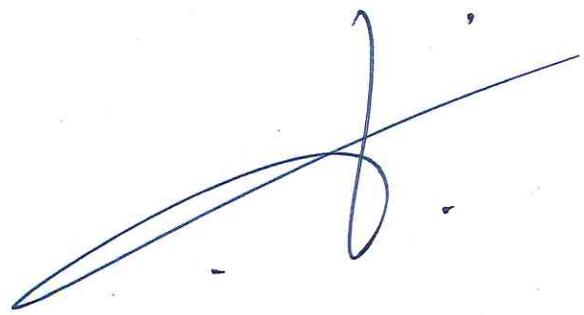
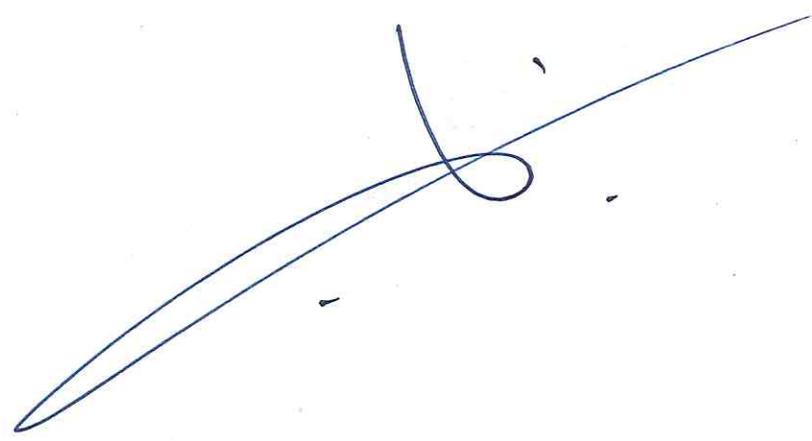
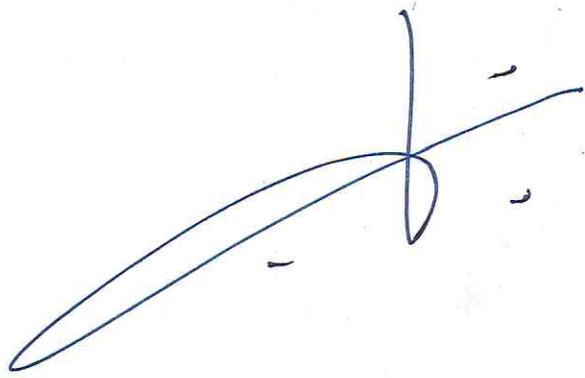


Diagnóstico Hostigamiento Acoso sexual

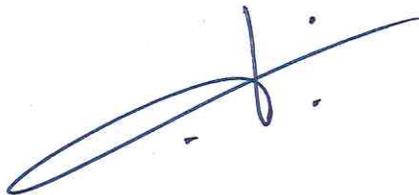
Percepción de clima
laboral, perspectiva de
género y no
discriminación 2023





Índice

Presentación	3
Metodología	4
APARTADO I:	6
Datos estadísticos	7
APARTADO II:	35
Introducción	36
Marco normativo	38
Datos estadísticos	46
Conclusión.....	62
Anexo 1	64
Referencias	65



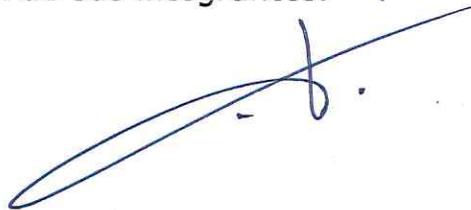
Presentación

Con el propósito de identificar las condiciones que permitan lograr la igualdad de género, la no violencia, la no discriminación y la inclusión, es importante conocer y reconocer las particularidades que existen en los espacios y relaciones laborales en los que se llevan a cabo las actividades en el Instituto Veracruzano de la Vivienda (Invivienda). Para tal fin se realiza este diagnóstico que hemos dividido en dos apartados, debido a la necesidad de identificar datos precisos que permitan la elaboración puntual del Programa Anual de Trabajo para la Igualdad y la No Violencia (PATINV) 2024, con el cual se dará seguimiento a las actividades que se desarrollarán en un periodo determinado, empleando los recursos del presupuesto anual que para el 2024 ha sido asignado a la Unidad de Género del Invivienda, con un total de \$119,221.00.

El Diagnóstico 2023 está integrado por los resultados del Cuestionario "Percepción de clima laboral, perspectiva de género y no discriminación 2023" y por los datos que arroja el Cuestionario sobre Hostigamiento sexual y acoso sexual, el cual merece analizarse de forma separada debido a que estas prácticas, que se dan de manera común, vulneran el derecho de las personas a convivir en espacios libres de violencia, al tiempo que obstaculizan su desempeño laboral y, en algunos casos, pueden significar incluso la pérdida del empleo.

Con este estudio se busca propiciar acciones orientadas a generar un mejor entorno laboral que posibilite el desarrollo personal e incremente el sentido de pertenencia de las y los servidores públicos del Invivienda, a fin de avanzar en la cultura institucional con igualdad de género, inclusión, no violencia y no discriminación.

Un buen clima laboral, libre de violencia y discriminación, genera compromiso, motivación, desempeño, satisfacción y eficiencia en las y los trabajadores, y permite crear espacios laborales apropiados que inciden en la productividad de sus integrantes.



Metodología

Mediante un formulario de Google se aplicó el cuestionario "Percepción de clima laboral, perspectiva de género y no discriminación 2023", a 106 personas que laboran en las diferentes áreas que integran el Invivienda: 54 mujeres y 52 hombres, quienes contaron con un periodo de 11 días laborables para su contestación.

De acuerdo con las acciones realizadas en cumplimiento del PATINV 2023, en este cuestionario se consideraron temas como: Igualdad laboral y no discriminación, reclutamiento y selección de personal, formación y capacitación, corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal, clima laboral libre de violencia, accesibilidad, respeto a la diversidad y condiciones generales de trabajo, así como hostigamiento sexual y acoso sexual, cuyos resultados se agregaron en el Apartado II, referente exclusivamente a este tema.

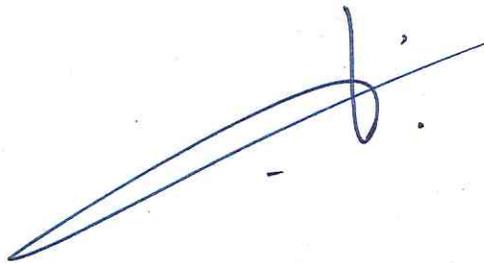
Respecto al segundo apartado de este diagnóstico y con el fin de plantear y señalar las principales deficiencias y promover la adopción de acciones específicas urgentes que garanticen el derecho de las mujeres a espacios laborales libres de violencia, se realizó un primer análisis mediante la aplicación del "Cuestionario sobre Hostigamiento sexual y acoso sexual" en cada una de las áreas que integran el Invivienda: Gerencia General, Gerencia de Planeación Estratégica de la Vivienda, Gerencia de Construcción y Mejoramiento de la Vivienda, Gerencia de Crédito de la Vivienda, Gerencia de Registro y Control de Suelo y Bienes Inmuebles, Gerencia de Administración y Finanzas, y Gerencia Jurídica, en las cuales se aplicaron 131 cuestionarios de manera impresa a 67 mujeres, 51 hombres y 13 personas que no especificaron su sexo, garantizando en todo momento a las y los trabajadores participantes la confidencialidad de sus respectivas identidades y respuestas.

Con este cuestionario que contiene ocho preguntas básicas, anexas a este documento, se analiza el panorama de hostigamiento sexual y acoso sexual en el Invivienda, a fin de enviar un claro mensaje sobre la importancia de superar la impunidad en torno a estas conductas que atentan contra la dignidad humana en el ámbito laboral, para garantizar la protección y promoción del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

Pese a que se implementó el diseño de un cuestionario estructurado que ofreciera información puntual sobre posibles casos de hostigamiento sexual y acoso sexual dentro del Invivienda, algunas personas

manifestaron de manera discreta a la Unidad de Género el temor a represalias por su participación en esta actividad.

Cabe destacar que la plantilla laboral del Invivienda está integrada por 162 personas, de las cuales 46.91% son mujeres y 53.09% son hombres, mientras que la estructura orgánica se compone por 51.51% de personal femenino y 42.42%, masculino, según datos reportados por la Subgerencia de Recursos Humanos durante el tercer trimestre de 2023, para la actividad 5.2.0 "Aplicación de la Cédula de Seguimiento a las acciones y programas públicos para incorporar la Perspectiva de Género, para la posterior elaboración del Reporte concentrado", del Órgano Interno de Control de la Secretaría de Desarrollo Social.



Datos estadísticos

A continuación se presentan los resultados del cuestionario "Percepción de clima laboral, perspectiva de género y no discriminación 2023", como una herramienta de medición de clima organizacional para obtener datos sobre Igualdad laboral y no discriminación, cumpliendo con los marcos normativos de Igualdad, No Discriminación y No Violencia, con el objetivo de conocer la percepción que tienen las personas que laboran en el Invienda sobre aquellos aspectos sociales que conforman el entorno laboral y que facilitan o dificultan el desempeño de sus funciones.

La información vertida en este diagnóstico es estrictamente confidencial y con fines estadísticos, por lo cual no implica responsabilidad alguna para las personas que participaron.

En el apartado de Datos Generales se puede apreciar que 54 de las 106 personas encuestadas son mujeres y el resto son hombres; así mismo, los datos muestran que el rango de edad de las personas que contestaron el cuestionario oscila entre los 18 años y más de 60 años.

Los datos arrojan que el 27% de la población que contestó el cuestionario no conoce la diferencia entre sexo y género; el 73% restante respondió de manera correcta.

Entre las personas encuestadas, sólo dos forman parte de la población indígena y 3 más pertenecen a la comunidad LGBTI+; 9 personas tienen alguna discapacidad: 2, auditiva y 7, visual.

Más del 40% de las y los encuestados son personas solteras; 32.1% están casadas; casi 19% viven en unión libre y el resto se compone entre personas divorciadas o viudas.

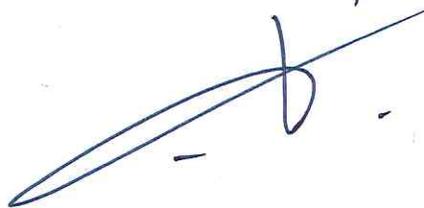
La mayoría de las mujeres y hombres que contestaron el cuestionario (29.2%) sólo tienen un hijo, hija o dependiente económico, mientras que un 28.3% no tiene; un porcentaje similar tiene dos hijas(os) y el resto tiene más de 3 hijas(os) o dependientes económicos.

El 70% aseguró ser jefa(e) de familia y el 43.4% dijo que de manera frecuente está a cargo de los traslados familiares, mientras que más del 31% aseguró que siempre le corresponde esta actividad.

La mayoría del personal encuestado tiene entre 4 y 9 años de antigüedad laboral, seguido del 31.1% que tiene más de 10 años laborando para el Invienda.

APARTADO I:

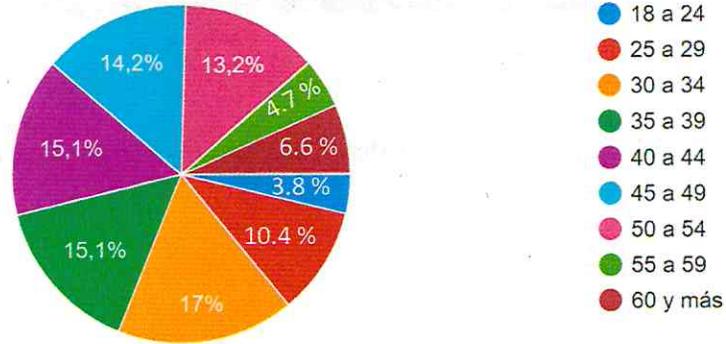
Percepción de clima laboral,
perspectiva de género
y no discriminación
2023,

A handwritten signature in blue ink, consisting of a long horizontal stroke with a loop and a vertical stroke crossing it.

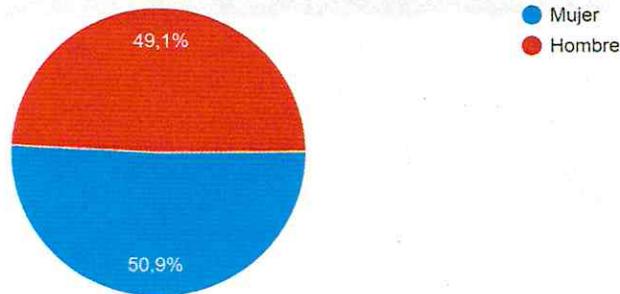
A continuación se presentan en gráficas las respuestas de cada pregunta:

Datos Generales

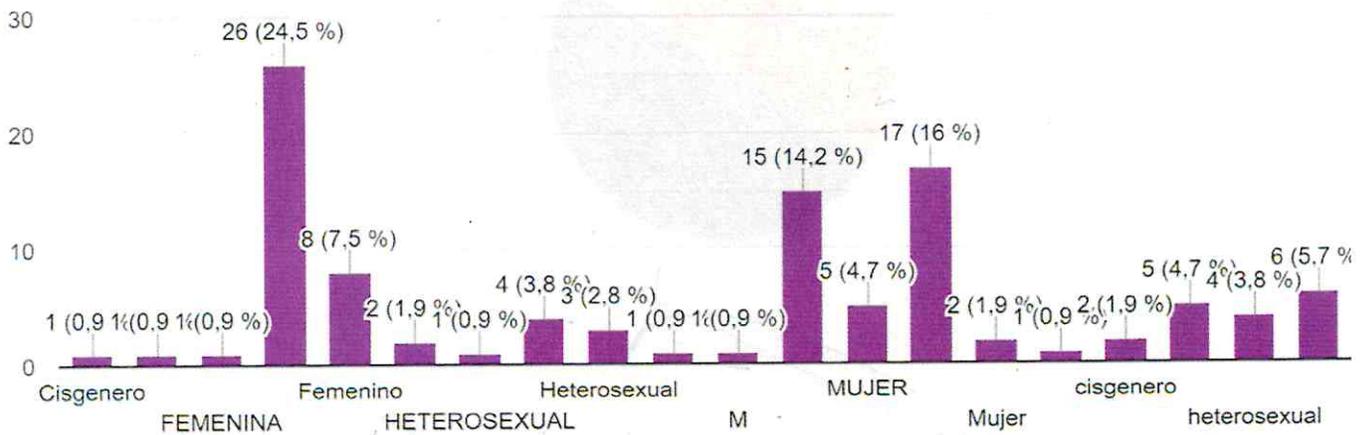
Edad:
106 respuestas



Sexo:
106 respuestas

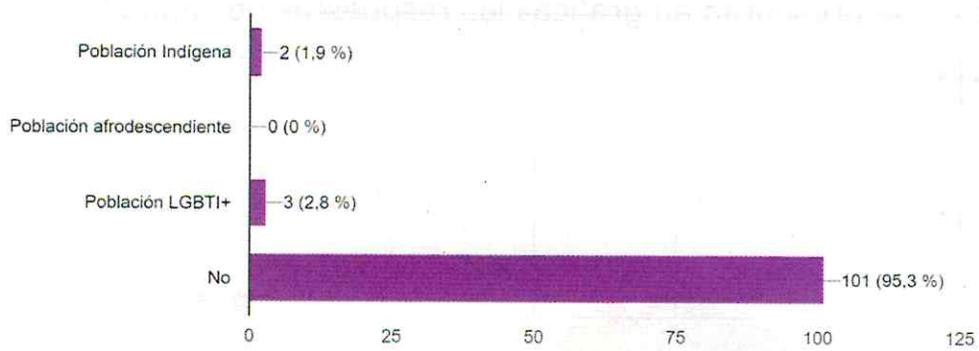


Género
106 respuestas



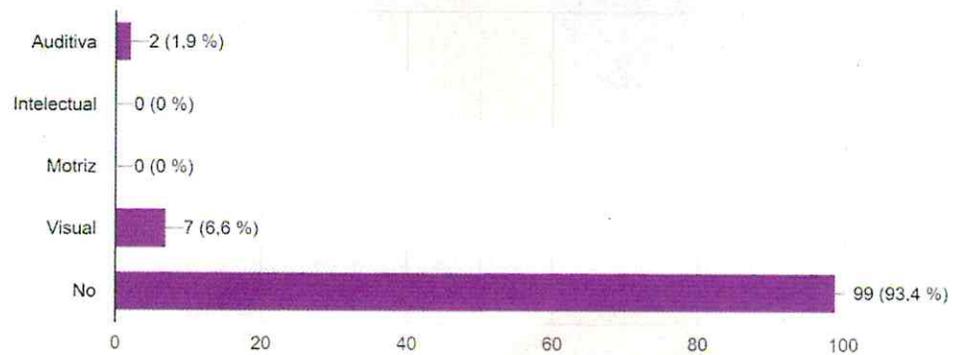
Para fines estadísticos, señale si usted pertenece a algún grupo de esta población:

106 respuestas



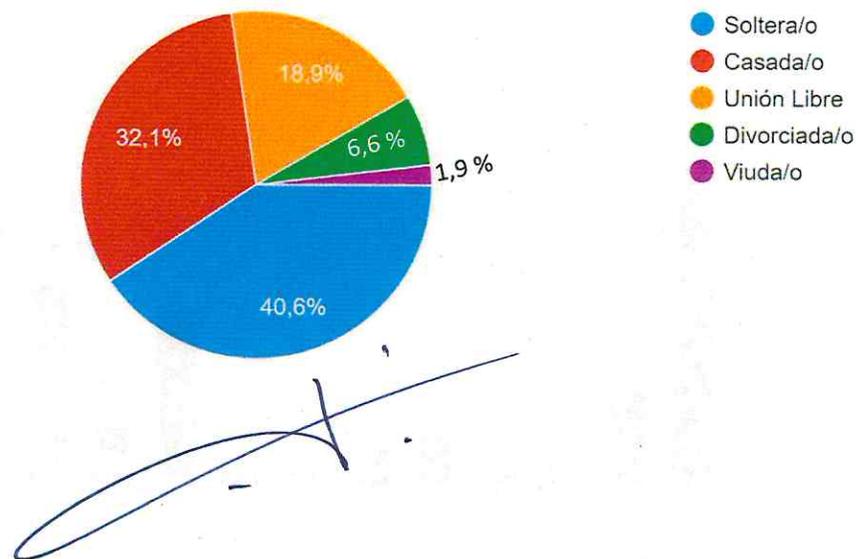
Para fines estadísticos, señale si usted pertenece a algún grupo de personas con discapacidad:

106 respuestas



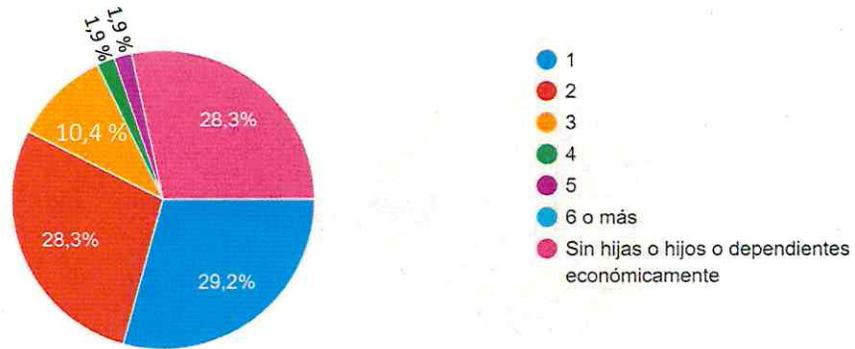
Estado civil o conyugal:

106 respuestas



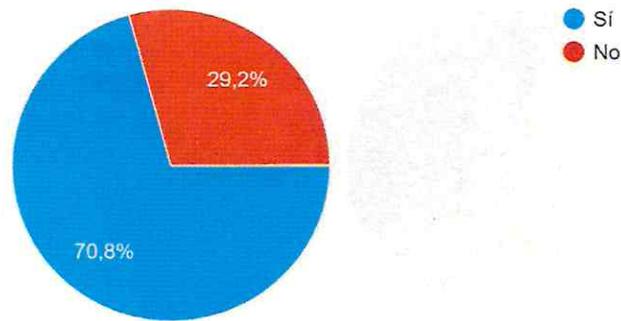
Número de hijas o hijos o dependientes económicamente:

106 respuestas



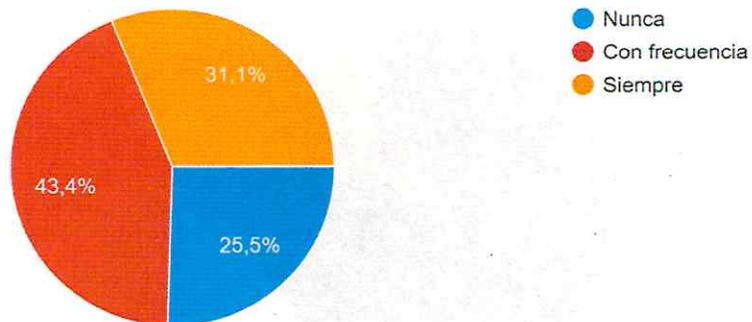
¿Es usted jefa/e de familia?

106 respuestas



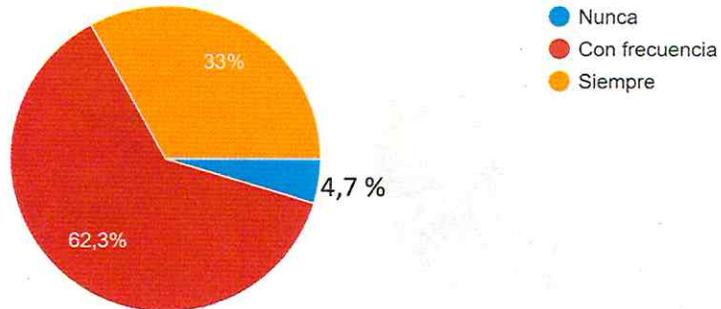
¿Usted está a cargo de los traslados familiares?

106 respuestas



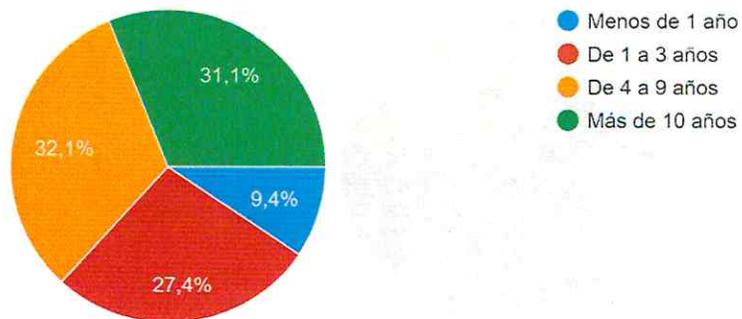
¿Usted se hace cargo de las tareas del hogar?

106 respuestas



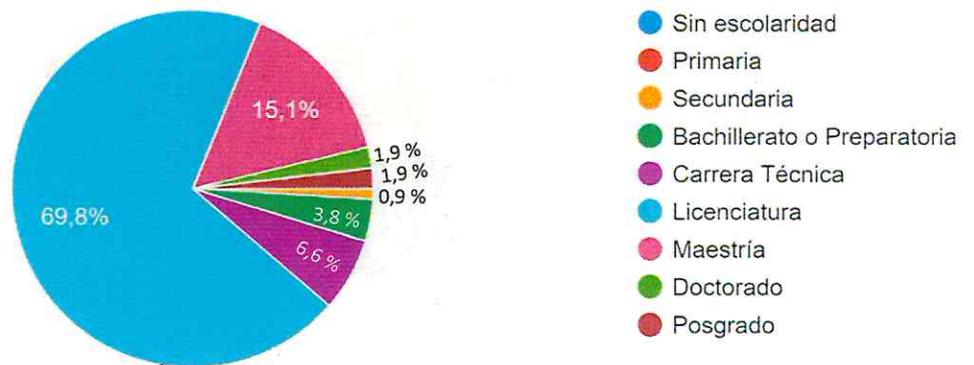
Años de antigüedad en el centro de trabajo:

106 respuestas



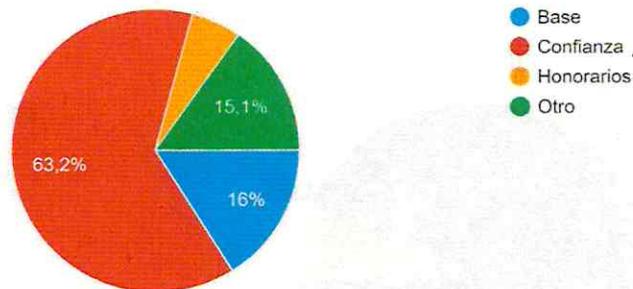
Escolaridad:

106 respuestas



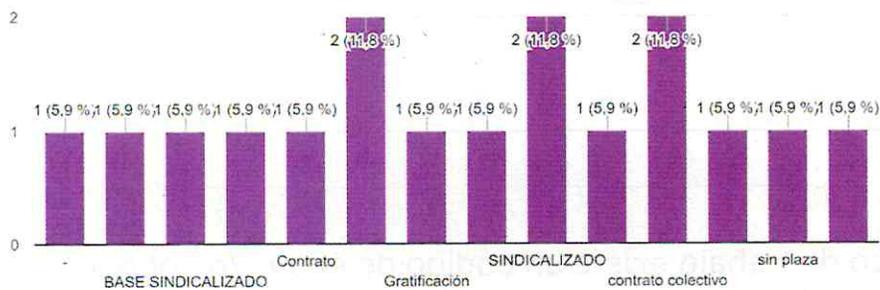
Tipo de plaza:

106 respuestas



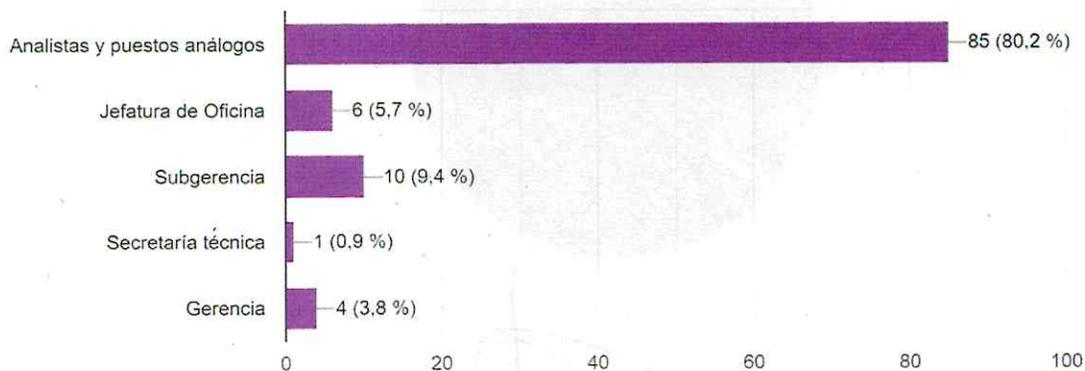
Si la respuesta anterior fue "Otro", especifique:

17 respuestas



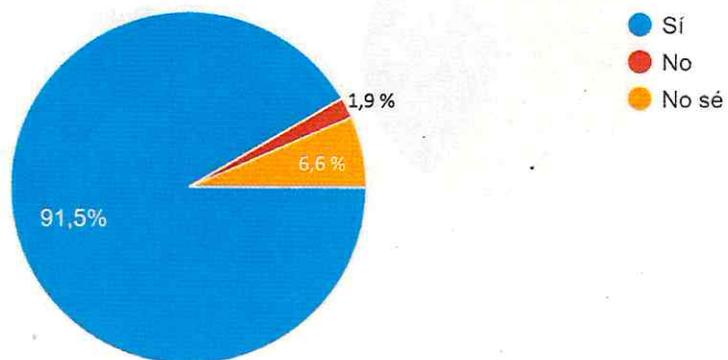
Tipo de puesto de responsabilidad :

106 respuestas

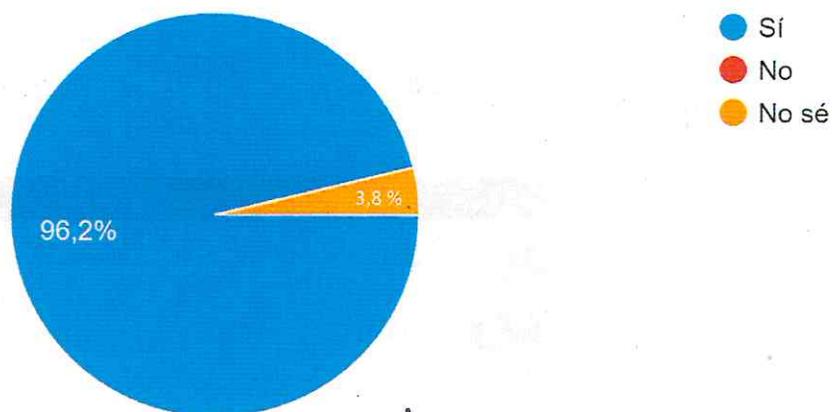


Igualdad laboral y no discriminación

¿En su centro de trabajo existe un programa para la igualdad de género y la no violencia?
106 respuestas .

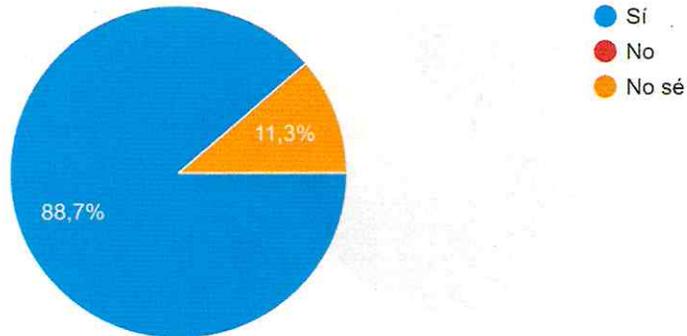


¿En su centro de trabajo existe un código de ética y/o conducta?
106 respuestas



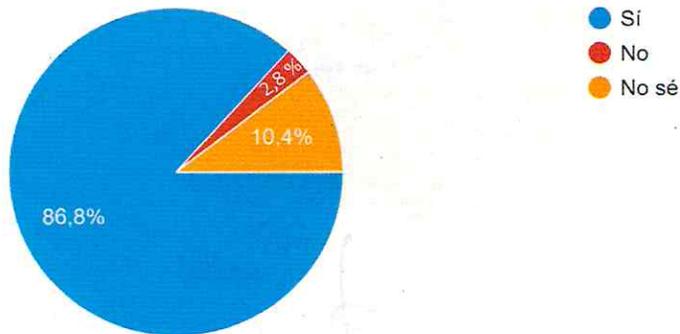
¿En su área de trabajo existe una persona enlace con el área especializada en igualdad de género y no violencia?

106 respuestas



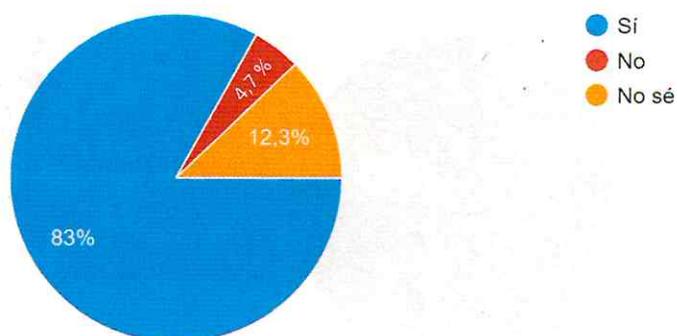
¿En su centro de trabajo existe un mecanismo para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral?

106 respuestas



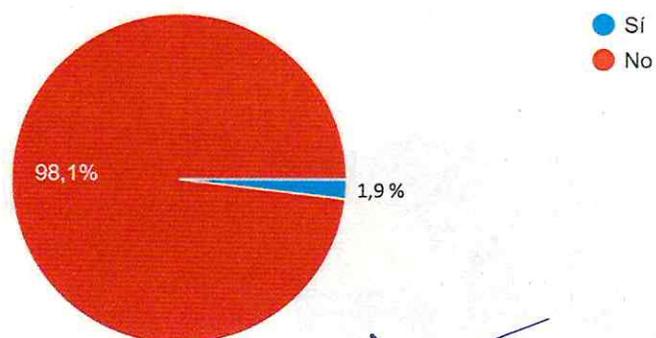
¿En su centro de trabajo existe la misma igualdad de oportunidades para mujeres que para hombres en la contratación de nuevo personal?

106 respuestas



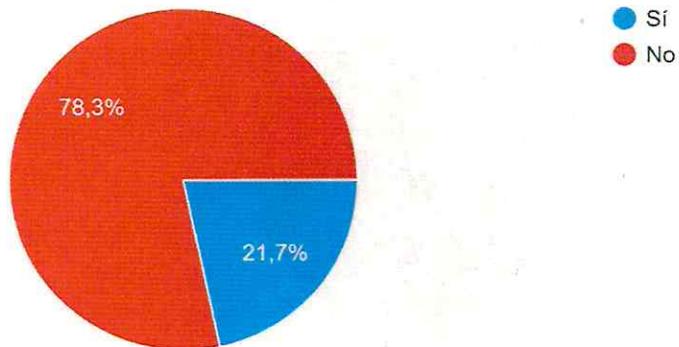
¿Para su contratación fue más importante ser mujer u hombre que sus habilidades profesionales?

106 respuestas



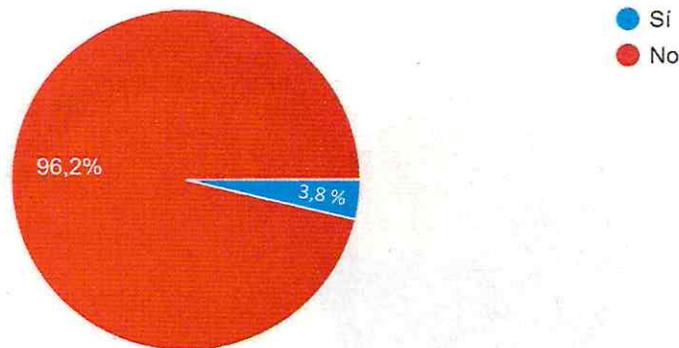
¿En su centro de trabajo el proceso de contratación favorece más a personas jóvenes?

106 respuestas



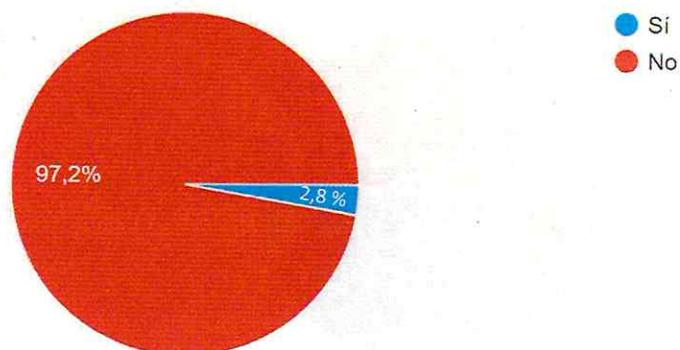
¿En el momento de su contratación, su edad fue determinante?

106 respuestas



¿Para su contratación fue determinante su apariencia física?

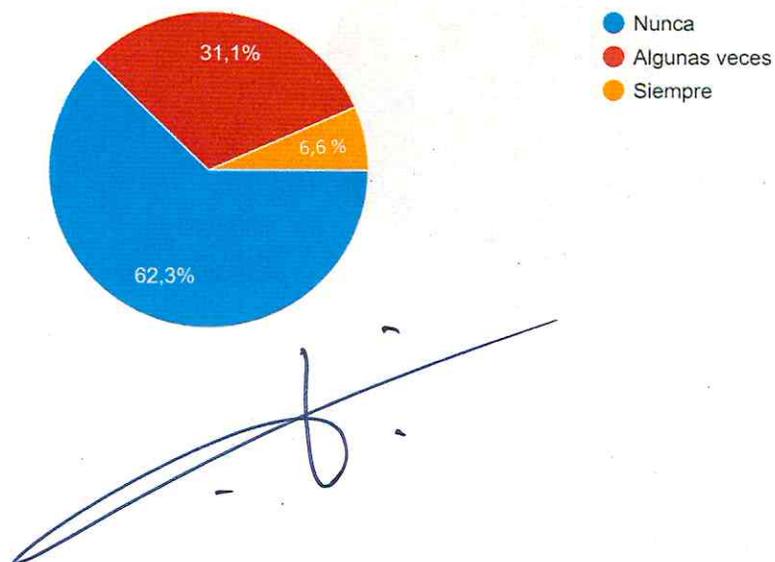
106 respuestas



Formación y capacitación

¿En su centro de trabajo las oportunidades de desarrollo laboral solo las reciben unas cuantas personas privilegiadas?

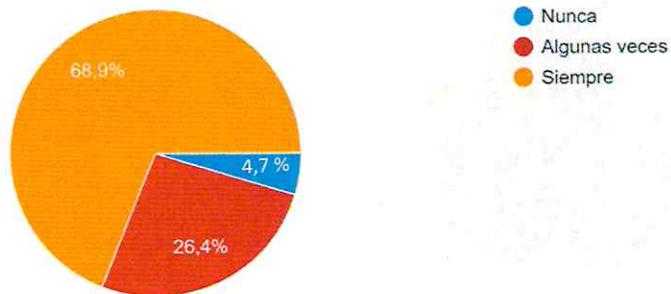
106 respuestas



UNIDAD DE
GENERO
INVIVIENDA

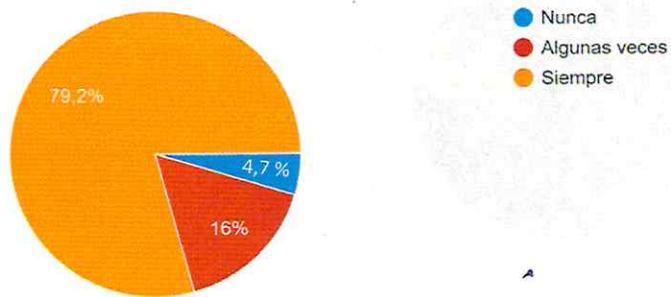
¿En su centro de trabajo mujeres y hombres tienen por igual oportunidades de capacitación para el ascenso a ocupar puestos de responsabilidad?

106 respuestas



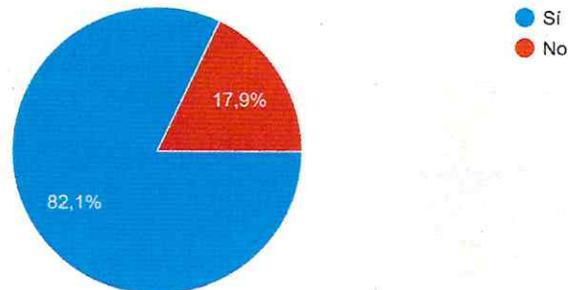
¿En su centro de trabajo se cuenta con programas de capacitación en materia de igualdad de género y no discriminación?

106 respuestas



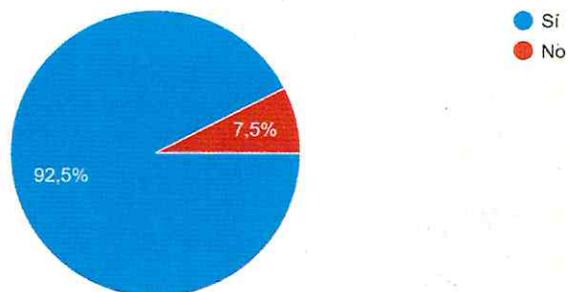
¿En los últimos 12 meses usted ha participado en programas de capacitación para su profesionalización?

106 respuestas



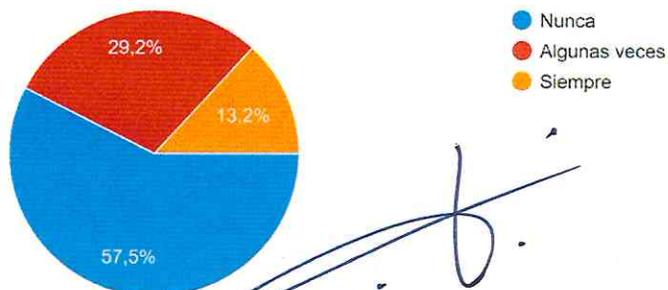
¿En los últimos 12 meses usted ha participado en programas de sensibilización en materia de Igualdad, No Discriminación y No Violencia?

106 respuestas



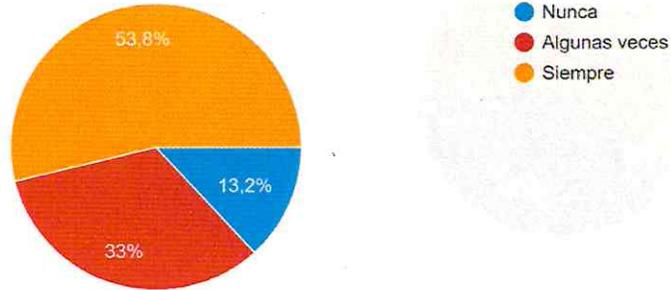
¿En su centro de trabajo, para lograr la contratación, una promoción o un ascenso cuentan más las recomendaciones que los conocimientos y capacidades de la persona?

106 respuestas



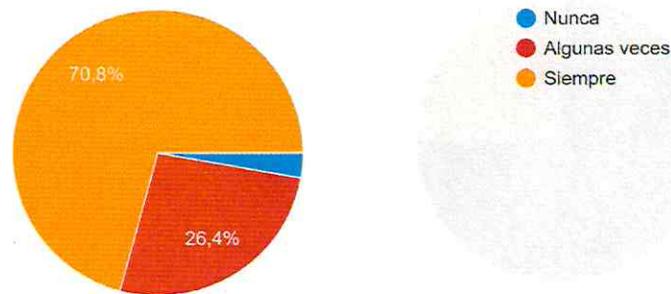
¿En su centro de trabajo la competencia por mejores puestos, condiciones laborales o salariales es justa y equitativa?

106 respuestas



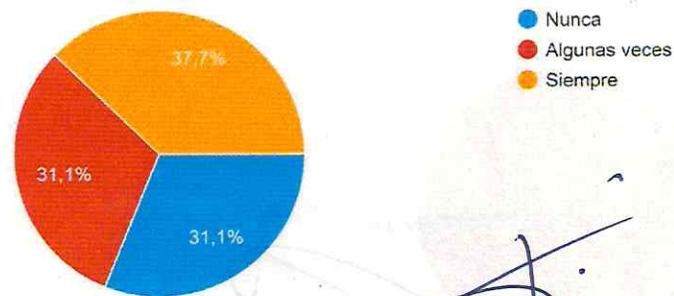
¿En su centro de trabajo mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades para ocupar puestos de responsabilidad?

106 respuestas



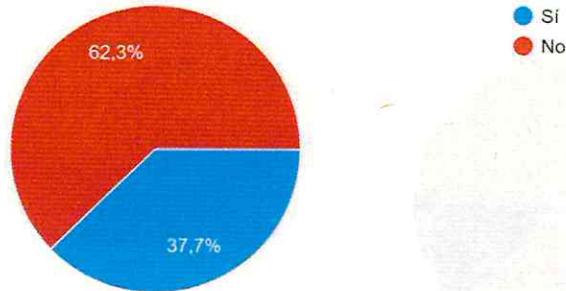
¿En su centro de trabajo se cuenta con un sistema de evaluación de desempeño del personal?

106 respuestas



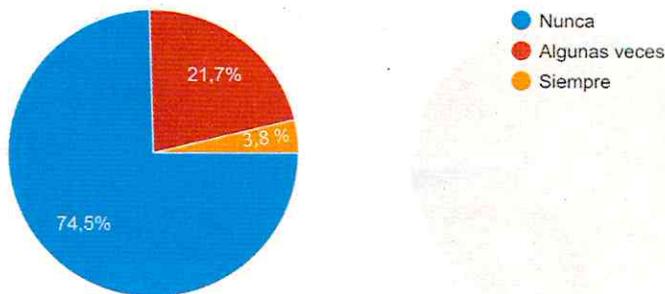
¿En los últimos 12 meses le han realizado una evaluación de desempeño?

106 respuestas



¿En su centro de trabajo se le encomiendan tareas para las que no cuenta con capacitación suficiente?

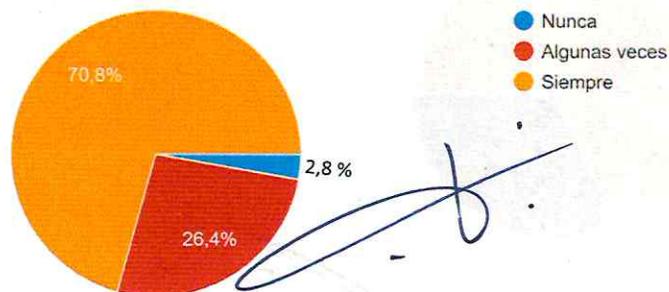
106 respuestas



Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal

¿En su centro de trabajo tanto mujeres como hombres tienen las mismas facilidades para atender problemas familiares no previstos?

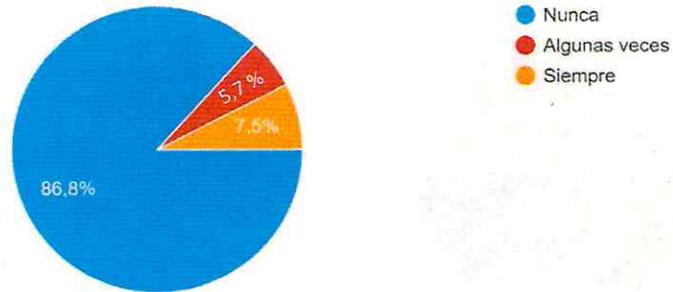
106 respuestas



UNIDAD DE
GENERO
INVIVIENDA

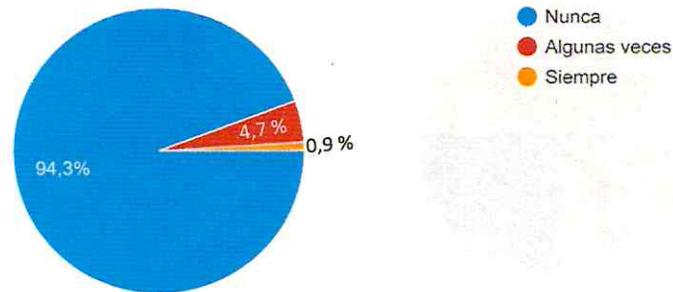
¿En su centro de trabajo las mujeres embarazadas enfrentan un clima laboral hostil?

106 respuestas



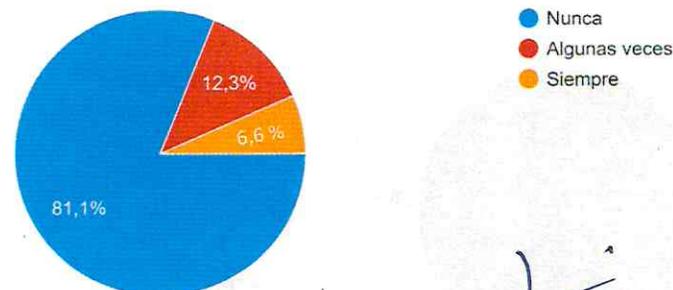
¿En su centro de trabajo se ha despedido o realizado un cambio de puesto a alguna mujer por embarazo, u orillado a renunciar al regresar de su licencia de maternidad?

106 respuestas



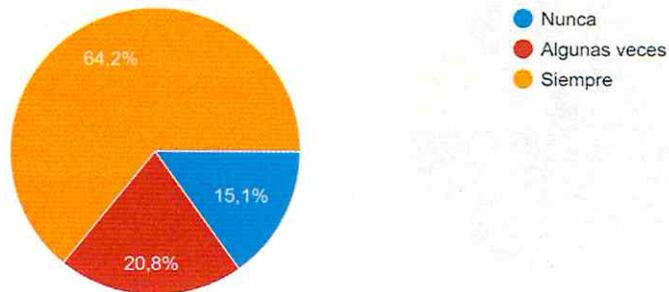
¿En su centro de trabajo las personas que se hacen cargo de personas o familiares que requieren cuidados enfrentan un clima laboral hostil?

106 respuestas



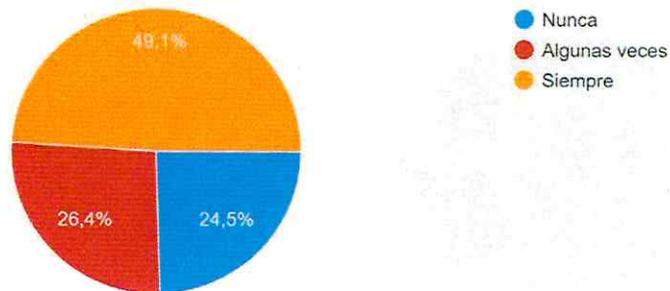
¿En su centro de trabajo los hombres cuentan con licencia de paternidad por nacimiento o adopción de una hija/o?

106 respuestas



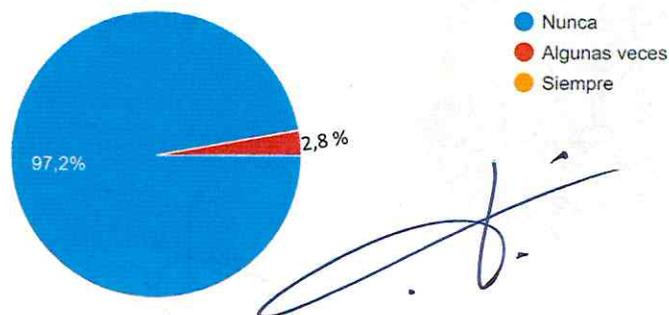
¿En su centro de trabajo la licencia de paternidad se otorga por más de cinco días?

106 respuestas



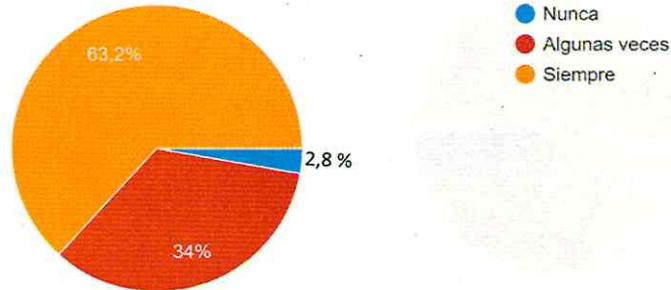
¿En su centro de trabajo se ha despedido, realizado un cambio de puesto u orillado a renunciar a un hombre al regresar de su licencia de paternidad?

106 respuestas

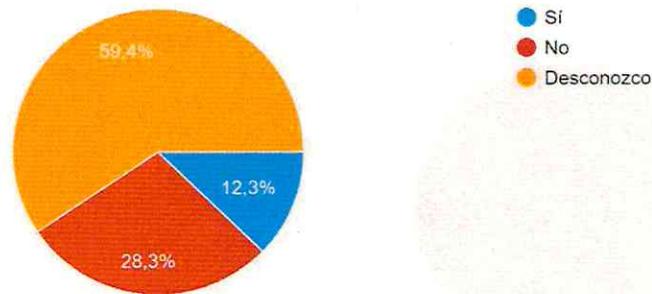


¿En su centro de trabajo se otorgan permisos para atender situaciones familiares como cuidado de hijas e hijos, personas enfermas o personas adultas mayores?

106 respuestas

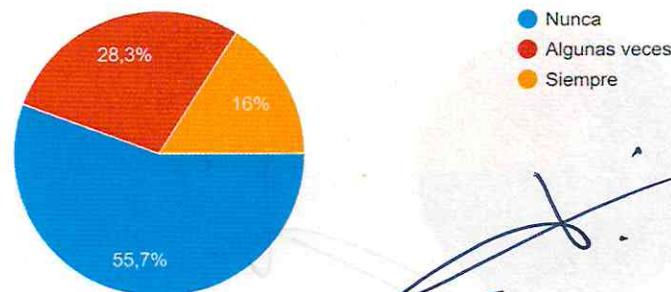


¿En su centro de trabajo existen convenios con empresas prestadoras de servicios que contemplen beneficios para el personal tales como: lavanderías, comedores, planchadurías, transporte, entre otros?



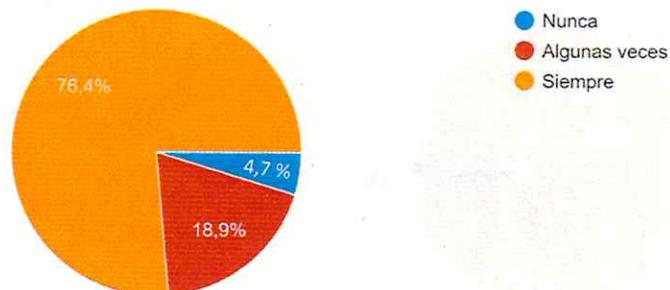
En su centro de trabajo, si usted decidiera usar las opciones de trabajo flexibles, ¿se cuestionaría su compromiso ante su trabajo?

106 respuestas



¿En su centro de trabajo usted puede acercarse a su jefa(e) inmediata(o) para hablar sobre cuestiones relacionadas con horarios que le estén afectando?

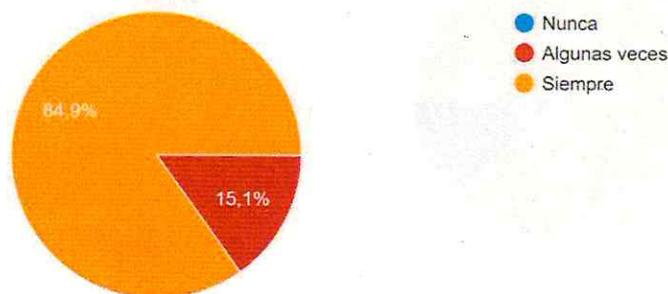
106 respuestas



Clima laboral libre de violencia

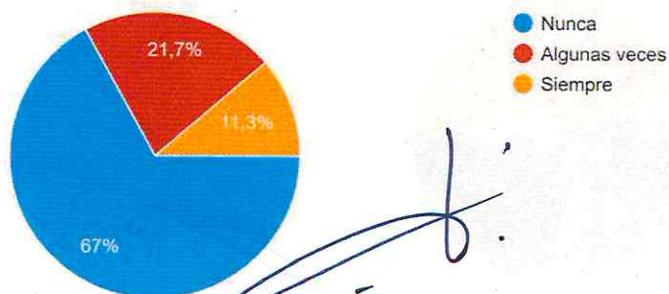
¿Usted siente que se le trata con respeto en su trabajo actual?

106 respuestas



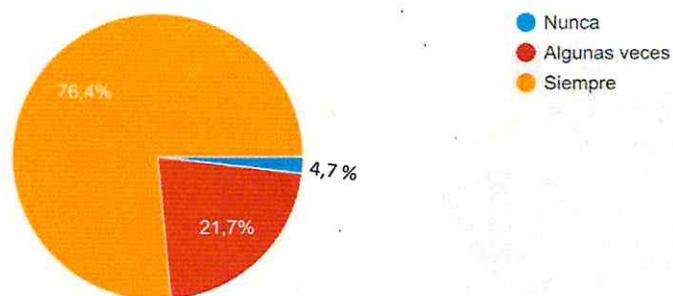
En su centro de trabajo quienes realizan tareas personales para las y los jefes logran privilegios

106 respuestas



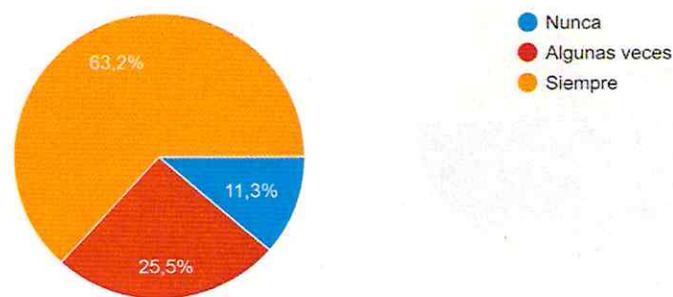
¿En su centro de trabajo todas las personas que laboran obtienen un trato digno y decente?

106 respuestas



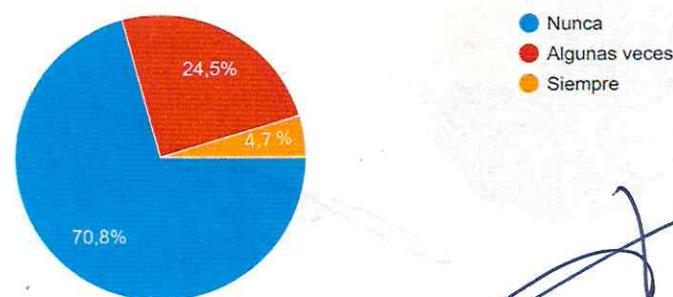
En su centro de trabajo las valoraciones que se realizan a sus actividades dependen más de la calidad y responsabilidad que de cualquier otra cuestión personal

106 respuestas



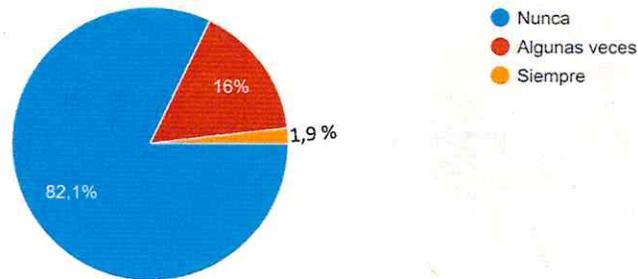
En su centro de trabajo, en general hay personas que discriminan, tratan mal o le faltan el respeto a sus compañeras/os, colegas o subordinadas/os.

106 respuestas



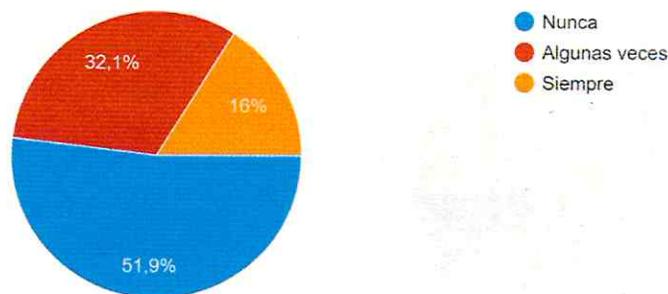
En su centro de trabajo debido a sus características personales hay personas que sufren un trato inferior o de burla

106 respuestas



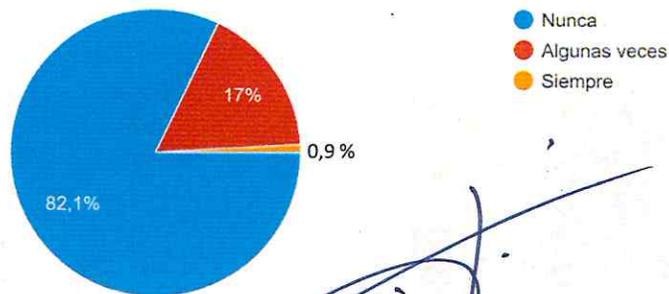
¿En su centro de trabajo las personas con cargos superiores reciben un trato mucho más respetuoso que el personal subordinado y/o administrativo?

106 respuestas



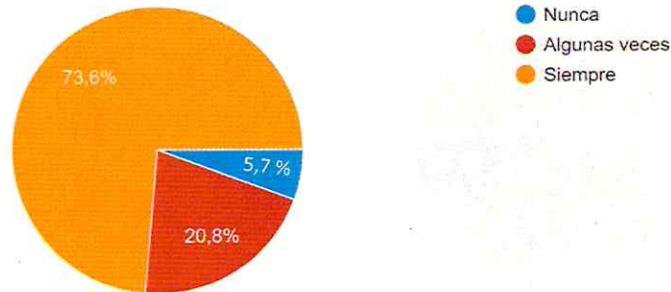
¿En su centro de trabajo se da un trato inferior o discriminatorio a las personas con los más bajos niveles de sueldo?

106 respuestas



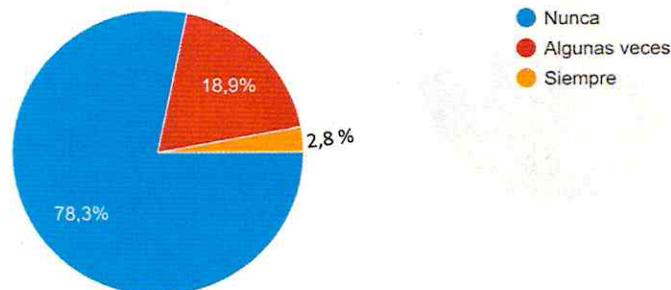
¿En su centro de trabajo existen campañas de difusión internas de promoción de la igualdad laboral y no discriminación?

106 respuestas



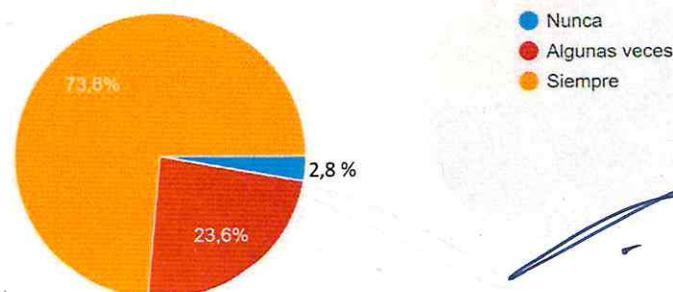
¿En su centro de trabajo se toman acciones como: Aislamiento de sus compañeras/os, cambio de lugar repentinamente, falta de instrucciones, menosprecio del esfuerzo o propuestas, imposición de tareas sin los medios para realizarlas?

106 respuestas



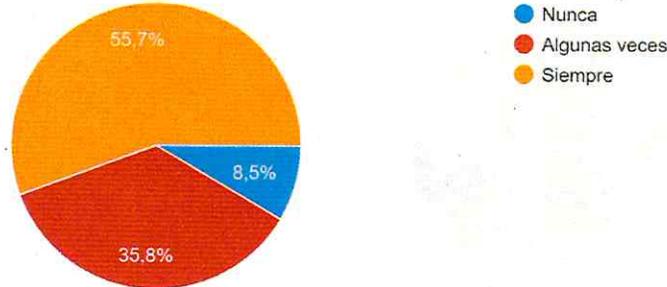
¿En su centro de trabajo las funciones y tareas se transmiten de manera clara y precisa?

106 respuestas



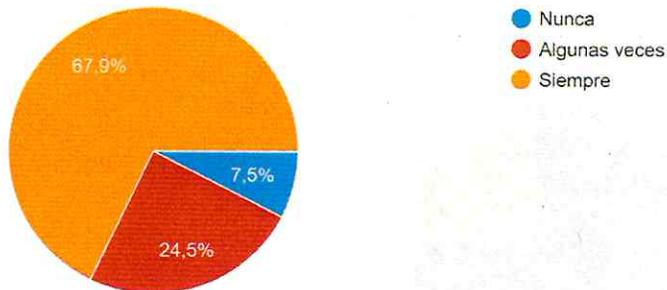
¿En su centro de trabajo las cargas laborales se distribuyen de acuerdo a la responsabilidad del cargo?

106 respuestas



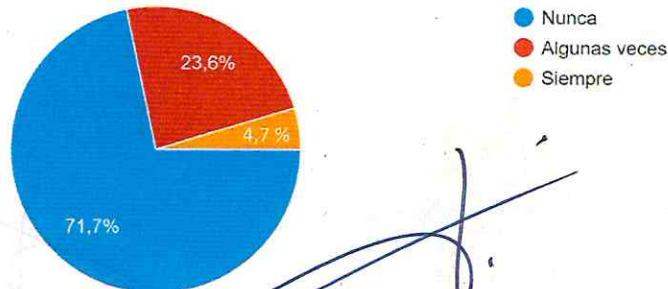
Si manifiesto mi preocupación sobre algún asunto relacionado con la igualdad de género o prácticas discriminatorias, se le da seguimiento

106 respuestas



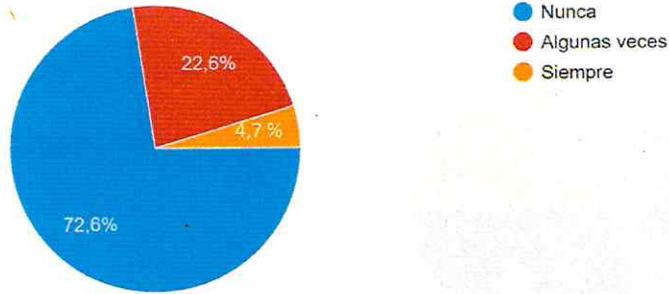
¿En su centro de trabajo se le excluye de reuniones laborales o no se le informa oportunamente de alguna actividad de competencia de su área ?

106 respuestas



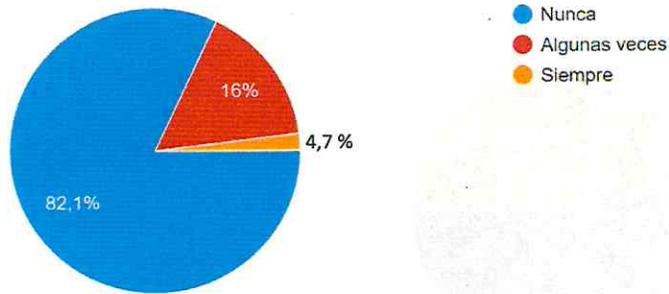
En su centro de trabajo el personal es criticado por todo lo que hacen enfocándose solo a sus errores sin alentar su aciertos

106 respuestas



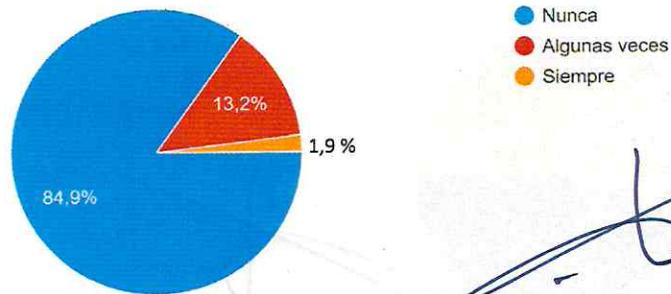
¿En su centro se pone a disposición del área de recursos humanos al personal sin motivo o de manera injusta ?

106 respuestas



¿En su centro de trabajo se le limita la participación o no se le permite emitir comentarios sobre cuestiones laborales o en reuniones de trabajo?

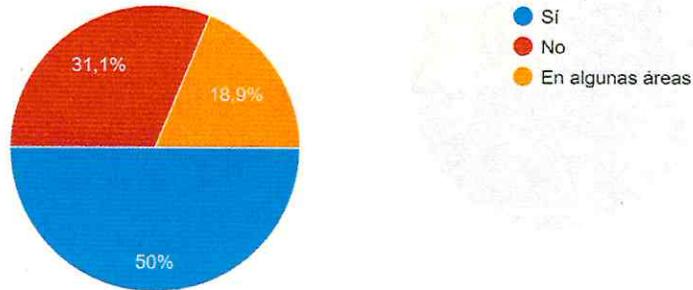
106 respuestas



Accesibilidad

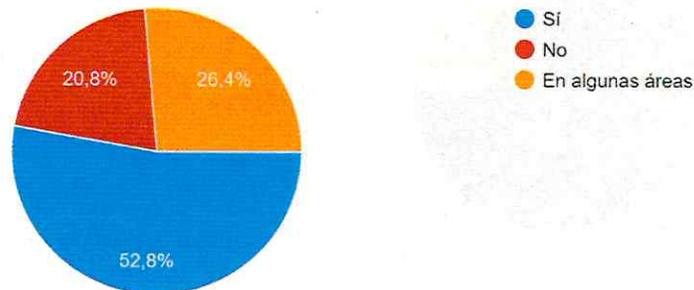
¿En su centro de trabajo se cuenta con el espacio, mobiliario y equipo adecuado para personas con discapacidad' ?

106 respuestas



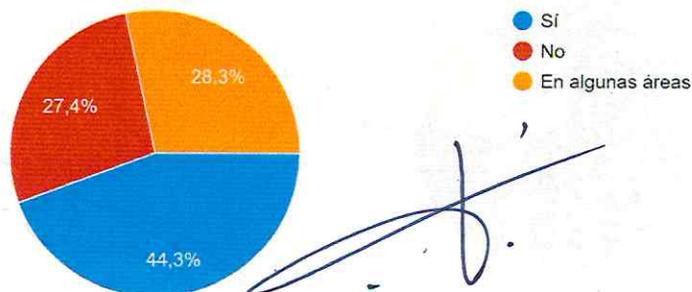
¿Considera que las instalaciones de su centro de trabajo son adecuadas y accesibles para personas con discapacidad (rampas, estacionamiento, sanitarios, oficinas, pasillos, escaleras, elevadores, entre otros)?

106 respuestas



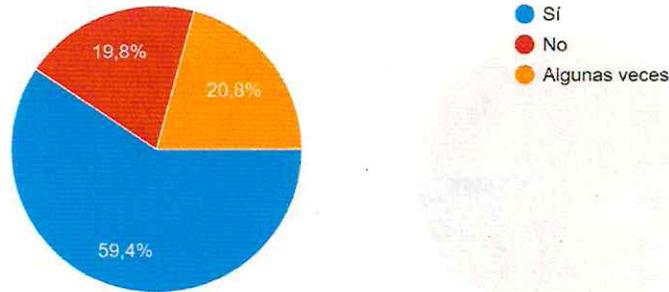
¿En su centro de trabajo se cuenta con los medios tecnológicos y de comunicación accesible para que cualquier persona con discapacidad desempeñe sus actividades de manera óptima?

106 respuestas



¿En su centro de trabajo se contemplan mecanismos o políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad, personas adultas mayores, o personas con VIH, entre otras?

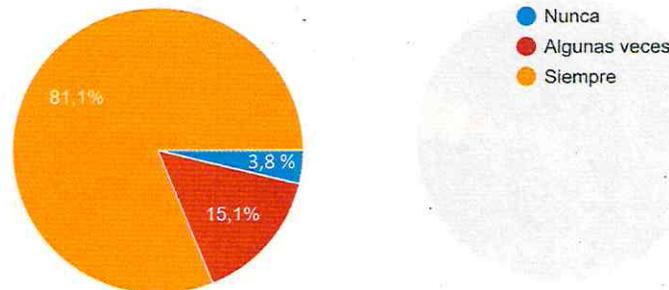
106 respuestas



Respeto a la diversidad

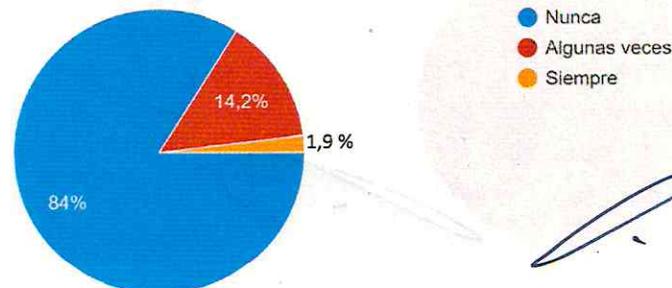
¿En su centro de trabajo hay un ambiente de respeto y no discriminación hacia las diferencias y preferencias sexuales?

106 respuestas



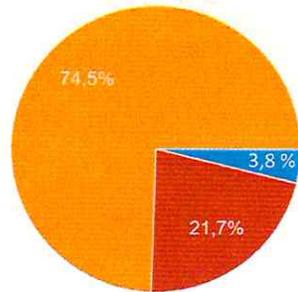
¿En su centro de trabajo ha sido testigo de actos discriminatorios por ser mujer u hombre, por edad, apariencia, discapacidad, entre otros?

106 respuestas



¿En su centro de trabajo existen campañas de sensibilización para el respeto y no discriminación de las personas con orientaciones sexuales diversas?

106 respuestas

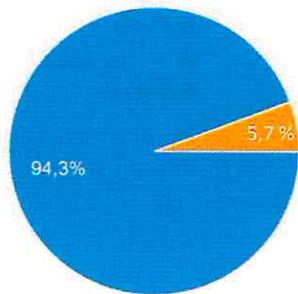


● Nunca
● Algunas veces
● Siempre

Condiciones generales de trabajo

¿En su centro de trabajo se proporcionan las prestaciones de ley?

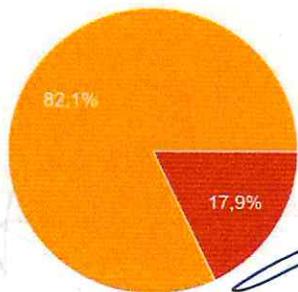
106 respuestas



● Sí
● No
● Algunas veces

¿En su centro de trabajo las y los directivos apoyan la igualdad de género y la no discriminación?

106 respuestas



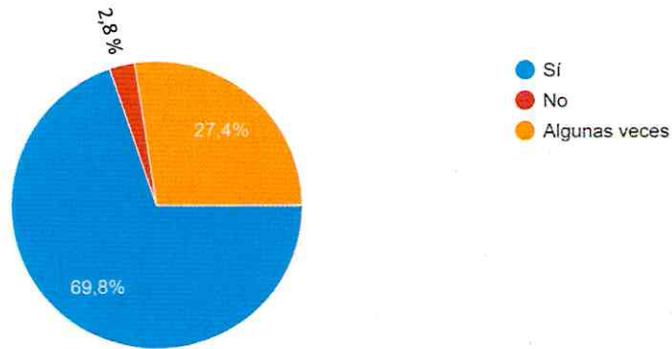
● Nunca
● Algunas veces
● Siempre



UNIDAD DE
GENERO
INVIVIENDA

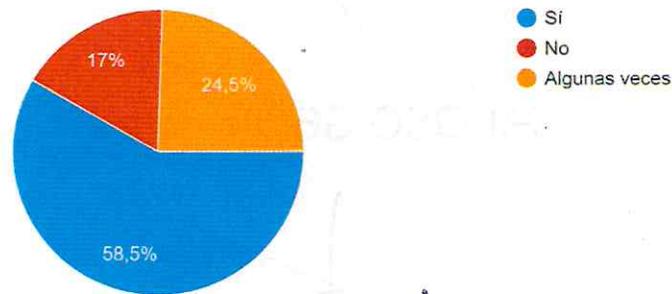
¿En su centro de trabajo los mecanismos utilizados para asegurar la igualdad de género y la no discriminación son eficaces?

106 respuestas



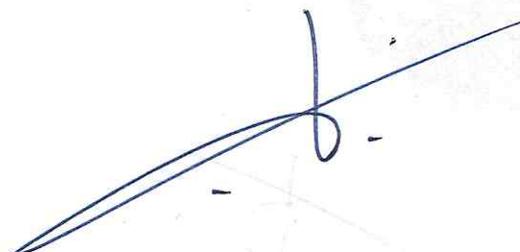
¿En su centro de trabajo se recibe un salario igual por igual trabajo sin importar sexo, apariencia, edad u otras características personales?

106 respuestas



APARTADO II:

Hostigamiento Sexual Y Acoso sexual



UNIDAD DE
GENERO
INVIVIENDA

Introducción

El hostigamiento sexual y el acoso sexual son actos en los que existen relaciones desiguales de poder, que dejan a las víctimas en un estado de indefensión, enfrentando una situación de desventaja frente a quien las hostiga y acosa.

Los lugares de trabajo son espacios donde se presenta esta relación asimétrica de poder y posibilita el abuso que significan estas malas prácticas que, además de constituir un delito, vulneran la dignidad y bienestar personal, familiar y, por supuesto, laboral de las personas que lo padecen, quienes según las estadísticas son principalmente mujeres.

Las cifras recientes del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP), al cierre del séptimo mes de 2023, muestran que la violencia de género en todas sus modalidades se elevó en más de 24% durante el mismo periodo de análisis. A nivel nacional fueron reportados 27 mil 783 casos de abuso sexual, 10 mil 876 de acoso sexual, 2 mil 573 de hostigamiento sexual, 12 mil 157 de violación simple, 5 mil 612 violación equiparada y ocho de incesto.

En Veracruz, el SESNSP reportó que durante el mes de septiembre de este 2023 aumentaron los casos de abusos sexuales, con 110 casos de este delito registrados. Mientras que en julio y agosto se contabilizaron 81 y 99, respectivamente.

Así mismo, se señala que tan sólo de enero a septiembre fueron presentadas 867 denuncias en la Fiscalía General del Estado de Veracruz (FGE) por abusos sexuales; 99 casos de hostigamiento sexual, 366 de violación simple, 12 de violación equiparada y uno de incesto.

Según datos del SESNSP, en un periodo de diez meses Veracruz ha acumulado un total de 3 mil 192 carpetas de investigación por delitos sexuales, lo cual se promedia en 10.5 denuncias diarias en nuestro estado por delitos que atentan contra la libertad y seguridad sexual de las personas.

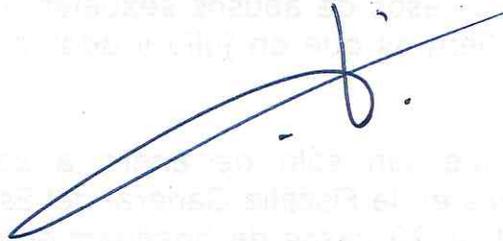
Las carpetas de investigación abiertas revelan que 968 casos son sobre abuso sexual; 420, acoso sexual; 410, violación simple; 70, hostigamiento sexual y 17, violación equiparada, así como una sobre incesto, y 1,306 se refieren a otros delitos contra la libertad y seguridad sexual.

Con estos datos, Veracruz se posiciona en el séptimo lugar nacional en este tipo de delitos, solo detrás del Estado de México, Ciudad de México,

Jalisco, Nuevo León, Baja California y Chihuahua, según lo refiere SESNSP.

Las políticas públicas orientadas a prevenir y sancionar la comisión de estas conductas, son indispensables para proteger y asegurar el ejercicio de los derechos humanos de las personas, en especial el derecho a una vida libre de violencia para las mujeres, quienes son las que en mayor medida enfrentan situaciones de acoso y hostigamiento sexual al interior de sus centros de trabajo, donde desarrollan su vida profesional y pasan una buena parte de su tiempo.

Este diagnóstico no sólo responde al cumplimiento de las metas planeadas para el 2023 de los indicadores para la Evaluación del Desempeño de la Actividad Institucional Transversal 470. *Y Igualdad de Género* y al numeral III del Artículo 45 de Reglamento Interior del Instituto Veracruzano de la Vivienda, es además un punto de partida para la elaboración del Programa Anual de Trabajo para la Igualdad y No Violencia 2024 de este Instituto, con el cual además de buscar la transversalización de la perspectiva de género en la Administración Pública Estatal (APE), se programarán acciones que contemplen la prevención, atención y eliminación de la violencia de género estructural que se traduce en un obstáculo para el ejercicio pleno de los derechos humanos.



Marco normativo

Las Naciones Unidas y los sistemas regionales han reconocido al acoso sexual como una forma de discriminación y violencia contra las mujeres. En su 85ª sesión plenaria celebrada el 20 de diciembre de 1993, la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas emitió la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, la cual establece en el inciso b) del artículo 2, lo siguiente:

Artículo 2

Se entenderá que la violencia contra la mujer abarca los siguientes actos, aunque sin limitarse a ellos:

- a) *La violencia física, sexual y psicológica que se produzca en la familia, incluidos los malos tratos, el abuso sexual de las niñas en el hogar, la violencia relacionada con la dote, la violación por el marido, la mutilación genital femenina y otras prácticas tradicionales nocivas para la mujer, los actos de violencia perpetrados por otros miembros de la familia y la violencia relacionada con la explotación;*
- b) *La violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares, la trata de mujeres y la prostitución forzada;*
- c) *La violencia física, sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado, dondequiera que ocurra.*

Para la Asamblea General de la ONU, la violencia contra la mujer comprende: violencia física, sexual y psicológica que se produzca dentro de la familia, o perpetrada dentro de la comunidad en general e inclusive estos tipos de violencia pueden ser tolerados por el Estado; tratándose de la violencia sexual, ésta también puede darse en el trabajo, en las instituciones educativas o en cualquier otro lugar.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), determina en su artículo 11 que: "Los Estados Partes deben adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos". Esto es, para el Comité de la CEDAW el hostigamiento sexual es un problema de salud y seguridad pública, y es a todas luces discriminatoria en contra de la mujer.

A su vez, la Plataforma de Acción de Beijing, en el párrafo 178 reconoce el acoso sexual como una forma de discriminación y de violencia contra la mujer y pide a los diversos agentes, como el gobierno, los empleadores,

los sindicatos y la sociedad civil, que garanticen que los gobiernos promulguen y hagan cumplir leyes sobre acoso sexual y que los empleadores elaboren políticas y estrategias de prevención para combatir el acoso.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha descrito al acoso sexual de la siguiente manera: "comportamiento físico o verbal indeseado de orden sexual al que, de manera explícita o implícita, se subordina la adopción de decisiones favorables que afectan al propio empleo, o que tienen la finalidad o el efecto de interferir indebidamente en el desempeño laboral del individuo o generar un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, abusivo u ofensivo" (Convenio número 190).

La Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), ratifica el derecho de las mujeres a no ser objeto de violencia, incluido el acoso sexual laboral o en cualquier otro contexto, y exige a los Estados que sancionen y promulguen normas jurídicas para proteger a las mujeres frente al acoso y otras formas de violencia.

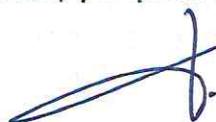
El artículo 2 de esta Convención afirma que el acoso sexual en el lugar de trabajo, instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, constituye violencia contra la mujer.

Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:

- a. que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual;
- b. que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y
- c. que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, dondequiera que ocurra.

Por su parte el numeral 3 del citado instrumento internacional refiere que toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.

La Convención Americana Sobre Derechos Humanos (Pacto de San José) en su artículo 5 señala que: "Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral", y en el ordinal 11 refiere que "Toda



UNIDAD DE
GENERO
INVIVIFENDA

persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad”.

Los numerales antes citados están relacionados con el respeto de los derechos humanos, íntimamente vinculados con la integridad y dignidad de la mujer, quienes están expuestas a padecer algún tipo de violencia sexual en los diferentes entornos en los que se desarrollan.

El hostigamiento y el acoso sexual son una expresión más de la violencia de género que produce consecuencias negativas y discriminatorias en contra de las mujeres y niñas, y que afectan su desarrollo en cualquier etapa de la vida.

Como hemos apuntado, este marco normativo contempla instrumentos internacionales que reconocen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, o no ser discriminadas en razón de su sexo, teniendo el derecho a disfrutar de un ambiente libre de cualquier forma de violencia, por lo que el delito de acoso y hostigamiento sexual se tiene que visibilizar desde una perspectiva de género.

El marco legal nacional contempla la reforma constitucional en materia de derechos humanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2011, la cual representa cambios significativos en el reconocimiento del goce y disfrute de los derechos humanos reconocidos tanto por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) como por los tratados internacionales. Estas reformas reconocen la progresividad de los derechos humanos.

Los artículos 1, 4 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconocen la igualdad de género y la no discriminación basada en el sexo, así como el derecho a un trabajo digno:

Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar

y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley

...

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

*Artículo 4o. El varón y la mujer son iguales ante la ley. ...
Toda persona tiene derecho a un medio ambiente sano para su desarrollo y bienestar. El Estado garantizará el respeto a este derecho...*

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

Ahora bien, los términos de hostigamiento sexual y acoso sexuales son figuras legales de reciente inclusión en el marco jurídico mexicano. Desde 1991, se considera como delito el hostigamiento sexual y se incluye en el Código Penal Federal y en casi todos los códigos penales de las entidades federativas. En el año 2007 se integra también en la Ley General de Acceso a una Vida Libre de Violencia, estableciéndose una diferencia entre hostigamiento y acoso sexual.

Así, la figura del hostigamiento sexual y acoso sexual en el marco legal mexicano está presente en el ámbito penal, laboral y administrativo, de la siguiente manera:

El hostigamiento sexual está penado con base en lo que dispone el artículo 259 bis del Código Penal Federal, que cita:

Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizase los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo.

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

Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de la parte ofendida.

De lo anterior, se advierte que el hostigamiento sexual se persigue por querrela de parte ofendida, y los elementos objetivos o materiales de este tipo penal son los siguientes:

- Que alguien asedie reiteradamente a personas de cualquier sexo con fines lascivos.

- Que la conducta la realice el activo valiéndose de la posición jerárquica derivada de su relación que tenga e implique subordinación.
- Que el sujeto activo tenga la calidad de servidor público.
- Así como la condición objetiva de punibilidad: que cause un perjuicio o daño

El bien jurídico que se tutela en el delito de hostigamiento es la libertad y el normal desarrollo psicosexual. Cabe resaltar que el acoso sexual no se encuentra previsto en el Código Penal Federal.

En la Ley Federal del Trabajo se prevé el acoso sexual y el hostigamiento sexual de la siguiente manera:

Artículo 3º Bis.

Define el hostigamiento sexual como "el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas"; y el acoso sexual como "una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos".

El artículo 47 establece como causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

El artículo 51 prevé como causas de rescisión de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador: [...]

II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

Mientras que el artículo 133, fracciones XII y XIII, del citado ordenamiento legal establece que queda prohibido a los patrones o representantes: realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo, así como permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo; en el numeral 135, fracción XI, prevé que queda prohibido a los trabajadores acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.



Por su parte, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en su artículo 34, garantiza el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho fundamental a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo mediante: la promoción de condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y su prevención por medio de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación.

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación prohíbe toda práctica discriminatoria que tenga por objeto "impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades", (artículo 4), así como realizar o promover violencia sexual, o conductas que puedan generar discriminación, previstas en el artículo 9.

Asimismo, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia establece en su artículo 6 los tipos de violencia contra las mujeres, entre los que se encuentra la violencia sexual, definida como: Cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto...

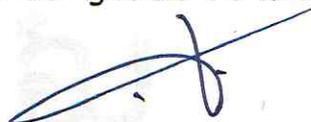
Dentro del Título II. Modalidades de Violencia, en el Capítulo II, De la Violencia Laboral y Docente, artículo 13, se incluye al hostigamiento y al acoso sexual, de la siguiente manera:

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

Acoso sexual: 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.

Los instrumentos de protección de los derechos humanos de las mujeres para el estado de Veracruz, en relación al derecho a la no discriminación y a una vida libre de violencia, son fuente y sustento de las acciones institucionales, así como referente obligatorio de atención para todas las autoridades correspondientes.

La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, armoniza las definiciones de



UNIDAD DE
GÉNERO
Y VIVIENDA

Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Dentro del Código Penal para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, se establecen sanciones para diversas conductas como el acoso sexual y la discriminación:

Artículo 190.

Comete el delito de acoso sexual quien, con fines lascivos, acose reiteradamente a una persona de cualquier sexo, y se le impondrán de uno a cuatro años de prisión y multa por el valor diario de hasta trescientas unidades de medida y actualización vigente.

Cuando la víctima sea menor de dieciocho años de edad o no tenga capacidad para comprender el significado del hecho, se impondrá una pena de dos a ocho años de prisión y multa por el valor diario de hasta quinientas unidades de medida y actualización vigente. (REFORMADO; G.O. 3 DE JULIO DE 2020)

Artículo 190 Bis. Comete el delito de hostigamiento sexual quien, con fines lascivos, asedie a una persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica o de poder, derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas, religiosas, o cualquier otra condición que implique subordinación de la víctima. Al sujeto activo se le impondrán de dos a cinco años de prisión y multa por el valor diario de hasta trescientas unidades de medida y actualización vigente.

Cuando la víctima sea menor de dieciocho años de edad o no tenga capacidad para comprender el significado del hecho, se impondrá una pena de dos a ocho años de prisión y multa por el valor diario de hasta mil unidades de medida y actualización.

Si el sujeto activo fuere servidor público y utilizare los medios y las circunstancias que su encargo le proporcione, será destituido y se le inhabilitará para ocupar otro empleo o comisión públicos, hasta por cinco años.

La Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, establece en su artículo 2 lo siguiente:

I. Reconocer y garantizar los derechos de las víctimas del delito y de violaciones a derechos humanos, en especial el derecho a la asistencia, protección, atención, verdad, justicia, reparación integral, debida diligencia y todos los demás derechos consagrados en ella, en la Constitución Federal, en los Tratados Internacionales de derechos humanos de los que el Estado Mexicano es Parte, la Constitución Local, Leyes Estatales y demás instrumentos de derechos humanos;

II. Establecer y coordinar las acciones y medidas necesarias para promover, respetar, proteger, garantizar y permitir el ejercicio efectivo de los derechos de las víctimas; así como implementar los mecanismos para que todas las autoridades en el ámbito de sus respectivas competencias cumplan con sus obligaciones de prevenir, investigar, sancionar y lograr la reparación integral;

III. Garantizar un efectivo ejercicio del derecho de las víctimas a la justicia en estricto cumplimiento de las reglas del debido proceso;

- IV. Establecer los deberes y obligaciones específicos a cargo de las autoridades y de todo aquel que intervenga en los procedimientos relacionados con las víctimas;*
y
V. Establecer las sanciones respecto al incumplimiento por acción o por omisión de cualquiera de sus disposiciones.

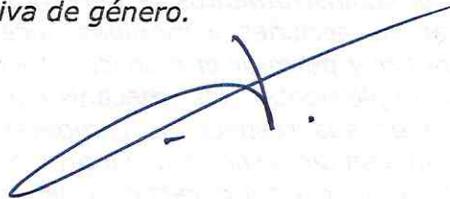
La Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave tiene por objeto regular y garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, promover el empoderamiento de las mujeres y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales para eliminar la discriminación de la mujer, cualquiera que sea su circunstancia o condición, tanto en el ámbito público como en el privado.

El gobernador Cuitláhuac García Jiménez presentó el pasado 25 de enero de 2019, la estrategia integral Cero Tolerancia a la Violencia contra las Mujeres y las Niñas en Veracruz, en la que marca para las secretarías de despacho de la APE, directrices generales, entre las cuales se encuentran: Crear e implementar, a través de las Unidades de Género, el Protocolo contra el Hostigamiento y el Acoso Sexual.

De esta manera, el pasado 23 de marzo de 2020 se publicó en la Gaceta Oficial el Acuerdo que expide el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Estatal, el cual en su numeral 11 establece lo siguiente:

En la interpretación y aplicación del Protocolo, se priorizará el debido proceso y la no revictimización y se deberán considerar los siguientes principios:

- I. Cero tolerancia de las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual;*
- II. Igualdad de género;*
- III. Confidencialidad;*
- IV. Presunción de inocencia;*
- V. Respeto, protección y garantía de la dignidad;*
- VI. Prohibición de represalias;*
- VII. Integridad personal;*
- VIII. Pro persona;*
- IX. No discriminación;*
- X. Enfoque diferencial;*
- XI. Buena fe, y*
- XII. Perspectiva de género.*

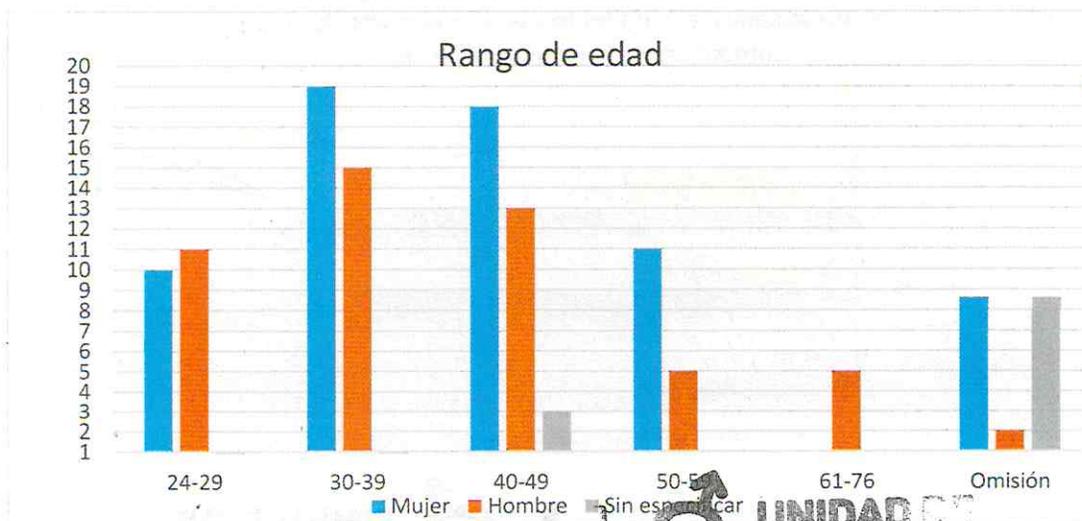
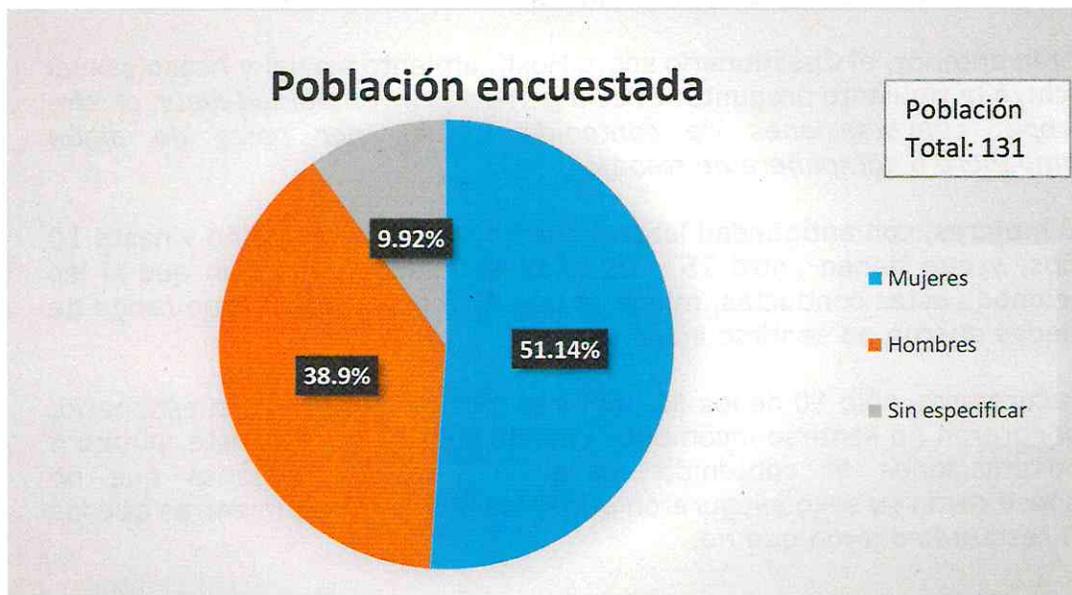


Datos estadísticos

La plantilla laboral del Instituto Veracruzano de la Vivienda está integrada por 162 personas, de las cuales el 46.91% son mujeres y el 53.09% son hombres, mientras que la estructura orgánica se compone por el 51.51% de personal femenino y el 42.42%, masculino.

Durante esta actividad se aplicaron 131 cuestionarios, los cuales fueron contestados por 67 mujeres, 51 hombres y 13 personas que no especificaron su sexo.

El rango de edad de las personas encuestadas fluctúa entre los 24 y 76 años.



Cualquier comportamiento verbal, psicológico o físico no deseado, dirigido contra una persona por razón de su sexo y con el propósito de atentar contra su dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo, es hostigamiento sexual y/o acoso sexual, y se manifiestan a través de las siguientes conductas: chistes de contenido sexual sobre la mujer, piropos, comentarios sexuales o insinuaciones sexuales, abrazos o besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, fuerte coacción para mantener una relación sexual independiente de que haya contacto físico sexual, entre muchas otras conductas denigrantes.

Según datos estadísticos, las personas más propensas a sufrir acoso sexual son: Mujeres separadas o divorciadas, mujeres jóvenes, mujeres de incorporación reciente a la vida laboral, personas que tienen una discapacidad o personas homosexuales.

Por lo anterior, el Cuestionario sobre Hostigamiento sexual y Acoso sexual incluyó la siguiente pregunta: *¿Te ha generado incomodidad algún chiste, piropo, conversaciones de contenido sexual, por parte de algún compañero o compañera de trabajo?*

20 mujeres, con antigüedad laboral que va de menos de 1 año y hasta 10 años, y que tienen entre 25 y 61 años de edad, aseguraron que sí les incomoda estas conductas, mientras que 47 mujeres del mismo rango de edades dijeron no sentirse incómodas.

En contraste, sólo 10 de los 51 hombres que contestaron el cuestionario, aseguraron no sentirse incómodos cuando se hace algún chiste, piropo o conversaciones de contenido sexual y 3 de las personas que no especificaron su sexo aseguraron que sí les incomodaba, mientras que las 10 restantes dijeron que no.



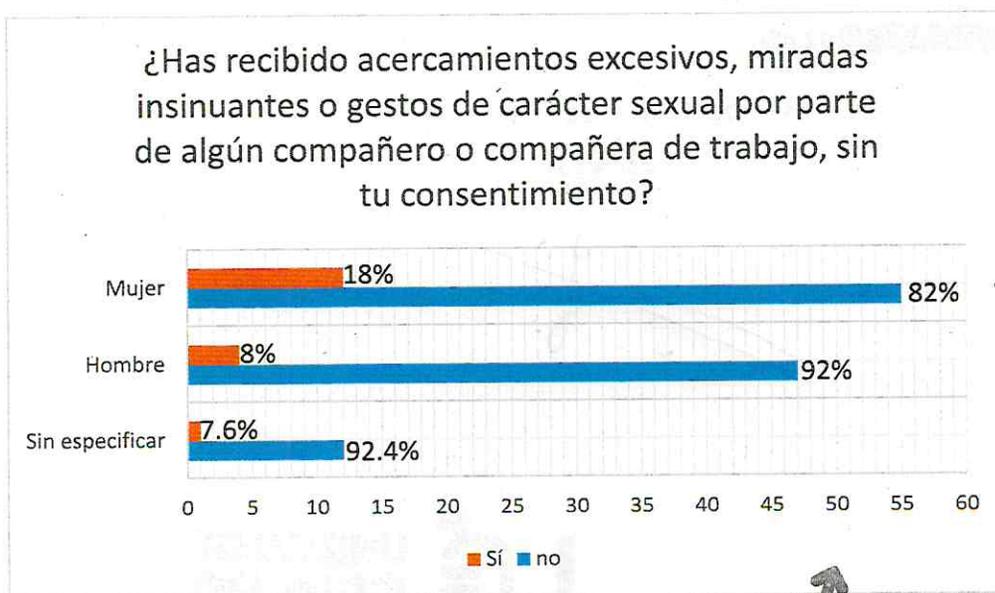
47

El Hostigamiento sexual y el acoso sexual son manifestaciones de relaciones de poder, en donde las mujeres están más expuestas a ser víctimas de estas conductas que denigran, precisamente porque se encuentran en posiciones de menos poder, más vulnerables e inseguras, pero también pueden ser objeto de hostigamiento y acoso cuando se las percibe como competidoras por el poder. Por tanto, estas conductas afectan a mujeres en todos los niveles jerárquicos y tipos de trabajo.

Uno de los componentes del Hostigamiento sexual y Acoso sexual son las Acciones Sexuales No Recíprocas: Aquellas conductas verbales y físicas que contienen aspectos relacionados con la sexualidad, las cuales son recibidas por alguien sin ser bienvenidas. Además, todas estas acciones son repetitivas, vistas como premeditadas y aunque persiguen un intercambio sexual, no necesariamente lo alcanzan.

En ese contexto, se realizó la siguiente pregunta: *¿Has recibido acercamientos excesivos, miradas insinuantes o gestos de carácter sexual por parte de algún compañero o compañera de trabajo, sin tu consentimiento?*

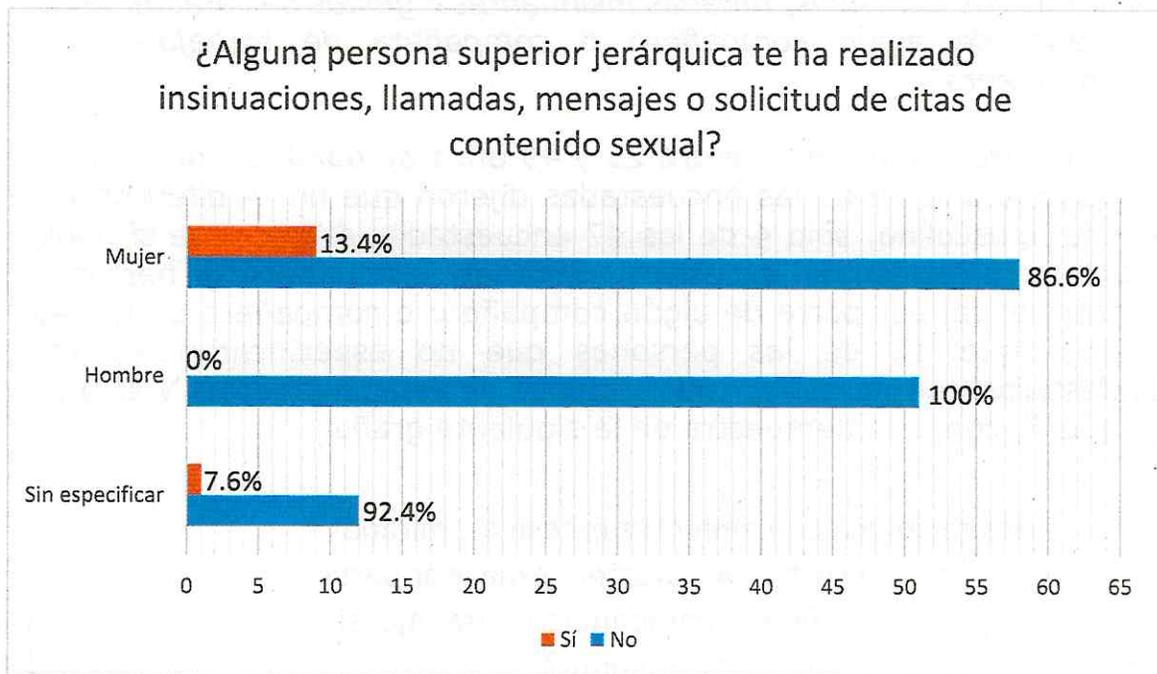
12 de mujeres, que tienen entre 25 y 49 años de edad, aseguraron que sí, mientras que 55 de las encuestadas dijeron que no. A diferencia del personal masculino, sólo 4 de los 47 encuestados dijeron que sí habían recibido acercamientos excesivos, miradas insinuantes o gestos de carácter sexual por parte de algún compañero o compañera de trabajo, mientras que 12 de las personas que no especificaron su sexo manifestaron que no habían sido víctimas de estas conductas y sólo una dijo que sí, como se demuestra en la siguiente gráfica:



Las conductas que caracterizan el hostigamiento sexual y el acoso sexual se basan en relaciones de poder asimétricas y estructurales, que se expresan en violencia ejercida, en su mayoría, contra las mujeres, y ello también se presenta en las instituciones de la APE.

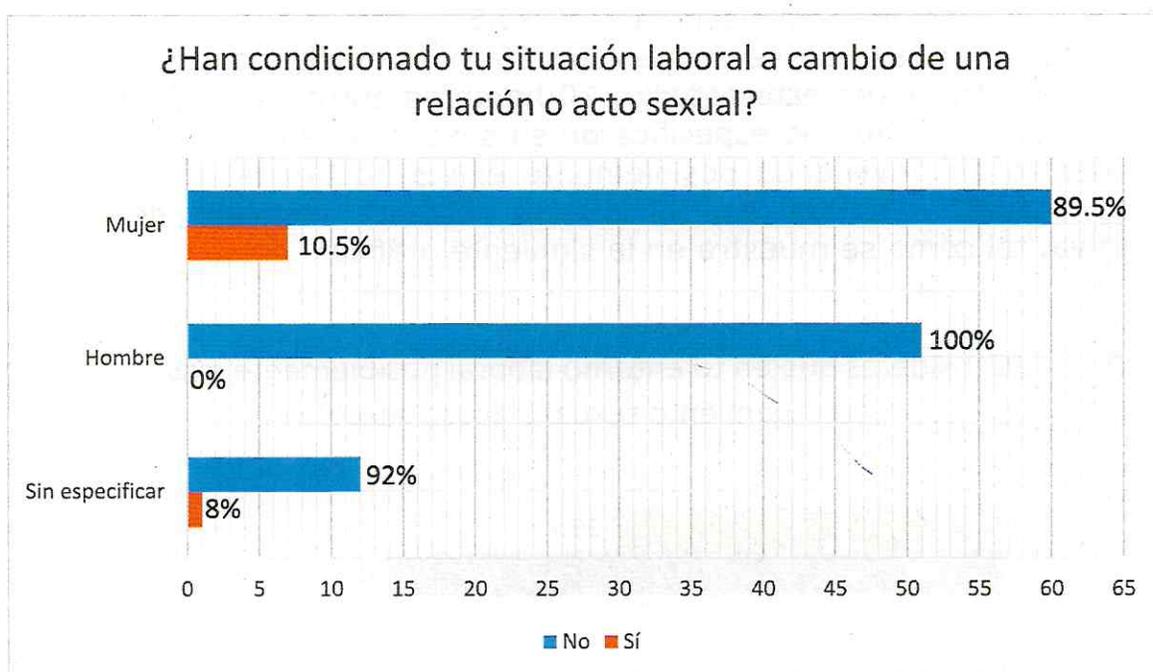
El hostigamiento sexual que se ejerce en el lugar de trabajo y que se da de manera vertical es considerado más grave que el ejercido entre el resto del personal, puesto que el hostigador se aprovecha de una doble posición de ventaja: la que le proporciona ser el jefe y su ventaja de género.

Los resultados sobre el cuestionamiento: *¿Alguna persona superior jerárquica te ha realizado insinuaciones, llamadas, mensajes o solicitud de citas de contenido sexual?* son los siguientes: 9 mujeres de entre 25 y 49 años de edad, y 1 persona que no especificó su sexo, aseguraron que sí, mientras que 58 mujeres, los 51 hombres y 12 personas más contestaron que no.



El Hostigamiento sexual y el acoso sexual pueden presentarse de distintas maneras, una de ellas es como chantaje: cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral –aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo– para que acceda a comportamientos de connotación sexual.

En este contexto, se preguntó lo siguiente: *¿Han condicionado tu situación laboral a cambio de una relación o acto sexual?*, con los resultados siguientes: 7 mujeres de entre 25 y 49 años de edad, y una persona que no especificó su sexo ni su edad, aseguraron que les habían condicionado su situación laboral a cambio de una relación o acto sexual, mientras que el resto de la población femenina encuestada, los 51 hombres y 12 personas más, dijeron que no a este cuestionamiento.



El hostigamiento sexual y acoso sexual implican una agresión a través de las relaciones laborales y se asocian con un premio o un castigo. Estas conductas denigrantes crean un ambiente ofensivo u hostil que interfiere en el desarrollo de las habilidades individuales en el trabajo.

Estas conductas y prácticas verbales o físicas con connotaciones sexuales no solicitadas, ni deseadas, que incomodan, humillan, insultan y denigran a las personas, pueden ser acciones repetitivas o que ocurran una sola vez, en cualquier lugar, dentro o fuera del entorno laboral, y suelen disfrazarlas de afecto o atracción, pero son demostraciones de poder que intimidan o amenazan y provocan angustia creciente en la víctima, lo que deriva en problemas de salud y afectaciones negativas en su desempeño.

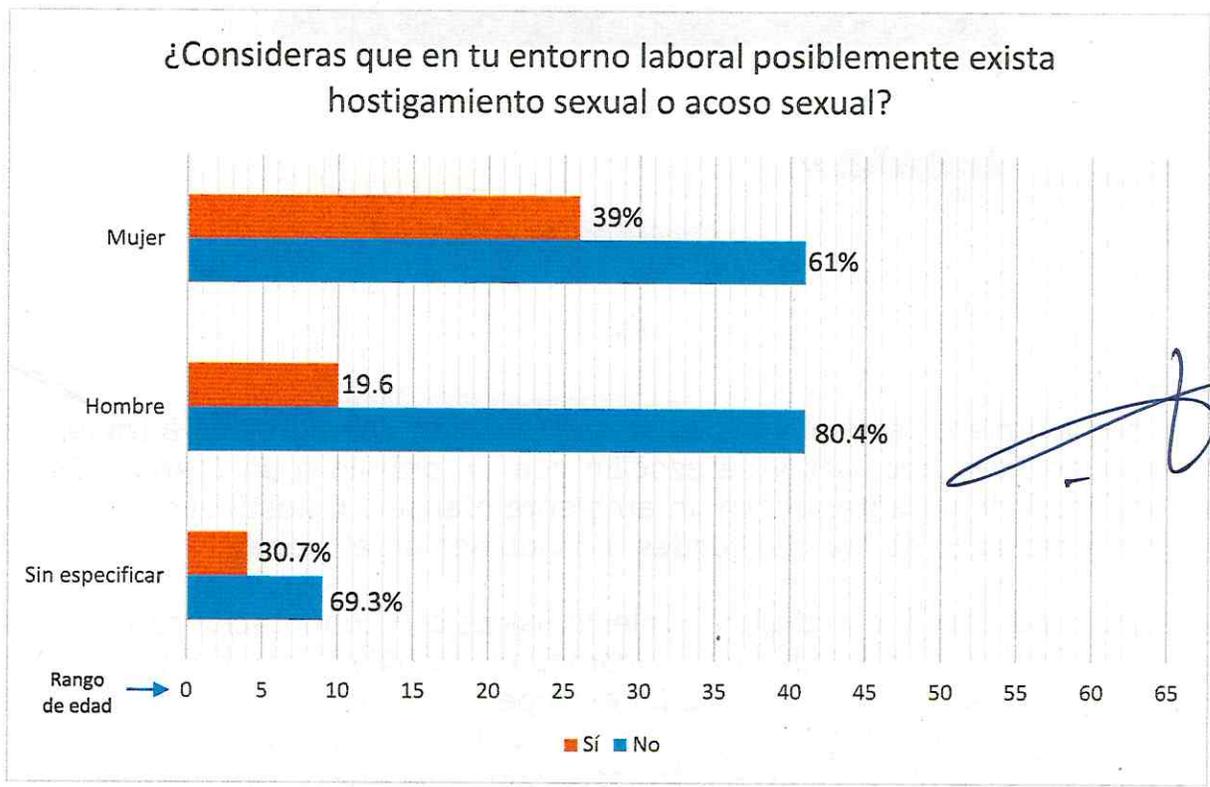


El hostigamiento sexual y el acoso sexual limitan el derecho de las personas a trabajar en un ambiente sano, digno y seguro. Además, coartan sus oportunidades de desarrollo profesional, socavan su confianza y autoestima al generar un estado permanente de tensión emocional, por lo que disminuye su rendimiento y se incrementan los riesgos de accidentes laborales.

Generalmente las consecuencias afectan fundamentalmente a la persona que sufre el acoso, sin embargo también incide sobre el personal que pudiera ser testigo o conozca la situación.

Por estos argumentos, se realizó la siguiente pregunta: *¿Consideras que en tu entorno laboral posiblemente exista hostigamiento sexual o acoso sexual?*

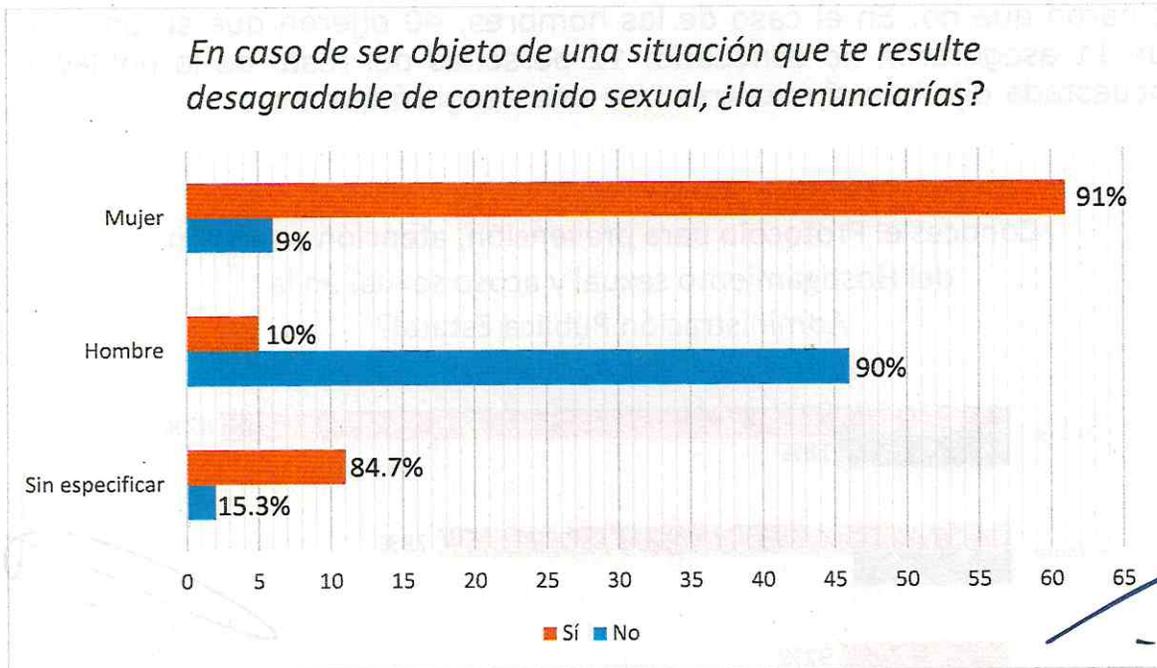
De las 131 personas encuestadas, el 30.5% dijo que sí. Es decir 40 personas, entre las que se encuentran 26 mujeres de todas las edades que se registraron en este estudio, 10 hombres entre 24 y 43 años, así como 4 personas que no especificaron su sexo ni su edad, consideraron que dentro del Invienda posiblemente exista hostigamiento sexual o acoso sexual, mientras que el 69.4% restante contestó de forma negativa, tal como se muestra en la siguiente gráfica:



Como vimos en el marco normativo del presente diagnóstico, el hostigamiento sexual es un delito (materia penal), una falta administrativa (materia administrativa) y una conducta inapropiada en el trabajo (materia laboral), por lo que puede recurrirse a estos tres ámbitos de acción para establecer la ruta crítica de prevención, atención y sanción.

En este contexto se elaboró la siguiente pregunta: *En caso de ser objeto de una situación que te resulte desagradable de contenido sexual, ¿la denunciarías?*

Los resultados fueron los siguientes: 61 mujeres dijeron que sí, mientras que sólo 6 aseguraron que no. Caso contrario de los hombres, que sólo 5 de los 51 encuestados dijeron que sí denunciarían, en tanto el resto aseguró que no. De las personas que omitieron su sexo y edad, 12 aseguraron que sí, mientras que sólo una dijo que no, como se describe en la siguiente gráfica:



El 23 de marzo de 2020 se publicó en la Gaceta Oficial el Acuerdo que expide el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Estatal, en el cual se considera que *“las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual constituyen faltas de respeto, diligencia y rectitud hacia las personas, mayormente cuando se tiene relación laboral, actos que atentan contra los valores éticos, los derechos humanos y la integridad física o psicológica de las personas en calidad de afectadas, constituyendo*

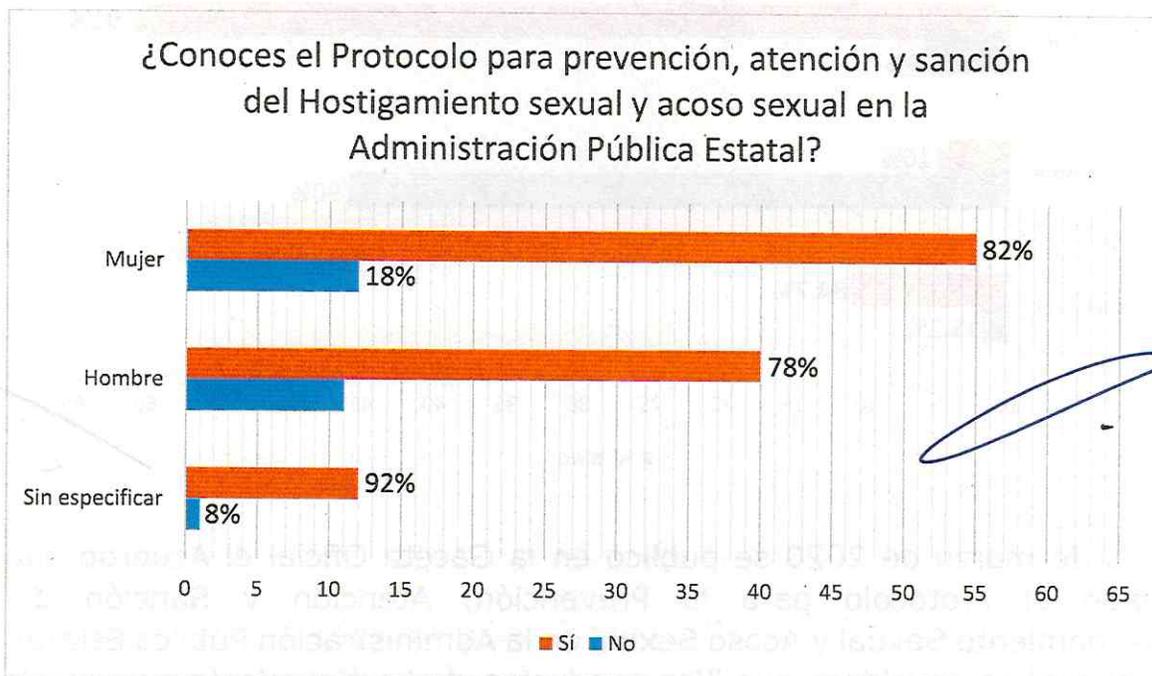


una infracción que da lugar a un procedimiento y en su caso, a una sanción, en términos de las disposiciones en materia de responsabilidades administrativas"; y tiene como objeto establecer e implementar las acciones y procedimientos para prevenir, atender, investigar y sancionar el hostigamiento sexual y/o acoso sexual por parte del funcionariado de las Dependencias o Entidades de la Administración Pública Estatal.

Desde su publicación, dicho instrumento se ha enviado mediante correo electrónico y de manera individual a cada persona trabajadora del Invivienda, a fin de hacer más fácil su consulta y revisión.

Derivado de lo anterior, se cuestionó lo siguiente: *¿Conoces el Protocolo para prevención, atención y sanción del Hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Estatal?*

Los resultados arrojaron los siguientes datos: 55 mujeres, de las 67 encuestadas, aseguraron conocer dicho Protocolo, mientras que sólo 12 opinaron que no. En el caso de los hombres, 40 dijeron que sí, en tanto que 11 aseguraron no conocerlo. 12 personas del resto de la población encuestada dijo que sí, mientras que una aseguró que no.



En el capítulo Cuarto del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Estatal, se establece lo siguiente: Las Dependencias y Entidades de la APE realizarán acciones por conducto de sus Titulares, para prevenir y atender

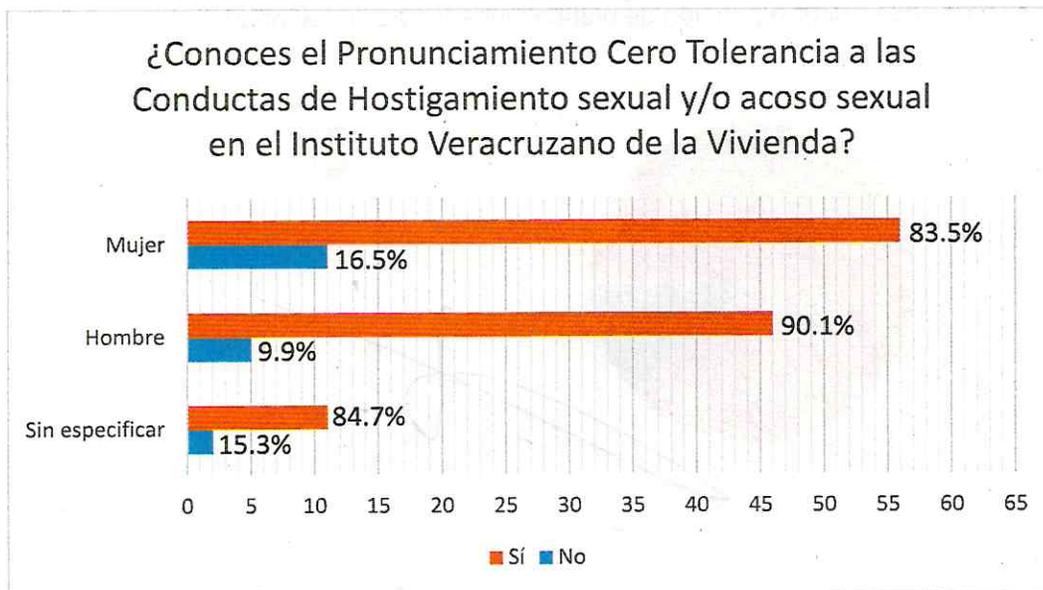
el hostigamiento sexual y/o acoso sexual, con el objeto de disuadir estas conductas a través de su detección y realizando al menos las siguientes acciones:

- I. *Emitir un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, que deberá comunicarse a las servidoras y servidores públicos, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento.*

El pasado 6 de mayo de 2020, el Invivienda emitió el pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual, signado por su Gerente General. Dicho documento, además de permanecer en el micrositorio de la Unidad de Género, en la página web del Invivienda, también fue enviado vía correo electrónico a quienes trabajan en el Invivienda. Además, el documento original se mantiene disponible en el pizarrón de avisos de la Unidad de Género, para su consulta.

Como última pregunta del cuestionario de Hostigamiento sexual y acoso sexual, se cuestionó *¿Conoces el Pronunciamiento Cero Tolerancia a las Conductas de Hostigamiento sexual y/o acoso sexual en el Instituto Veracruzano de la Vivienda?*

Las respuestas fueron las siguientes: 56 mujeres dijeron que sí y 11 aseguraron que no; 46 hombres respondieron afirmativamente y 5 de manera negativa. De las 13 personas que no especificaron su sexo, 11 aseguraron que sí y las dos restantes dijeron que no. Esos datos se registran en la gráfica siguiente:



Con la finalidad de analizar y comparar los resultados se crearon y aplicaron dos cuestionarios para fortalecer la verificación de datos, en apego a lo establecido en el capítulo cuarto del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Estatal.

Los resultados de ambos cuestionarios: "Percepción de clima laboral, perspectiva de género y no discriminación 2023", en el apartado "Acoso y Hostigamiento", y el de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, visibilizan el problema que representa la práctica de estas conductas dentro del Invienda, durante la convivencia cotidiana en el ámbito laboral, principalmente contra las mujeres.

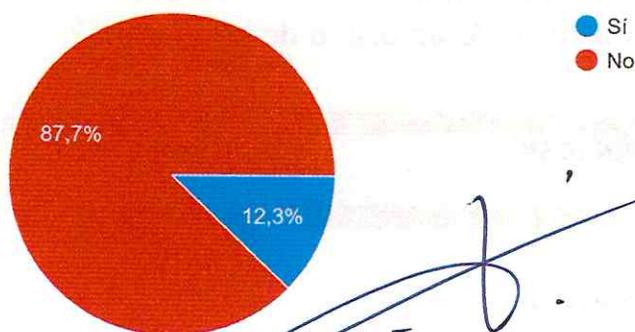
Por ello, decidimos agrupar ambos resultados en el Apartado II de este diagnóstico a fin de contar con información confiable sobre la magnitud del problema, pero también para precisar el grado de atención que merece este tema, visibilizando el impacto diferenciado que el hostigamiento sexual y el acoso sexual tienen en las mujeres, con el propósito de favorecer climas laborales libres de violencia.

A continuación se muestran los resultados obtenidos en el apartado "Acoso y Hostigamiento" del cuestionario de "Percepción de clima laboral, perspectiva de género y no discriminación 2023":

Acoso y Hostigamiento

¿En su centro de trabajo ha recibido, comentarios sugestivos o sexistas, bromas ofensivas, chistes sexistas, miradas obscenas, o petición de pláticas indeseables relacionadas con asuntos sexuales?

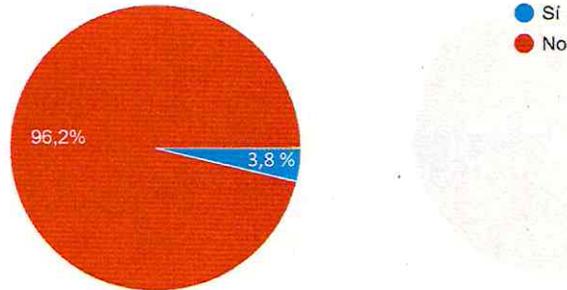
106 respuestas



UNIDAD DE
GENERO
INVIVIENDA

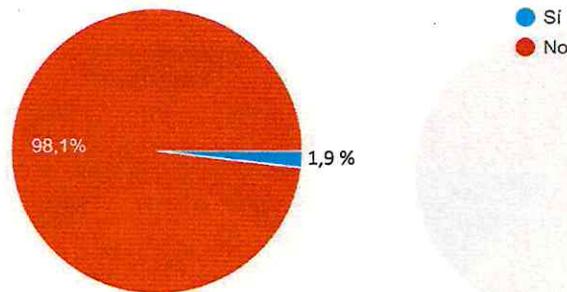
¿En su centro de trabajo se ha presentado el envío de material escrito, audios, fotografías, videos y/o imágenes de naturaleza sexual, a través de mensajes de texto, correos electrónicos, llamadas o cualquier otro medio digital?

106 respuestas



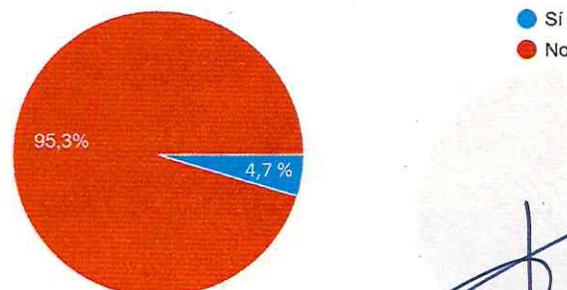
¿En su centro de trabajo ha vivido contacto físico sexual no deseado?

106 respuestas



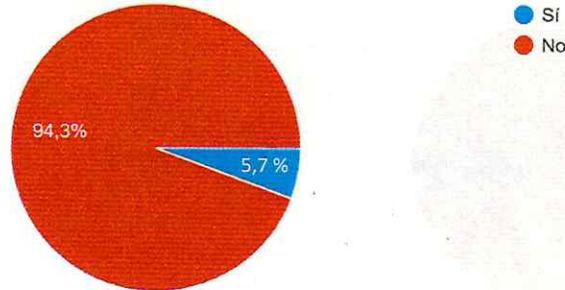
¿En su centro de trabajo se logran recompensas o incentivos laborales a cambio de favores sexuales?

106 respuestas



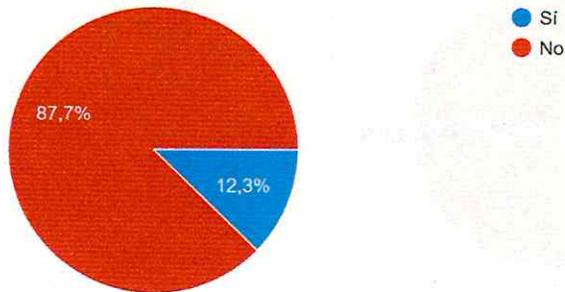
¿En su centro de trabajo se reciben amenazas con daños o castigos en caso de no acceder a proporcionar favores sexuales?

106 respuestas



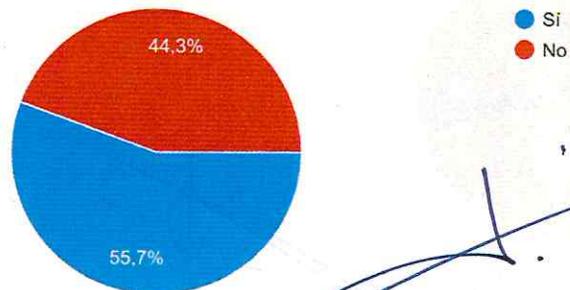
¿En su centro de trabajo ha recibido represalias sin razón o amenazas con relación a su permanencia en el trabajo?

106 respuestas



En caso de que haya sido víctima de acoso u hostigamiento sexual, ¿en su centro de trabajo resolvieron satisfactoriamente su caso al interior o le canalizaron con las autoridades competentes?

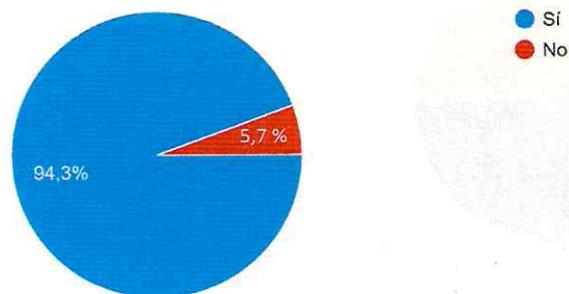
106 respuestas



UNIDAD DE
GENERO
INVIVIENDA

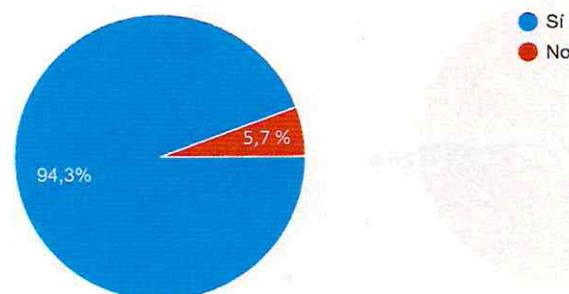
En caso de ser acosada/o u hostigada/o sexualmente en su centro de trabajo ¿sabe a qué autoridad puede dirigirse para denunciarlo?

106 respuestas



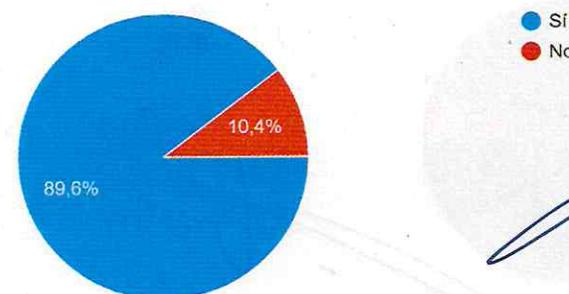
¿En su centro de trabajo hay un lugar específico para poner queja sobre conductas de hostigamiento sexual y/o acoso sexual?

106 respuestas



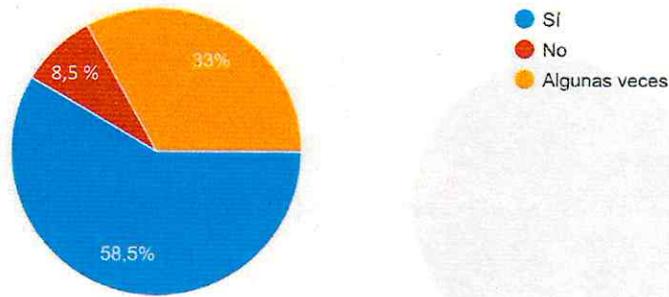
¿En su centro de trabajo han realizado actividades para prevenir, atender y/o sancionar conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual?

106 respuestas



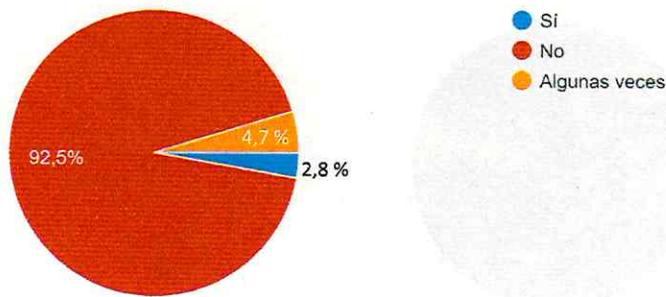
¿En su centro de trabajo se utiliza lenguaje incluyente y no sexista?

106 respuestas



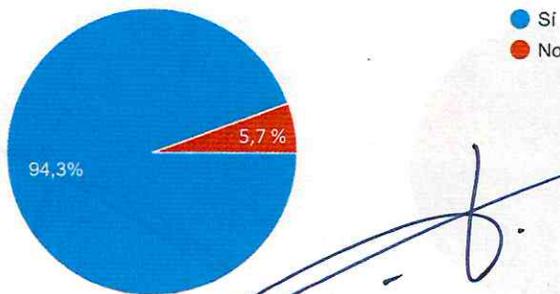
¿En su centro de trabajo se solicita a las mujeres reuniones de trabajo fuera de los horarios laborales o de la institución condicionando un trámite, permanencia o algún derecho laboral?

106 respuestas

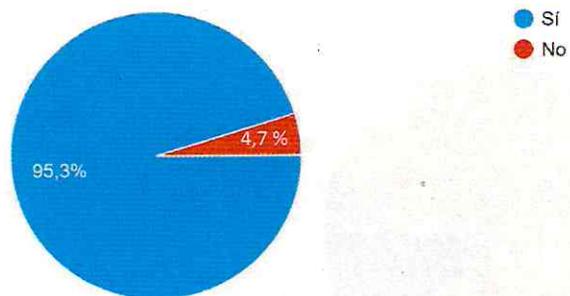


¿En su centro de trabajo se aplica un protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual o acoso sexual?

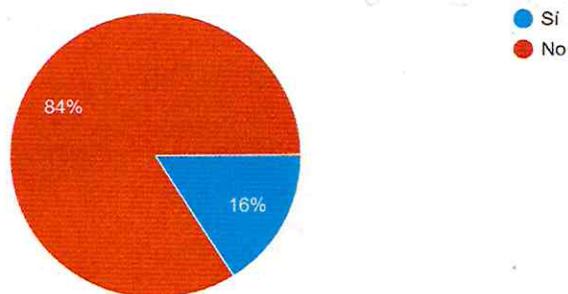
106 respuestas



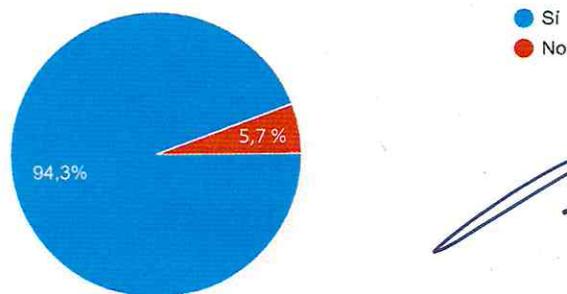
¿En su centro de trabajo se le ha informado sobre qué es el hostigamiento sexual y acoso sexual?
106 respuestas



¿En su centro de trabajo es frecuente escuchar comentarios sexistas que desacrediten logros laborales (ascensos, aumentos salariales, etc.)?
106 respuestas

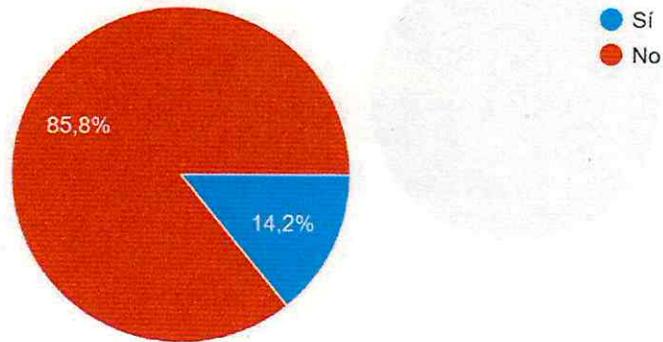


¿En su centro de trabajo existe un pronunciamiento de Cero tolerancia al hostigamiento y acoso sexual?
106 respuestas



¿Conoce en su centro de trabajo a alguna persona que sufra estrés, desmotivación laboral o desempeño reducido como consecuencia de presiones de hostigamiento sexual o acoso sexual?

106 respuestas



A large, stylized handwritten signature or scribble in blue ink, located below the pie chart.

Conclusión

Como resultado del análisis de la información citada en el presente diagnóstico y con base en la revisión de las acciones que se llevaron a cabo en cumplimiento al Programa Anual de Trabajo para la Igualdad y No Violencia 2023 del Invivienda, se precisa, principalmente en el Apartado I, que en el nivel de satisfacción laboral existen ámbitos de mejora, ya que se perciben situaciones que pudieran impedir que mujeres y hombres que laboran en este Instituto realicen sus actividades diarias en un espacio libre de violencias y discriminación, a fin de garantizar el disfrute pleno de sus derechos humanos.

A lo largo del Apartado II se pudo advertir que el problema de hostigamiento sexual y acoso sexual tiene, por lo menos, dos vertientes: la primera relacionada con el problema en sí, y la segunda con su denuncia, pues aun cuando se precisa que este tipo de conductas sí existen dentro del Invivienda, de manera sólo se conoce la denuncia de dos casos.

Cabe hacer mención que en ambos cuestionarios se obtuvo limitada información sobre el sexo de las presuntas víctimas, y en general, sobre los elementos que permitirían caracterizar de mejor manera el problema del hostigamiento sexual y del acoso sexual al interior del Invivienda, sin embargo, en ambos instrumentos se manifiesta la existencia de estas conductas que atentan contra la dignidad humana.

La violencia contra las mujeres debe ser identificada para ser erradicada, por ello es fundamental señalar los espacios donde la violencia está más normalizada dentro de la vida cotidiana y uno de ellos es el ámbito laboral, por lo cual a través del Programa Anual de Trabajo para la Igualdad y No Violencia (PATINV) 2024 del Invivienda se deberá promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, que permita prevenir y erradicar el Hostigamiento sexual y Acoso sexual.

En este sentido, resulta claro que se debe hacer un trabajo arduo de cultura de la denuncia, a fin de que se lleve a cabo un registro y seguimiento de casos desde un marco de derechos humanos y perspectiva de género, así mismo, es necesario contemplar en el PATINV 2024 acciones de prevención, atención, investigación y sanción, con la finalidad de que se realice la reparación del daño y no repetición, lo cual resulta indispensable siendo el ámbito laboral un lugar de convivencia cotidiana.

Se sugiere para la elaboración del PATINV 2024, reforzar acciones de prevención del Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual, así como

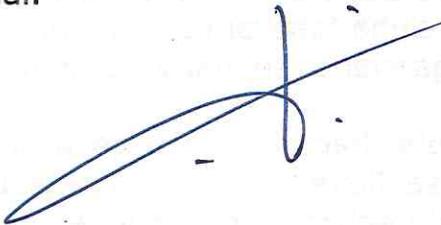
propiciar y fortalecer mecanismos al interior de este Instituto para una atención y seguimiento oportuno de los posibles casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual, promoviendo la capacitación y formación de todo el personal que integra el Invienda, con énfasis en el carácter de obligatoriedad de los cursos en esta materia; así como fortaleciendo la cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia.

Todas las personas tienen derecho a una vida libre de violencia, a no ser discriminadas y a sentirse seguras en los espacios en que se desenvuelven, especialmente en aquellos donde desarrollan sus capacidades y pasan una buena parte de su vida cotidiana: sus centros de trabajo.

La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se ejerce violencia dirigida especialmente a las mujeres, por su condición de género, por subordinación u otras circunstancias que favorecen un entorno que normaliza la violencia, que además de constituirse como un delito, transgrede la dignidad y bienestar personal, familiar y laboral de quienes lo sufren, por lo cual es preciso que sean identificadas y erradicadas.

Con este diagnóstico advertimos que aún queda un largo camino por andar para el fortalecimiento de los mecanismos dirigidos a hacer frente a la violencia en razón de género, debiendo garantizar que en el Invienda no haya lugar para la impunidad, sobre todo cuando los datos nos alertan sobre ello.

Con base en lo expuesto a lo largo del estudio, se advierten retos y desafíos relevantes para la prevención de la violencia en contra de las mujeres, especialmente en temas de hostigamiento sexual y acoso sexual.



Anexo 1

El Cuestionario sobre Hostigamiento sexual y Acoso sexual contiene 8 preguntas, cuyas respuestas visibilizan que estas conductas que denigran a las personas se encuentran presentes durante la convivencia cotidiana en el ámbito laboral.



Encuesta sobre HS y AS

Instrucciones: Lee detenidamente cada pregunta y contesta **Sí** o **No**. Tu colaboración es importante para programar actividades de sensibilización y concientización que permitan erradicar conductas que denigran la dignidad de las personas.

¿Te ha generado incomodidad algún chiste, piropo, conversaciones de contenido sexual, por parte de algún compañero o compañera de trabajo? Sí No

¿Has recibido acercamientos excesivos, miradas insinuantes o gestos de carácter sexual por parte de algún compañero o compañera de trabajo, sin tu consentimiento? Sí No

¿Alguna persona superior jerárquica te ha realizado insinuaciones, llamadas, mensajes o solicitud de citas de contenido sexual? Sí No

¿Han condicionado tu situación laboral a cambio de una relación o acto sexual? Sí No

¿Consideras que en tu entorno laboral posiblemente exista hostigamiento sexual o acoso sexual? Sí No

En caso de ser objeto de una situación que te resulte desagradable de contenido sexual, ¿la denunciarías? Sí No

¿Conoces el Protocolo para prevención, atención y sanción del Hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Estatal? Sí No

¿Conoces el Pronunciamiento Cero Tolerancia a las Conductas de Hostigamiento sexual y/o acoso sexual en el Instituto Veracruzano de la Vivienda? Sí No

Datos estadísticos:
Sexo: M H
Edad: _____
Antigüedad laboral: _____

¡Gracias por participar!



Referencias

- ONU Mujeres

<http://www.endvawnow.org/es/articles/492-fuentes-del-derecho-internacional-relativas-al-acoso-sexual.html>

- Organización de las Naciones Unidas

<http://www.ohchr.org/sp/ProfessionalInterest/Pages/ViolenceAgainstWomen.aspx>

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer

<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/declaration-elimination-violence-against-women>

- Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (1995). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Aprobada en la 16ª sesión plenaria, celebrada el 15 de septiembre de 1995.

<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem do Pará"

<https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

- Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)

https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf

- C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

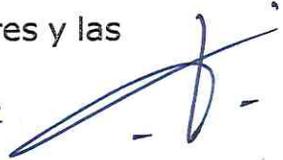
- Organización Mundial de la Salud (OMS). Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el Trabajo, Programa de Salud Ocupacional y Ambiental. Serie Protección de la Salud de los Trabajadores. Ginebra, 2004.

<https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/Sensibilizando-sobre-el-Acoso-Psicol%C3%B3gico-en-el-Trabajo-OMS.pdf>



UNIDAD DE
GÉNERO
INVESTIGACIÓN

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM)
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Código Penal Federal
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/9_180716.pdf
- Ley Federal del Trabajo
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/9_180716.pdf
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>
- Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de violencia
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave
<https://www.legisver.gob.mx/leyes/LeyesPDF/LAMVLV15112021F2.pdf>
- Código Penal para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave
[https://www.legisver.gob.mx/leyes/LeyesPDF/CPENAL02032022\(F3\).pdf](https://www.legisver.gob.mx/leyes/LeyesPDF/CPENAL02032022(F3).pdf)
- Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave
<https://www.legisver.gob.mx/leyes/LeyesPDF/LVICTIMAS291118.pdf>
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave
<https://www.legisver.gob.mx/leyes/LeyesPDF/LIMH10092020.pdf>
- Estrategia integral Cero Tolerancia a la violencia contra las Mujeres y las Niñas en Veracruz
<http://www.veracruz.gob.mx/wp-content/uploads/2019/01/Cero-Tolerancia-hacia-la-violencia-contra-las-mujeres.pdf>
- Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Estatal
<https://sistemas.cgever.gob.mx/ug/pdf/protocolo.pdf>




**UNIDAD DE
GENERO
INVIVIENDA**

J

- El acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral y educativo: violencia contra las mujeres invisibilizada.
[https://oig.cepal.org/sites/default/files/nota de igualdad 21 acoso sexual.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/nota_de_igualdad_21_acoso_sexual.pdf)

- Diagnóstico de Hostigamiento sexual y Acoso sexual en la Administración Pública Federal
<https://igualdaddegenero.cndh.org.mx/Content/doc/Publicaciones/Diagnostico-Hostigamiento-Acoso-Sexual-APF.pdf>

- Cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación
[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/56675/5. Cuestionario de percepcion de clima laboral.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/56675/5_Cuestionario_de_percepcion_de_clima_laboral.pdf)

- Información de incidencia delictiva con corte al 30 de noviembre de 2023
<https://www.gob.mx/sesnsp/articulos/incidencia-delictiva>

- Acoso y hostigamiento sexual
https://www.poderjudicial-gto.gob.mx/pdfs/acoso_laboral.pdf

- Programa Institucional de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión del INEGI (PIIGNDI) 2023-2027
https://sc.inegi.org.mx/repositorioNormateca/Orh_21Nov23.pdf

- Información sobre violencia contra las mujeres
Incidencia delictiva y llamadas de emergencia 9-1-1
Centro Nacional de Información
(Información con corte al 31 de octubre de 2023)
<https://drive.google.com/file/d/1w9I7FUMjHYUgCsGfJmlRaqBlnuZaZOG8/view>