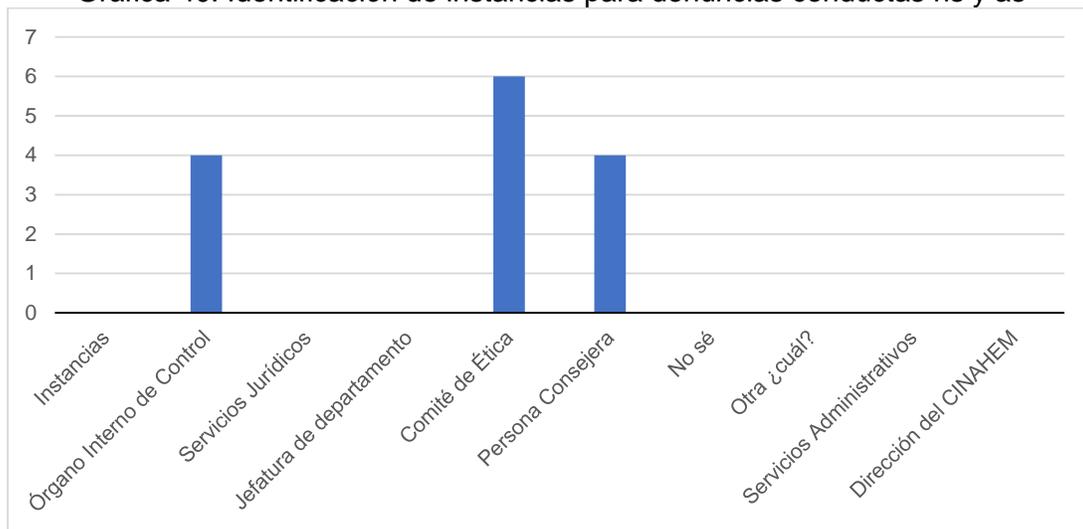


Fuente: datos obtenidos en la evaluación del Taller.

En la segunda parte de la evaluación se preguntó ¿qué es hostigamiento sexual?, de las siete personas asistentes a la sesión 3, en la que se realizó la evaluación, se obtuvieron seis respuestas correctas (ejercicio del poder, en relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral; pueden ser conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva); sólo una persona no respondió (gráfica 40).

En la siguiente, se pidió que señalaran las instancias del INAH a las que se puede acudir a denunciar hostigamiento y acoso sexual en centro de trabajo.

Gráfica 40. Identificación de instancias para denuncias conductas hs y as



Fuente: datos obtenidos en la evaluación del Taller

Después, que expusieran los aprendizajes del taller. Se obtuvo:

- a) Importancia de tener acceso a información, como forma de evitar agresiones;

- b) Importancia de conocer los derechos y la instancia correspondiente en caso de ser víctimas;
- c) Roles y estereotipos de género, tipo de violencia y el Protocolo;
- d) Mecanismo de acompañamiento para atender hs y as;
- e) A identificar cuando se comete una falta por hostigamiento y acoso sexual; y,
- f) Existencia de Protocolo e instancias para denunciar.

Además, se solicitó a las participantes que mencionaran lo que no gustó del taller (dos respondieron que no tenían comentarios). Los señalamientos fueron:

- a) Falta de compromiso del personal para asistir al taller;
- b) La poca participación aun sabiendo que es un tema de suma importancia;
- c) Baja asistencia de compañeros (varones) y autoridades;
- d) Poco tiempo para los temas, aunque es una problemática amplia; y
- e) La duración del taller, ojalá se ampliara.

También, dieran a conocer qué se puede hacer para evitar hostigamiento y acoso sexual en el Centro INAH Estado de México. Las respuestas fueron:

- a) Denunciar cualquier tipo de hostigamiento, por mínimo que sea, ya que al no quedarse callada/o las situaciones pueden ser frenadas, para evitar una situación más grave;
- b) Estar informados y tener el valor de denunciar;
- c) Hacer partícipe a todo el personal, de manera obligatoria, a próxima capacitación, en conjunto con las autoridades del CINAHEM;
- d) Informarse, actuar, denunciar y visibilizar las conductas que violenten y agredan;
- e) Concientizar a todas y todos los trabajadores de la institución; y
- f) Difundir entre compañeros (varones) el material “Acosómetro” y denunciar.

Por último, entre las sugerencias para mejorar el taller se obtuvo:

- a) Que sea más dinámico y en un lugar más cálido;
- b) Mayor promoción del taller;
- c) Profundizar en el Protocolo de prevención y material “Acosómetro”;
- d) Brindar un poco más de información;

- e) Realizar actividad que, de manera dinámica, permita el fácil acceso y entendimiento de la información proporcionada;
- f) Organizar y llevar a cabo los talleres en los períodos en que exista menos carga de trabajo, a fin de no descuidar actividades laborales; y
- g) Plantear el taller como obligatorio, debido a que el tema es de interés general y de ayuda, por tal motivo todas y todos deberían participar y tener conocimiento.

Una vez terminado el taller, se recibió una invitación formal por parte de la Directora del Museo Regional Potosino para impartir el taller diseñado, entre el personal adscrito y a otros miembros del Centro INAH San Luis Potosí.

El taller “Conociendo el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de Hostigamiento Sexual (HS) y Acoso Sexual (AS)” fue impartido en el Museo Regional Potosino, en la ciudad de San Luis Potosí. Se llevó a cabo en dos sesiones. En seguida, se dan a conocer los resultados.

6.3 Resultados de la intervención en el Museo Regional Potosino, SLP

Sesión 1: 27 de octubre. Duración: 3 horas/180 minutos.

Fueron convocadas las 13 personas servidoras públicas adscritas al Museo Regional Potosino. La convocatoria se difundió a través del correo institucional, grupo específico mediante la aplicación WhatsApp, se colocó en el área donde el personal registra su ingreso, y se invitó de manera verbal. En este sentido, se contó la presencia de 13 personas. La directora del Museo participó en el taller. Que permaneciera en ambas sesiones fortaleció la importancia del problema.

Con la técnica expositiva se dio a conocer la justificación y posibilidades de aprendizaje con el taller. Se reflexionó acerca de consecuencias ante la falta de capacitación, y la importancia de llevarla a cabo en el centro de trabajo.

Se explicaron características fisiológicas, con que identifica a alguien como mujer o varón. Se hizo referencia al género, como construcción social surgida por diferenciación sexual. Se abordaron los roles, estereotipos y expectativas de género acerca de actitudes, percepciones y prejuicios frecuentes acerca de lo femenino y masculino.

El grupo mostró apertura y disposición a la temática expuesta. Posterior a la proyección de cada video se identificó mayor participación y reflexión. Se sabe que el Centro de Trabajo ha habido múltiples eventos de hostigamiento sexual, por parte de una persona servidora pública que recientemente fue removida del cargo.

Se identificó que la reproducción de videos, en concreto los difundidos por el INMUJERES, así como las reflexiones colectivas fueron buenos ejercicios de comunicación, debido a que se comentaron los contenidos temáticos y mensajes de los videos.

Se tenía conocimiento que existieron diversos eventos de hostigamiento sexual hacia las trabajadoras, sin considerar la edad, estado civil, tipo de contratación, puesto y actividades laborales.

Que también los varones trabajadores fueron amedrentados por quien estaba al frente del Museo; si bien no fueron conductas de carácter sexual, sí con la intención de intimidarlos y someterlos. Por tanto, desde el primer día el grupo manifestó gran interés en las temáticas abordada y, sobre todo, conocer el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de Hostigamiento Sexual (HS) y Acoso Sexual (AS).

Llamó la atención que durante la sesión 1 todas las personas asistentes participaron de manera activa: lanzaban preguntas y comentarios razonados.

Asimismo, los varones mantuvieron sus sentidos abiertos a fin de comprender los diversos temas, aún más los relacionados con las consecuencias del género. Ellos se destacaron por una interacción cordial y participativa al momento de compartir experiencias de vida.

Una vez que terminó la sesión, algunas personas asistentes se acercaron a la facilitadora a fin de exponer algunas conductas concretas, eventos atestiguados y referentes conocidos de eventos de hostigamiento sexual.

Sesión 2: 28 de octubre. Duración: 3 horas/180 minutos.

El material “Violentómetro” permitió el (re) conocimiento de conductas, actitudes y frases consideradas manifestaciones de violencia. Debido a que contiene información variada, lograron nombrar otras conductas conocidas. La presentación de los resultados recientes de la ENDIREH 2021, realizada por el INEGI, a fin de mostrar la prevalencia de violencia de género contra las mujeres en México. Manifestaron sentir preocupación, indignación y empatía con las víctimas y familiares. Se abrió un espacio para la reflexión colectiva.

En la segunda parte de la sesión 2, se expusieron los principales contenidos del Protocolo. Personas participantes compartieron experiencias vividas a lo largo de sus trayectorias de vida, así como atestiguamiento de diversas conductas y eventos ocurridos en el Centro de Trabajo. Las cuales no se darán a conocer en esta investigación aplicada, debido al compromiso de preservación de confidencialidad y secrecía con que se ha conducido.

De igual forma, se identificó que las reflexiones colectivas, la proyección de videos, la lectura grupal de material “Acosómetro” (cabe señalar que se solicitó que cada participante leyera, en voz alta, una conducta considerada hs y as, así como el número asignado en la escala numérica) y el conocimiento colectivo del Protocolo favoreció la participación e interacción mediante preguntas y respuestas.

La agrupación solicitó conocer un caso en concreto, así como la resolución. En este sentido, se explicó que, al tratarse de procedimientos judiciales, algunos ya finalizados y otros en proceso, no es posible dar a conocer detalles de los eventos.

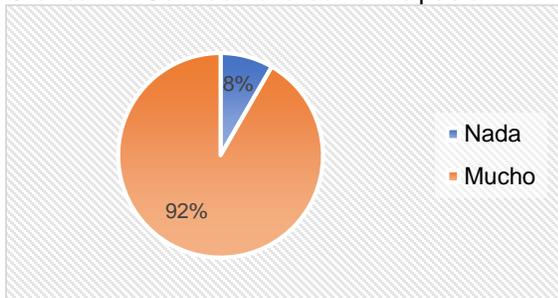
Se percibió que la lectura grupal del Protocolo favoreció la comprensión de términos, identificación de instancias, conocimiento de formatos, así como proceso de investigación.

Por último, se dieron a conocer los términos de las posibles resoluciones y sanciones institucionales. Se hizo una reflexión final acerca de lo productivo que resulta conocer los instrumentos para atender y sancionar hs y as laboral. Y, se entregó el formato de evaluación. Las personas servidoras públicas emitieron comentarios a fin de retroalimentar el desarrollo del taller.

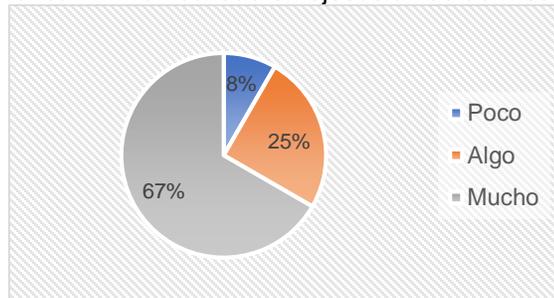
Además, los titulares de ambos centros de trabajo solicitaron la intervención verbal para explicar las acciones inmediatas que se han llevado a cabo a raíz del conocimiento de agresiones de hostigamiento sexual en el Museo Regional Potosino.

Las tablas 41-44 muestran resultados de satisfacción de la logística.

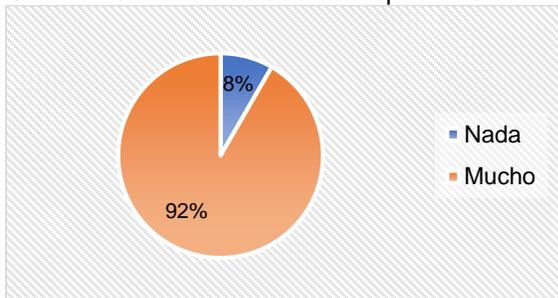
Gráfica 41. Convocatoria con anticipación



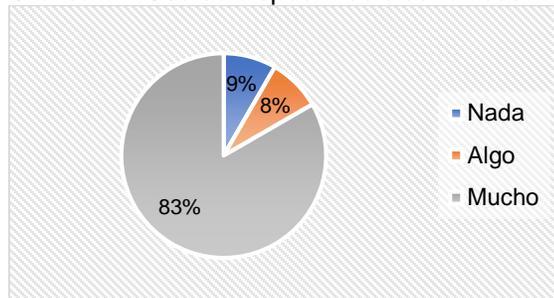
Gráfica 42. Puntualidad en ejecución de actividades



Gráfica 43. Funcionalidad del espacio físico



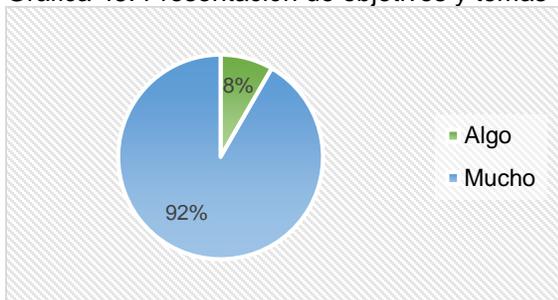
Gráfica 44. Uso de dispositivos electrónicos



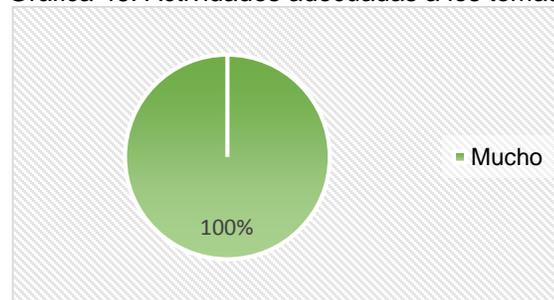
Fuente: datos obtenidos en la evaluación del Taller.

En este sentido, resalta la total satisfacción en cuanto a la puntualidad en la ejecución de actividades programadas, asimismo en el uso de dispositivos electrónicos. Y, se muestra que existe mucha satisfacción en cuanto al espacio donde se llevaron a cabo ambas sesiones del taller. Las gráficas 45-52, a continuación, muestran los resultados obtenidos en cuanto al desarrollo del taller.

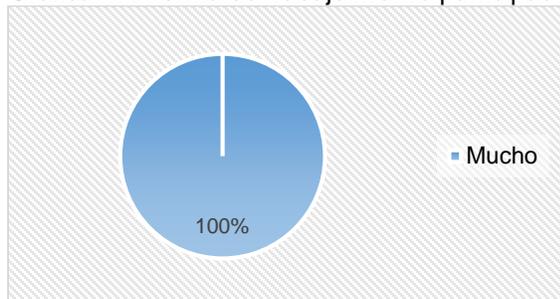
Gráfica 45. Presentación de objetivos y temas



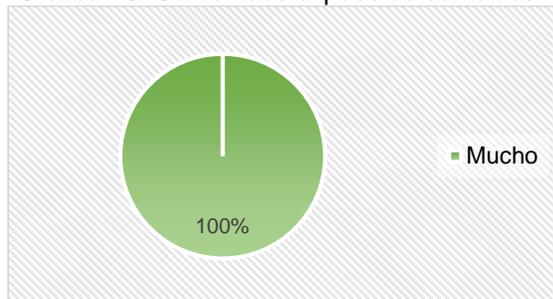
Gráfica 46. Actividades adecuadas a los temas



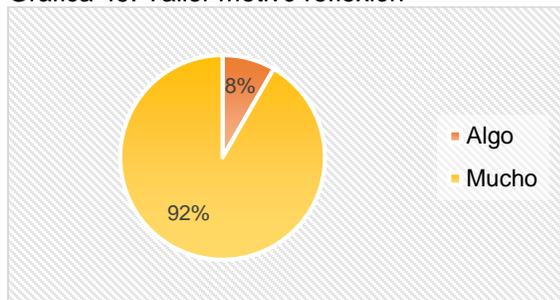
Gráfica 47. Forma de trabajo motivó participación



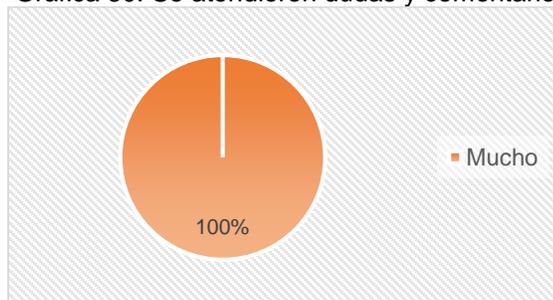
Gráfica 48. Contenidos expuestos son útiles



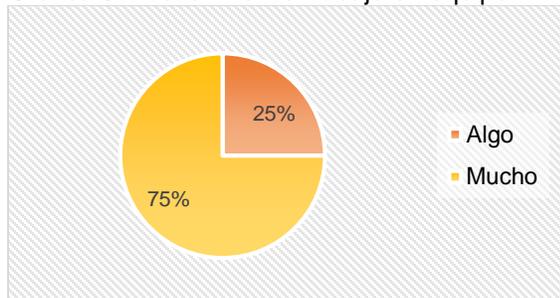
Gráfica 49. Taller motivó reflexión



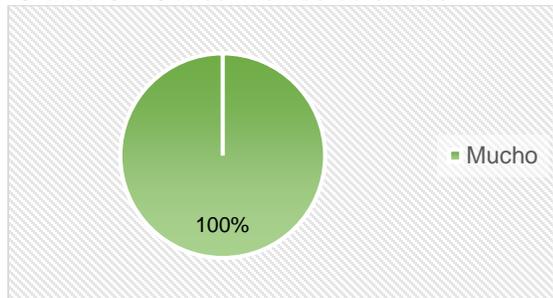
Gráfica 50. Se atendieron dudas y comentarios



Gráfica 51. Taller motivó trabajo en equipo



Gráfica 52. Conocimientos obtenidos

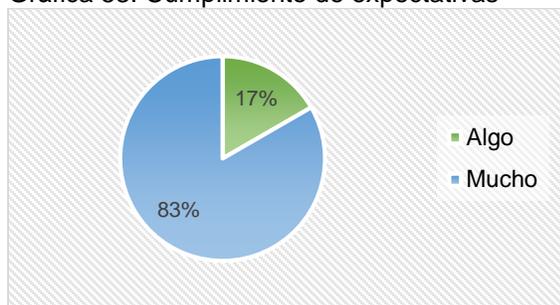


Fuente: datos obtenidos en la evaluación del Taller.

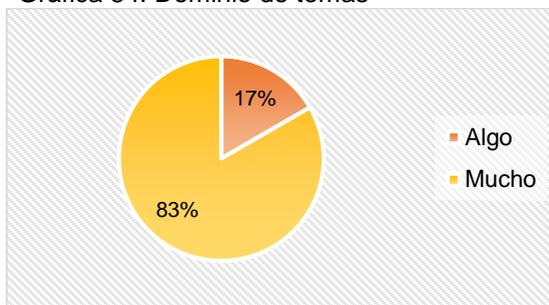
Al igual que en el CINAHEM, el total de personas servidoras públicas adscritas al Museo Regional Potosino no considera que el taller promovió el trabajo en equipo. Con todo, la satisfacción con la sensibilización arroja buenos resultados.

Por último, las gráficas 53-58, contienen los resultados de satisfacción obtenidos en relación con el nivel de desempeño de la facilitadora.

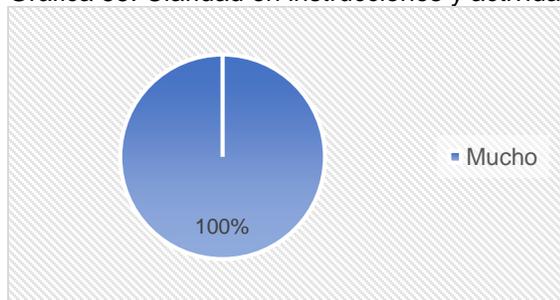
Gráfica 53. Cumplimiento de expectativas



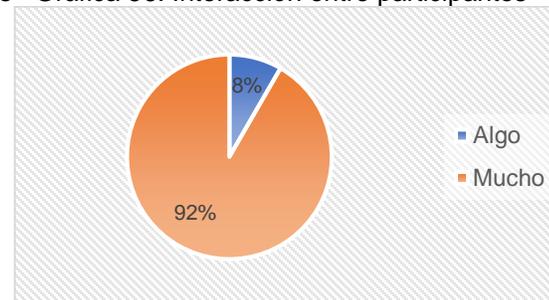
Gráfica 54. Dominio de temas



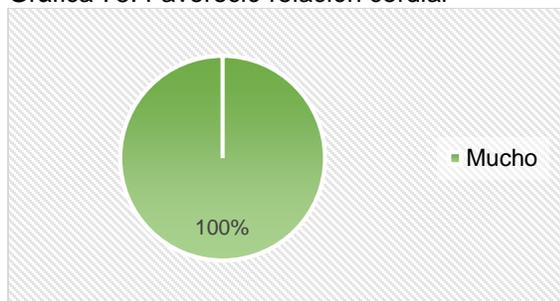
Gráfica 55. Claridad en instrucciones y actividades



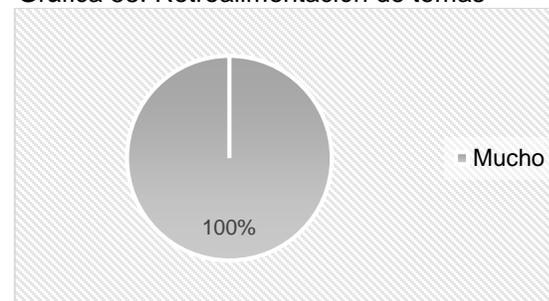
Gráfica 56. Interacción entre participantes



Gráfica 75. Favoreció relación cordial



Gráfica 58. Retroalimentación de temas



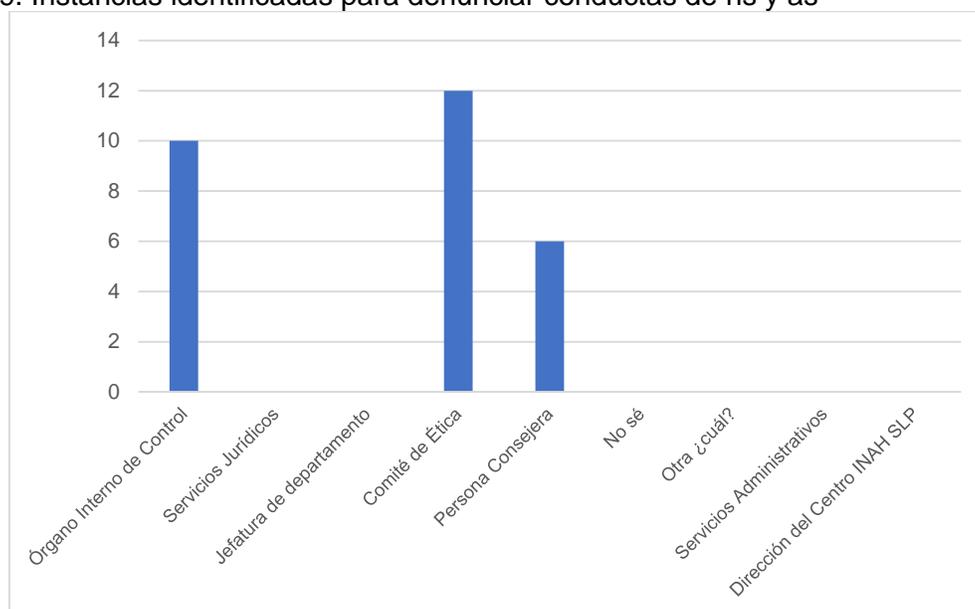
Fuente: datos obtenidos en la evaluación del Taller.

En el anexo 4, se muestran fotografías obtenidas durante la realización del Taller.

A la pregunta, ¿qué es hostigamiento sexual?, de las siete personas asistentes a la sesión 3, en la que se realizó la evaluación, se obtuvieron seis respuestas correctas (ejercicio del poder, en relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral; pueden ser conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva); sólo una persona no respondió.

En la siguiente, se pidió que señalaran las instancias del INAH a las que se puede acudir a denunciar hostigamiento y acoso sexual en centro de trabajo.

Gráfica 59. Instancias identificadas para denunciar conductas de hs y as



Fuente: datos obtenidos en la evaluación del Taller

Después, se les solicitó que expusieran los aprendizajes del taller. Se obtuvo:

- g) La enseñanza de no normalizar acciones que corresponden al acoso, así como establecer los límites y si es posible determinar la denuncia;
- h) El conocimiento de existencia del Protocolo y las instancias para denunciar;
- i) Procedimientos para lograr llevar a cabo lo necesario para denunciar;
- j) Cómo interactuar con las compañeras de trabajo;
- k) Tipos de violencia, procedimientos y acciones a seguir en caso de presentarse en el Centro de Trabajo;
- l) Que toda situación de hostigamiento y acoso sexual deben ser dadas a conocer a las instancias correspondientes con miras a tener un ambiente laboral sano;
- m) La existencia del Protocolo e instancias a las cuales acudir en caso de sufrir tanto hostigamiento como acoso sexual;
- n) El Protocolo. Debemos tener una cultura de denunciar el hostigamiento y acoso sexual con base en el conocimiento de nuestros derechos como mujeres. Pronunciamiento Cero Tolerancia;
- o) Acerca de las diversas formas de violencia, hostigamiento y acoso sexual, así como las relaciones de género;
- p) Sensibilizarse con la víctima y apoyar;
- q) La importancia de denunciar y no quedarse calladas, sin importar quién sea el agresor o acosador o poder que tenga, todos deben tener castigo; y,

- r) Diferencias entre género y sexo, la aclaración de términos como hostigamiento y acoso sexual, violencia, el conocimiento del Protocolo.

Además, se solicitó a las participantes que mencionaran lo que no gustó del taller (dos respondieron que no tenían comentarios). Los señalamientos fueron:

- f) El poco tiempo. Considero que dos días es poco tiempo porque son temas importantes que deben ser expuestos con más tiempo y casos reales;
- g) Falta más tiempo para el desarrollo del taller, por ser un tema de importante requiere mayor tiempo para ampliar el taller y resolver dudas;
- h) Se necesita más profundidad y dar a conocer a los integrantes del Comité de Ética y Órgano Interno de Control;
- i) Que duró muy poquito; y,
- j) El conocimiento de donde pueden ir dirigidas estas denuncias;

También, dieran a conocer qué se puede hacer para evitar hostigamiento y acoso sexual en el Centro INAH San Luis Potosí. Las respuestas fueron:

- g) Conocer los niveles de acoso y hostigamiento sexual y los niveles de violencia;
- h) Apoyarme en el Protocolo y en los y las compañeras;
- i) Capacitar y trabajar en concientizar al personal en el tema;
- j) Inculcar a las compañeras de trabajo a denunciar todo tipo de conducta y acoso y dar a conocer los resultados de la investigación a todos los trabajadores, para que tengan confianza a las mujeres que han sufrido de este problema;
- k) Conformar y designar los cargos o comisiones que van a atender los casos. Divulgar la información cuando se presenten situaciones de violencia;
- l) Informar, en los primeros indicios de estas acciones, para evitar el progreso y el perjuicio;
- m) Estar conscientes que debemos alzar la voz para evitar llegar a niveles más altos y también que alguien más pase por lo mismo. Establecer círculos de confianza entre compañeros;
- n) Promover estos cursos periódicamente no sólo en el Estado de México, sino a nivel nacional;
- o) Tener capacitaciones y reflexiones que ayuden a identificar las diversas formas de agresión. Al mismo tiempo, ser más respetuosos y no transgredir la dignidad de otras personas. Promover el trato cordial sin ningún tipo de intensión;
- p) El conocimiento difundido por estos cursos; y,
- q) Reflexionar y modificar comportamientos y patrones de carácter machista y patriarcal, dar acompañamiento, confidencia y escucha, denunciar a las instancias correspondientes.

Por último, entre las sugerencias para mejorar el taller se obtuvo:

- h) Tener casos reales como ejemplos. Brindar más tiempo para desarrollar el taller. Dar a conocer los contactos para las denuncias;
- i) Me parece muy completo e interesante;
- j) Más tiempo de taller;
- k) Más capacitación;
- l) Presentación de algún caso, para ejemplificar, o mostrar la forma de proceder en situaciones reales;
- m) Darle más tiempo para profundizar en ciertos temas y apartados del Protocolo;
- n) Más días y establecer mesas de diálogo para compartir experiencias, ya que muchos y nos animamos a platicar después de ver que alguien más pasa por lo mismo que nosotras;
- o) Algunos ejercicios donde los asistentes vayan vertiendo reflexiones en cada uno de los temas y luego comentarlos en grupo, sin mencionar quién las escribió;
- p) Mayor duración y dinámicas;
- q) Que la duración sea de una semana o más; y,
- r) Se puede reflexionar en problemáticas o algunas omisiones en los procedimientos institucionales.

CONCLUSIONES

Una vez que se llevó a cabo la intervención propuesta, derivada del Diagnóstico, se reflexionó en torno a la problemática identificada.

Primero, en general existe desconocimiento del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual entre las personas servidoras públicas del Instituto Nacional de Antropología e Historia. Las causas estructurales identificadas obedecen a la reciente entrada en vigor del Protocolo; es decir, aunque tiene seis años de antigüedad, no se trata de un instrumento jurídico de uso frecuente, ni relacionado de forma directa con la misión y labores cotidianas del Instituto.

En este mismo sentido, se identificó que la ausencia de política institucional aunado al desinterés en materia de igualdad de género, repercute en la falta de difusión y promoción del entendimiento de la cultura de igualdad de género, mejoramiento del clima laboral, entendido como libre de violencia, y, aún más, en una amplia y efectiva campaña de divulgación y reflexión del Protocolo, ya que por parte del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del INAH, únicamente se difunden, mediante el correo electrónico institucional, ciertas infografía creadas y se reenvían otras propiedad del INMUJERES o la Secretaría de la Función Pública.

Una consecuencia evidente de la falta de política y desinterés institucional es el reducido número de personas servidoras públicas que han acreditado alguna sesión de sensibilización o capacitación acerca del Protocolo. Si bien conviene mencionar que el INAH no obliga, ni condiciona la permanencia laboral en función de la formación constante, como parte de ética del servicio público podría implementar acciones concretas para fomentar la profesionalización de los y las trabajadoras.

Asimismo, el CEPCI del INAH incumple con las obligaciones de promover, dar a conocer y difundir las acciones de prevención y atención institucional de conductas de hostigamiento sexual (hs) y acoso sexual (as). Como tal, una acción obligada de prevención y disuasión de hs y as en los espacios laborales es la sensibilización, capacitación y certificación progresiva que las personas servidoras públicas del INAH deberían recibir de manera anual. Sin embargo, el contraste entre la normatividad y la realidad vivida es abrumador porque de la plantilla de 5500 personas servidoras públicas

sólo 52 han acreditado un curso acerca del Protocolo. Además, datos obtenidos en el Diagnóstico y ratificados en las cinco sesiones del Taller de sensibilización, propuesto como intervención, indican que la no obligatoriedad de la formación puede derivar en falta de conocimiento del Protocolo.

Segundo, entre las consecuencias del desconocimiento del Protocolo que se identificaron en ambas sedes está la imposibilidad de denunciar conductas de hostigamiento y acoso sexual (hs y as). Es decir, que las personas servidoras públicas desconozcan que determinadas acciones, actitudes, palabras, frases y comentarios, señas y percepciones lascivas, no solicitadas, ni consentidas, no son dignas, ni normales y tampoco deben ser consideradas como naturales es una representación del rol activo que desempeñan los patrones culturales.

Así, aguantar, tolerar y no asignar responsabilidades frente a comportamientos que denotan el ejercicio del abuso de poder por parte de varones en contra de mujeres en los espacios laborales es un indicador del patriarcado mexicano, el cual refuerza la dominación masculina en todos los ámbitos de la vida de las mujeres.

Que el hostigamiento y acoso sexual prevalezca en el INAH a pesar de la entrada en vigor del Protocolo, es consecuencia de la falta de denuncias por desconocimiento y, aún más, la ausencia de difusión del Protocolo representa violencia institucional.

Tercero, la vía idónea para potenciar el conocimiento del Protocolo es la profesionalización -sensibilización, capacitación y certificación- de las personas servidoras públicas. Es decir, diseñar campañas periódicas, materiales didácticos, brindar espacios confortables y dar las facilidades laborales forman parte de las acciones concretas para fomentar la cultura de igualdad de género. Asimismo, que el INAH asuma una postura enérgica, coherente y solidaria frente a las presuntas víctimas, así como dar a conocer información pertinente en relación con el estado y resolución de las denuncias, asignar responsabilidades en materia laboral y, aún más, fomentar la cultura de la denuncia son algunas de las acciones afirmativas con las cuales puede cumplir con sus obligaciones y facultades.

La viabilidad de la estrategia basada en la formación de las personas servidoras públicas radica en que mayor identificación, tal que reconocimiento, de las conductas constitutivas de hs y as

FUENTES CONSULTADAS

Baker, Carrie (2007), "The Emergence of Organized Feminist Resistance to Sexual Harassment in the United States in the 1970s", en *Study of Women and Gender: Faculty Publications*, Northampton: Smith College; disponible en https://scholarworks.smith.edu/swg_facpubs/12, [12 de abril de 2022].

Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2018), *Diagnóstico de Hostigamiento sexual y Acoso sexual en la Administración Pública Federal 2015-2018*, Ciudad de México: CNDH; disponible en <https://igualdaddegenero.cndh.org.mx/Content/doc/Publicaciones/Diagnostico-Hostigamiento-Acoso-Sexual-APF.pdf>, [3 de febrero de 2022].

Cuencas, Cristina (2015), "Factores precipitantes del acoso sexual laboral en España" en *Revista Mexicana de Sociología*, vol. 77, núm. 4, octubre-diciembre, México, pp. 525-554.

De Miguel, Ana (2003), "El movimiento feminista y la construcción de marcos de interpretación. El caso de la violencia contra las mujeres", en *Revista Internacional de Sociología*, vol. 61, núm. 35, pp. 127–150; disponible en <https://doi.org/10.3989/ris.2003.i35.303>, [16 de febrero de 2022].

Frías, Sonia (2011), "Hostigamiento, acoso sexual y discriminación laboral por embarazo en México", en *Revista Mexicana de Sociología*, vol. 73, núm. 2, pp. 329-365, Ciudad de México: El Colegio de México.

Fricke, Miranda (2017), *Injusticia epistémica*, Barcelona: Herder.

Guarderas, Paz y Juan Covi (2020), *¿Cómo se mide el acoso sexual? Aportes para determinar la prevalencia del acoso sexual en instituciones de educación superior*, Quito: Universidad Politécnica Salesiana.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2022), *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Nueva Edición (ENOE^N)*, México: INEGI, <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>, [2 de diciembre de 2022].

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2022), *Encuesta Nacional de Victimización y Percepción de Seguridad (ENVIPE)*, México: INEGI, <https://www.inegi.org.mx/programas/envipe/2022/#Tabulados>, [4 de octubre de 2022].

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2022), *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021. Resultados principales*, México: INEGI, https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2021/doc/endireh2021_presentacion_ejecutiva.pdf, [21 de noviembre de 2022].

Instituto Nacional de las Mujeres (2018), *Informe estadístico de registro de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en la administración pública federal 2017*, s.l.: s.n; disponible en <https://www.gob.mx/inmujeres/documentos/informe-estadistico-de-registros-de-casos-de-hostigamiento-sexual-y-acoso-sexual-2017>, [21 de marzo de 2022].

Instituto Nacional de las Mujeres (2019), *Informe estadístico de registro de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en la administración pública federal 2018*, s.l.: s.n; disponible en <https://www.gob.mx/inmujeres/documentos/66189>, [22 de marzo de 2022].

Instituto Nacional de las Mujeres (2020), *Informe Estadístico de Registro de Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal 2019*, s.l.: s.n; disponible en <https://www.gob.mx/conavim/documentos/informe-estadistico-de-registro-de-casos-de-hostigamiento-sexual-y-acoso-sexual-en-la-administracion-publica-federal-2019>, [19 de marzo de 2022].

Instituto Nacional de las Mujeres (2021), *Informe Estadístico. Registro de Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal 2020*,: s.n; disponible en <https://www.gob.mx/sfp/documentos/registro-de-casos-de-hostigamiento-sexual-y-acoso-sexual-en-la-administracion-publica-federal-2020-289348?idiom=es>, [21 de marzo de 2022].

Izquierdo, María Jesús (1998), “Los órdenes de la violencia: especie, sexo y género”, en: Fisas, Vicenc (ed.). *El sexo de la violencia. Género y cultura de la violencia*, Barcelona:

Icaria, pp. 61-91; disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6458274>, [18 de febrero de 2022].

Lagarde, Marcela (2003), *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*, México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Lerner, Gerda (2017), *La creación del patriarcado*, Madrid: Ediciones Katkra.

Madriz, Esther (2001), *A las niñas buenas no les pasa nada malo*, Madrid: Siglo Veintiuno Editores.

O'Hare, Elizabeth y William O'Donohue (1998), "Sexual Harassment: Identifying Risk Factors" en *Archives of Sexual Behavior*, vol. 27, núm. 6, pp. 561-580; disponible en https://www.academia.edu/30288585/Sexual_harassment_identifying_risk_factors, [1 de abril de 2022].

Plataforma Nacional de Transparencia (2022), *Solicitud de información 330018322000341*, Ciudad de México: PNT.

Pernas, Begoña; Román, Martha; Olza, Josefina y María Naredo (1999), *Dignidad quebrada. Las raíces del acoso sexual en el trabajo*, Madrid: Los Libros de la Catarata; disponible en <https://www.gea21.com/archivo/la-dignidad-quebrada-las-raices-del-acoso-sexual-en-el-trabajo/>, [2 de mayo de 2022].

Prieto, Diego (2019), "Liminar" en *Instituto Nacional de Antropología e Historia: 80 años*, México: Secretaría de Cultura-INAH.

Real Academia Española (2021), *Diccionario de la Lengua Española* [en línea], disponible en <https://dle.rae.es/protocolo>.

Reverter, Sonia (2003), "La perspectiva de género en la filosofía", en *Feminismo/s*, núm. 1, p. 33- 50; disponible en <http://dx.doi.org/10.14198/fem.2003.1.04> , [1 de febrero de 2022].

Sau, Victoria, (2000), *Diccionario ideológico feminista, I*. Barcelona: Icaria.

Scott, Joan (2008), *Género e historia*, Ciudad de México: Universidad de la Ciudad de México.

Segato, Rita (2016), *La Guerra contra las mujeres*, Madrid: Traficantes de sueños.

Schultz, Vicki (1998), "Reconceptualizing sexual harassment" en *The Yale Law Journal*, vol. 107 núm. 6, pp. 1692-1805.

Schultz, Vicki (2019), "Reconceptualizar el acoso sexual, de nuevo" en Ana Alterio y Alejandra Martínez (coords.), en *Feminismos y Derecho. Un diálogo interdisciplinario en torno a los debates contemporáneos*, Primera Edición, Ciudad de México: Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Tangri, Sandra, Martha Burt y Leonor Johnson (1982), "Sexual harassment at work: Three explanatory models" en *Journal of Social Issues*, vol. 38, núm.4, pp. 33-54.

Vázquez, Luis (2021), "Enumerando las causas de la impunidad. Reflexiones para iniciar una estrategia antimpunidad" en *Revista Estudios Socio-Jurídicos*, vol. 23, núm. 1, junio, Bogotá: Universidad del Rosario; disponible en <https://www.redalyc.org/jatsRepo/733/73365628015/73365628015.pdf>, [10 de junio de 2022].

Legislación

Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión (1931), *Código Penal Federal*, 1931, Diario Oficial de la Federación, 14 de agosto de 1931; disponible en <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPF.pdf>, [3 de mayo de 2022].

Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión (1963), *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 constitucional*, 1963, Diario Oficial de la Federación, 28 de diciembre de 1963; disponible en <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFTSE.pdf>, [4 de mayo de 2022].

Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión (1970), *Ley Federal del Trabajo*, 1970, Diario Oficial de la Federación, 1 de abril de 1970; disponible en <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>, [3 de mayo de 2022].

Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión (2003), *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación* 2003, Diario Oficial de la Federación, 11 de junio de 2003; disponible en <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>, [3 de mayo de 2022].

Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión (2006), *Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres*, 2006, Diario Oficial de la Federación, 2 de agosto de 2006; disponible en <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>, [4 de mayo de 2022].

Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión (2007), *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, 2007, Diario Oficial de la Federación, 1 de febrero de 2007; disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_220617.pdf, [5 de mayo de 2022].

Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión (2013), *Ley General de Víctimas*, 2013, Diario Oficial de la Federación, 9 de enero de 2013; disponible en <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGV.pdf>, [5 de mayo de 2022].

Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión (2016), *Ley General de Responsabilidades Administrativas*, 2016, Diario Oficial de la Federación, 18 de julio de 2016; disponible en <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGRA.pdf>, [3 de mayo de 2022].

Comité CEDAW (2017), *Recomendación general núm. 36*, Ginebra: ONU; disponible en <https://www.ohchr.org/es/documents/general-comments-and-recommendations/general-recommendation-no-36-2017-right-girls-and>, [24 de abril de 2022].

Comité CEDAW (2018), *Observaciones finales sobre el noveno Informe periódico de México*, Ginebra: ONU; disponible en

<https://www.gob.mx/conavim/es/documentos/observaciones-finales-al-9o-informe-mexico-ante-la-cedaw?state=published>, [22 de marzo de 2022].

Comité de Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas (2019), *Observaciones finales sobre el sexto informe periódico de México*, Ginebra: ONU; disponible en https://hchr.org.mx/wp/wp-content/themes/hchr/images/doc_pub/ObservacionesFinales_ComiteDHONU_MX_2019.pdf, [13 de mayo de 2022].

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (2021), *Informe Anual de Actividades*, Ciudad de México: INAH; disponible en https://www.inah.gob.mx/images/transparencia/20220201_Informe_Anual_de_Actividades_Diciembre_2021.pdf, [11 de junio de 2022].

Comité para la Eliminación de la Discriminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (2017), *Recomendación general núm. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general núm. 19*, ONU: Ginebra; disponible en <https://www.ohchr.org/es/documents/general-comments-and-recommendations/general-recommendation-no-35-gender-based-violence>, [18 de junio de 2022].

Instituto Nacional de Antropología e Historia (2020), *Código de Conducta de las Personas Servidoras Públicas del Instituto Nacional de Antropología e Historia, 2020*, INAH: Ciudad de México; disponible en https://www.normateca.inah.gob.mx/doctos/sitios_interes/doc-1654703867.PDF, [23 de mayo de 2022].

Instituto Nacional de Antropología e Historia (2009), *Conocimientos básicos del INAH*, Ciudad de México: INAH; disponible en https://gobiernodigital.inah.gob.mx/Proyectos/servicio_profesional_carrera/temp/conocimientos_basicos_INAH.pdf, [15 de octubre de 2022].

Organización de los Estados Americanos (1998), *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer*, disponible en: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>, [2 de julio de 2022].

Organización de las Naciones Unidas (1948), *Declaración Universal de los Derechos Humanos*; disponible en https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf, [6 de mayo de 2022].

Organización de Naciones Unidas (1981), *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer*; disponible en https://www.ohchr.org/sites/default/files/cedaw_SP.pdf, [17 de agosto de 2022].

Organización de Naciones Unidas (1993), *Recomendación General no. 19: La violencia contra la Mujer. CEDAW*, disponible en <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.html>, [21 de julio de 2022].

Organización Internacional del Trabajo (2013), *Acoso sexual en el trabajo y masculinidad. Exploración con hombres de la población general: Centroamérica y República Dominicana*, San José: OI; disponible en https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/resources/WCMS_830029/lang-es/index.htm, [7 de agosto de 2022].

Organización Internacional del Trabajo (2021), *La violencia y el acoso en el mundo del trabajo: Guía sobre el Convenio núm. 190 y sobre la Recomendación núm. 206*, Ginebra: OIT; disponible en https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/resources/WCMS_830029/lang-es/index.htm, [9 de septiembre de 2022].

Organización Mundial de la Salud (2011), *Violencia contra la mujer: violencia de pareja y violencia sexual contra la mujer*, Nota descriptiva núm. 239, actualización de septiembre de 2011, Ginebra: OMS; disponible en <https://www.paho.org/es/temas/violencia-contra-mujer>, [11 de abril de 2022].

Secretaría de Gobernación (2020), *Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual*; disponible en <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/523898/protocolo-para-la-prevencion-atencion-y-sancion-del-hostigamiento-sexual-y-acoso-sexual.pdf>, [24 de febrero de 2022].

Secretaría de la Función Pública (2017), *Lineamientos Generales para propiciar la integridad de los servidores públicos*, Gobierno de México: Ciudad de México; disponible en

<https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/188655/ReglasdeIntegridadParaEjercicioFuncionPublica.pdf>, [18 de julio de 2022].

Secretaría de la Función Pública (2017), *Reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública*, Gobierno de México: Ciudad de México; disponible en

<https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/188655/ReglasdeIntegridadParaEjercicioFuncionPublica.pdf>, [18 de julio de 2022].

Secretaría de la Función Pública (2021), *Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal*, Gobierno de México: Ciudad de México; disponible en

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/668043/Co_digo_de_E_tica_SFP_2021.pdf, [18 de julio de 2022].

ANEXOS

Anexo 1. Instrumento aplicado

Anexo 2. Evaluación del taller

Anexo 3. Sede Oficinas Toluca del Centro INAH Estado de México

Anexo 4. Sede Museo Regional Potosino, SLP

Anexo 5. Caja de herramientas

Anexo 2. Formato de evaluación del taller

Evaluación del taller					
“Conociendo el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual”					
Objetivo: evaluar conocimientos adquiridos y competencias de la facilitadora en el desarrollo del taller para mejorarlo.					
INSTRUCCIONES: indica con una X la columna correspondiente a la calificación que asignas a cada uno de los criterios que están siendo valorados. Guíate con la siguiente escala: 1.- Nada satisfactorio 2.- Poco satisfactorio 3.- Satisfactorio 4.- Algo satisfactorio 5.- Muy satisfactorio					
Criterios para valoración de competencias	1	2	3	4	5
ORGANIZACIÓN DEL TALLER					
Logística del taller (evalúa la distribución y la disposición del espacio físico, tiempos y recursos para el desarrollo del taller)					
Se convocó al taller con anticipación					
Puntualidad en la ejecución de actividades programadas					
Funcionalidad del espacio físico para realizar el taller					
Dispositivos tecnológicos empleados en el taller					
Desarrollo del taller (evalúa las estrategias utilizadas para comprender los temas tratados)					
Se presentaron los objetivos y temas del taller					
Las actividades fueron adecuadas a los temas					
La forma de trabajo motivó la participación de asistentes					
Los contenidos expuestos son útiles					
Durante el taller se motivó la reflexión personal y grupal					
Se atendieron dudas, comentarios e inquietudes					
El taller promovió el trabajo en equipo					
Obtuve conocimientos con el taller					
Nivel de desempeño (evalúa el dominio de los contenidos y el desenvolvimiento de la facilitadora)					
Las expectativas del taller se cumplieron					
Dominio de las temáticas					
Las instrucciones y actividades fueron claras					
La interacción con quienes participaron fue					
Se favoreció una relación cordial, respeto y confianza					
Retroalimentación de los temas abordados en el taller					
TEMAS PARA CONOCER EN PRÓXIMO TALLER					
OBSERVACIONES					

Evaluación del taller “Conociendo el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de Hostigamiento Sexual (HS) y Acoso Sexual (AS)” en el Centro INAH Estado de México

Instrucciones: responde las preguntas con la mayor claridad posible. La privacidad está garantizada

1.- Hostigamiento sexual es:

intento por establecer relación sentimental entre compañeras y compañeros de trabajo

ejercicio del poder, en relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral; pueden ser conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva

abuso de confianza entre personas conocidas entre sí

2.- ¿Cuáles son las instancias del INAH a las que puedes acudir a denunciar hostigamiento o acoso sexual?

Órgano Interno de Control Comité de Ética Otra ¿cuál?

Servicios Jurídicos

Persona consejera

Servicios Administrativos

Jefatura de Departamento

No sé

Dirección del Centro INAH Estado de México

3.- ¿Qué aprendiste con el taller?

4.- ¿Qué no te gustó del taller?

5.- ¿Qué se puede hacer para evitar hostigamiento y acoso sexual en el Centro INAH Edo Mex?

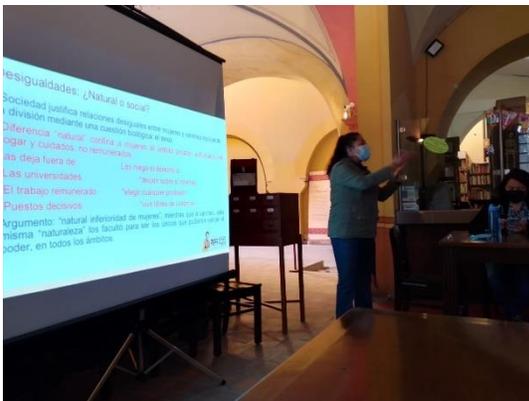
6.- ¿Qué sugieres para mejorar el taller?

Gracias por tu participación =)

Anexo 3. Sede Oficinas Toluca del Centro INAH Estado de México



Anexo 4. Sede Museo Regional Potosino, SLP



Anexo 5. Caja de herramientas

Tema 1

..\Diagnóstico\Caja de herramientas\Tema 1. Conceptos iniciales\Present1 TallerProtocolo Oct2022.pptx;

..\Diagnóstico\Caja de herramientas\Tema 1. Conceptos iniciales\Avancemos por la igualdad.mp4;

..\Diagnóstico\Caja de herramientas\Tema 1. Conceptos iniciales\¿Qué significa ser mujer en México.mp4;

..\Diagnóstico\Caja de herramientas\Tema 1. Conceptos iniciales\¿Qué es la perspectiva de género....mp4

Tema 2:

..\Diagnóstico\Caja de herramientas\Tema 2. Sistema sexo-género\Presentac Tema2. Sist sexo género.pptx

..\Diagnóstico\Caja de herramientas\Tema 2. Sistema sexo-género\Avancemos por la igualdad.mp4

Tema 3:

..\Diagnóstico\Caja de herramientas\Tema 3. Violencia\Present2_tema3.pptx

..\Diagnóstico\Caja de herramientas\Tema 3. Violencia\Violentómetro.docx

..\Diagnóstico\Caja de herramientas\Tema 3. Violencia\Ciclo de la violencia.mp4

..\Diagnóstico\Caja de herramientas\Tema 3. Violencia\Si te agarro....mp4

Tema 4:

..\Diagnóstico\Caja de herramientas\Tema 4. Normatividad\Presentac Tema4.Normativ.pptx

..\Diagnóstico\Caja de herramientas\Tema 4. Normatividad\¿Qué es la CEDAW.mp4

..\Diagnóstico\Caja de herramientas\Tema 4. Normatividad\Derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.mp4

..\Diagnóstico\Caja de herramientas\Tema 4. Normatividad\Historia mundial de los derechos de las mujeres.mp4

..\Diagnóstico\Caja de herramientas\Tema 4. Normatividad\Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia..mp4

..\Diagnóstico\Caja de herramientas\Tema 4. Normatividad\LGAMVLV MarcelaLagarde.mp4

..\Diagnóstico\Caja de herramientas\Tema 4. Normatividad\Nom 025.mp4

Tema 5:

..\Diagnóstico\Caja de herramientas\Tema 5. Protocolo\Acosómetro.docx

..\Diagnóstico\Caja de herramientas\Tema 5. Protocolo\Presentac Tema5.Protocolo.pptx

..\Diagnóstico\Caja de herramientas\Tema 5. Protocolo\Esta es la diferencia entre hostigamiento y acoso sexual.mp4

- Gráfica 1. Histórico de participación económica, población de 15 años y más, según sexo
- Gráfica 2. Concentrado de registros de HAS en la APF
- Gráfica 3. Distribución por sexo de personas servidoras públicas encuestadas adscritas a las Oficinas Toluca del CINAHEM
- Gráfica 4. Estado civil de personas servidoras públicas encuestadas adscritas a las Oficinas Toluca del CINAHEM
- Gráfica 5. Escolaridad de personas servidoras públicas encuestadas adscritas a las Oficinas Toluca del CINAHEM
- Gráfica 6. Edad de personas servidoras públicas encuestadas adscritas a las Oficinas Toluca del CINAHEM
- Gráfica 7. Tipo de contratación de personas servidoras públicas encuestadas adscritas a las Oficinas Toluca del CINAHEM
- Gráfica 8. Años de servicio de personas servidoras públicas encuestadas adscritas a las Oficinas Toluca del CINAHEM
- Gráfica 9. Condición de víctima o testigo de hs y as laboral de personas servidoras públicas encuestadas adscritas a las Oficinas Toluca del CINAHEM
- Gráfica 10. Condición de conocimiento de existencia del Protocolo de personas servidoras públicas encuestadas adscritas a las Oficinas Toluca del CINAHEM
- Gráfica 11. Medio de conocimiento de existencia del Protocolo entre personas servidoras públicas encuestadas adscritas a las Oficinas Toluca del CINAHEM
- Gráfica 12. Frecuencia de recepción de información acerca del Protocolo
- Gráfica 13. Conductas consideradas hs y as laboral
- Gráfica 14. Realización de hs y as laboral
- Gráfica 15. Conocimiento de instancias para denunciar hs y as en el INAH
- Gráfica 16. Satisfacción con información
- Gráfica 17. Importancia de denunciar hs y as en el INAH
- Gráfica 18. Lectura Pronunciamiento “Cero Tolerancia”
- Gráfica 19. Frecuencia de capacitación
- Gráfica 20. Conocimiento de cursos de igualdad y clima laboral libre de violencia en el INAH
- Gráfica 21. Medios y frecuencia para recibir formación, actualización y sensibilización para prevenir y erradicar hs y as en el Centro de Trabajo
- Gráfica 22. Convocatoria con anticipación
- Gráfica 23. Puntualidad en ejecución de
- Gráfica 24. Funcionalidad del espacio físico
- Gráfica 25. Dispositivos tecnológicos
- Gráfica 26. Presentación de objetivos y temas
- Gráfica 27. Actividades adecuadas
- Gráfica 28. Forma de trabajo motivó participación
- Gráfica 29. Contenidos expuestos son
- Gráfica 30. Taller motivó reflexión
- Gráfica 31. Atención a dudas y comentarios
- Gráfica 32. Taller motivó trabajo en equipo
- Gráfica 33. Conocimientos obtenidos
- Gráfica 34. Cumplimiento de expectativas
- Gráfica 35. Dominio de temas

- Gráfica 36. Claridad en instrucciones y actividades
- Gráfica 37. Interacción con participantes
- Gráfica 38. Favoreció relación cordial y de respeto
- Gráfica 39. Retroalimentación de temas
- Gráfica 40. Identificación de instancias para denuncias conductas hs y as
- Gráfica 41. Convocatoria con anticipación
- Gráfica 42. Puntualidad en ejecución de actividades
- Gráfica 43. Funcionalidad del espacio físico
- Gráfica 44. Uso de dispositivos electrónicos
- Gráfica 45. Presentación de objetivos y temas
- Gráfica 46. Actividades adecuadas a los temas
- Gráfica 47. Forma de trabajo motivó participación
- Gráfica 48. Contenidos expuestos son útiles
- Gráfica 49. Taller motivó reflexión
- Gráfica 50. Se atendieron dudas y comentarios
- Gráfica 51. Taller motivó trabajo en equipo
- Gráfica 52. Conocimientos obtenidos
- Gráfica 53. Cumplimiento de expectativas
- Gráfica 54. Dominio de
- Gráfica 55. Claridad en instrucciones y actividades
- Gráfica 56. Interacción entre participantes
- Gráfica 57. Favoreció relación cordial
- Gráfica 58. Retroalimentación de temas
- Gráfica 59. Instancias identificadas para denunciar conductas de hs y as

Figura 1. Porcentaje de conductas denunciadas, entre 2016 y septiembre de 2018, ocurridas en la APF

Figura 2. Relación laboral entre víctima y agresor en denuncias del 2019 en la APF

Figura 3. Resoluciones de los CEPCIs respecto a denuncias del 2020 en la APF

Tabla 1. Modelos teóricos explicativos de hostigamiento y acoso sexual laboral

Tabla 2. Consecuencias del HAS en el empleo

Tabla 3. Número de personas servidoras públicas adscritas al CINAHEM, desagregado por sexo

Tabla 4. Personas servidoras públicas adscritas al CINAHEM, por puesto de trabajo y sexo (excepto Oficinas Toluca)

Tabla 5. Trabajadores adscritos a las Oficinas Toluca del CINAHEM, por tipo de contratación, puesto, años de antigüedad y condición de sindicalización

Tabla 6. Trabajadoras adscritas a las Oficinas Toluca del CINAHEM, por tipo de contratación, puesto, años de antigüedad y condición de sindicalización

Tabla 7. Avances del derecho internacional de la OIT contra la violencia y el acoso laboral

Tabla 8. Cifras de acreditación de personal del INAH en 2021