

CAPÍTULO DECIMOSEGUNDO

LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN EL SECTOR SALUD, UN TEMA PENDIENTE

Rosa María ÁLVAREZ GONZÁLEZ*
Cecilia MONDRAGÓN HERRADA**

SUMARIO: I. *Introducción.* II. *La violencia contra las mujeres.* III. *La violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.* IV. *Alcances de los conceptos de hostigamiento y acoso sexual.* V. *Consecuencias del hostigamiento y acoso sexuales.* VI. *Avances en la regulación de la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.* VII. *El sector salud como espacio laboral.* VIII. *Referencias.*

I. INTRODUCCIÓN

La violencia es uno de los mecanismos sociales más utilizados para someter a las personas a situaciones de dominación o imposición, por lo cual, su ejercicio resulta un agravio al Estado constitucional de derecho que rige en nuestro país.

El análisis del ejercicio de poder se ha centrado en el estudio de aquel desplegado desde las grandes estructuras de organización social, soslayando las diversas formas en que se ejerce en lo cotidiano; es decir, en las relaciones más cercanas entre las personas.

En el caso de la violencia contra las mujeres estamos frente a una especie de violencia que tiene diversas manifestaciones que se originan por el trato discriminatorio ante la diferencia sexual. Esta violencia se ha denun-

* Investigadora de tiempo completo en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

** Doctoranda en el Programa de Estudios Críticos de Género de la Universidad Iberoamericana-Ciudad de México.

ciado históricamente por las mujeres, ante escenarios que las han excluido y han generado una injusticia normalizada por medio de la cultura y de las mismas leyes.

Las transformaciones sociales dieron paso a los movimientos organizados de mujeres que lograron generar un análisis sobre su condición jurídica y social (Álvarez González, 2018, p. 67) en el mundo y que llevaron a la incorporación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), instrumento que reconoce la discriminación por razón de sexo, segundo instrumento —vinculante— en el sistema de tratados de la Organización de las Naciones Unidas (OACDH, 2012, p. 10).

El trato *discriminatorio* y la *violencia* que se ejerce contra las mujeres de forma cotidiana atenta contra sus derechos humanos, impiden el libre desarrollo en las distintas esferas de actuación de las personas.

En este sentido, es preciso considerar que desde hace tiempo se ha reconocido la violencia contra las mujeres como un reto para la salud pública (Secretaría de Salud, 2004), pese a los esfuerzos realizados esta problemática se ha agudizado (OPS-OMS, 2023), incluida el trato hacia mujeres usuarias,¹ como la ejercida al interior de este sector,² que, la reciente pandemia por COVID-19, evidenció se trata de un sector feminizado (INMUJERES, 2019).

El andamiaje normativo que se ha desplegado para hacer frente a estas problemáticas recoge las diversas formas en que se manifiesta ese trato hacia las mujeres, entre dichas formas están las relacionadas con conductas sexuales, mismas que se encuentran fuertemente arraigadas y, por tanto, normalizadas, pero que atentan contra la dignidad y acarrear consecuencias jurídicas (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia [LGAMVLV] y su Reglamento).

El marco constitucional vigente en México (*Diario Oficial de la Federación* [DOF], 06/06/2011 y 10/06/2011) tiene como eje la *promoción, respeto, protección y garantía* de los derechos humanos mismo que mandata los deberes de

¹ Aún se puede observar cómo las mujeres siguen sufriendo el maltrato en la atención al parto. (Abad, 2023).

² Ante esta situación, como parte de las propuestas en materia de gestión e incidencia realizadas en el contexto de los Estudios sobre el cumplimiento e impacto de las recomendaciones generales e informes especiales emitidos por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), se observaron las necesidades de impulsar las capacitaciones para el sector salud en género, así como impulsar instrumentos de posicionamiento sobre el respeto y ejercicio de los derechos laborales de las personas que laboran en este sector. (CNDH, 2019, p. 681).

prevenir, investigar, sancionar y reparar la violación de estos y que se despliegan por medio del bloque de constitucionalidad que incluye el desarrollo legal y reglamentario y que debe orientar la política pública.

El marco de referencia señalado hace posible la atención focalizada de las distintas manifestaciones de la violencia hacia las mujeres, en el caso, la violencia sexual en el ámbito laboral.

II. LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Para el abordaje de la problemática es preciso considerar las diversas aristas de un fenómeno heterogéneo y complejo, por lo que es necesario contextualizarla a partir del marco de derechos humanos.

Si bien, la norma penal sustantiva ha previsto y sancionado estas conductas utilizando el concepto de bienes jurídicos, en concreto la libertad y el sano desarrollo de la personalidad (Abanto Vásquez, 2016, pp. 3-44); el amplio desarrollo del estudio de la situación de las mujeres en la sociedad ha permitido identificar una serie de elementos tanto en la génesis de estas conductas como en el tratamiento y consecuencias que tienen mismos que recogen las normas (González, 2011, pp. 63-78).

Como consecuencia, se ha generado un desarrollo legislativo (LGA-MVLV) y reglamentario específico (Reglamento LGAMVLV), los aspectos sustanciales que rigen en la *prevención, atención, sanción y erradicación* de las diversas formas de violencia hacia las mujeres en los diversos ámbitos de actuación de las personas en nuestro país cuentan con un marco jurídico y una política pública concretos (Álvarez y Pérez Duarte, 2010 y 2014) que se han venido armonizando con el resto del sistema jurídico.

Lo anterior implica colocar el acento en el marco de referencia y conceptual que permita la articulación de los esfuerzos encaminados a la atención de las conductas de hostigamiento y acoso sexual, a partir de dos conceptos básicos:

Discriminación contra la mujer: toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres de los derechos humanos y las libertades, como son los derechos en el ámbito académico y los derechos laborales.

Violencia contra la mujer: toda acción o conducta basada en su pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado su muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación de libertad, tanto si producen en la vida pública

como en la privada. La violencia es la manifestación más grave de la discriminación contra las mujeres.

Esta situación tiene especial importancia ya que desde este enfoque se identifican las causas estructurales de problemáticas que han aquejado a las mujeres de manera histórica y que están arraigadas culturalmente.

El reconocimiento de que la violencia contra las mujeres es un problema social con profundas raíces, hace necesario un abordaje integral utilizando la metodología denominada *perspectiva de género*.

Por lo anterior, se reconoce que el derecho de *acceso a una vida libre de violencia* es la piedra angular de los derechos humanos de las mujeres, dando sentido a normas que por sí mismas no lograron protegerlas ante la visión simplista de considerar que la igualdad, como el resto de los derechos, se daría con la sola expedición de la norma jurídica, siendo necesario en nuestros días atender al concepto de *igualdad sustantiva*.

Lo anterior, implica efectivamente la actuación pública con la *debida diligencia*, con el objeto de que desde lo institucional, se promueva el cambio cultural que se traduzca en posibilidades de desarrollo para la mujer y en consecuencia para la sociedad.

La violencia contra las mujeres es una de las problemáticas que más lastima a la sociedad; su identificación, los principios que deben regir en su tratamiento, los tipos y los diversos ámbitos o modalidades en que se llega a materializar se reconocen a través de una estructura normativa que involucra a los distintos órdenes de gobierno.

El problema de hostigamiento y acoso sexual se encuentra enraizado en la cultura patriarcal, pues debido a los roles atribuidos a los géneros, se ha normalizado un trato con contenidos sexuales hacia las mujeres, quienes han enfrentado de manera individual esta situación mediante diversas estrategias personales.

La ausencia de datos para saber su magnitud y tomar medidas para su erradicación es una parte importante de la problemática, de ahí que su abordaje sea complejo y deba ser atendido de manera transversal.

En este sentido, es importante tener en consideración las definiciones que establece la LGAMVLV (artículo 6o.) y que se reproduce en la norma estatal en la materia:

Violencia psicológica. Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.

Violencia física. Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas.

Violencia patrimonial. Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima.

Violencia económica. Es toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta por medio de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.

Violencia sexual. Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo 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, y otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres.

III. LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL

Cuando cualquier tipo de violencia hacia las mujeres, incluyendo la violencia sexual, ocurre en el ámbito de trabajo, entonces suele denominársele violencia laboral, sin importar si ésta se ejerce en el sector público o privado.

La violencia laboral hacia las mujeres comprende las diversas formas que reconoce la ley. Es importante considerar que el uso de la fuerza o poder moral o psicológico contra una persona o grupo, que pueda causar daños físicos o sexuales o psicológicos, incluido el acoso sexual y psicológico, las amenazas, el acoso laboral, el abuso emocional, la intimidación y toda conducta que crea ansiedad, miedo y un clima de desconfianza en el lugar de trabajo, son parte del problema de la violencia laboral.

El ámbito espacial de ocurrencia de estas conductas se ha transformado, de tal forma que, en ciertas profesiones o empleos, el trabajo puede ser desarrollado en cualquier lugar y momento, no sólo se debe entender que la violencia laboral se comete en el lugar de trabajo.

La transformación de las relaciones de trabajo genera infinidad de posibilidades, pues en algunos casos se ha pasado del estatus de empleada o

empleado al “autoempleo”, trabajadora o trabajador temporal, contratos de duración limitada o las personas son contratadas por otras entidades o bajo figuras de subcontratación.

Las relaciones de trabajo o la empleabilidad están sujetas, en todo caso a lo que se entiende por tal en legislación en materia laboral, para efectos de la protección de las personas contra la violencia y la discriminación, también abarca esa diversificación patronal.

De tal forma, se reconoce que esta modalidad de violencia se da incluso en formas de trabajo no remunerado y en las que existe una relación de subordinación, como las que se dan entre trabajadores que tienen algún vínculo o comparten espacios laborales con las personas en formación, como sucede en los casos de las diferentes disciplinas de la salud o afines a ésta y que realizan estancias o prácticas académicas o profesionales, o de servicio social, la LGAMVLV ha contemplado la situación al regular de manera conjunta los espacios laborales y docentes.

En este sentido, puede ser considerada como violencia laboral cualquier acción, incidente o comportamiento en la cual una persona es agredida, amenazada, dañada o herida, o sufre cualquiera de los actos señalados, cuando ésta se cometa: en las instalaciones del lugar de trabajo; en cualquier lugar donde la persona, como trabajadora, necesita estar o ir con motivo de sus labores; en relación con las actividades de trabajo asignadas a las personas trabajadoras; en los trayectos para llegar o al salir de su trabajo cuando se trata de acoso o abuso sexuales; en la esfera de su trabajo, incluyendo el acoso telefónico, por correo electrónico o redes sociales.

IV. ALCANCES DE LOS CONCEPTOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

El acoso y hostigamiento sexual son manifestaciones de la discriminación de género y formas específicas de violencia mayormente cometida contra las mujeres (OEA, 2012) y que, además, vulneran diversos derechos de las/os trabajadoras/es, este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad surgidos con motivo del empleo; es una conducta discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un ambiente de trabajo hostil (CEDAW, 1992).

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado al acoso u hostigamiento sexual de la siguiente manera: “Compor-

tamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos: no deseado y ofensivo” (2013, p. 9).

Tales conductas son una amenaza, humillación que provoca vergüenza en la persona que las sufre, pues incluyen cualquier forma de conducta verbal indeseada, no verbal o física de naturaleza sexual con el propósito o el efecto de dañar la dignidad de una persona; en particular, al crear un ambiente intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Asimismo, pueden o no implicar el contacto físico, tocamientos y el asalto sexual no deseados.

Como mecanismos para realizarlos pueden ser usados condicionamientos tales como los siguientes: un aumento salarial, una promoción de rango, evitar un descenso, no afectar el desempeño laboral/académico del recurso humano en formación o asegurar la permanencia en el empleo a cambio de participar u observar en algún acto o conducta de naturaleza sexual.

También se observa de manera sistemática el ejercicio de presiones para realizar actos sexuales bajo cualquier tipo de amenaza o efecto en la vida privada de la presunta víctima, incluyendo su reputación o manipulación de su vida privada.

Como se indicó con anterioridad, para que se considere acoso u hostigamiento sólo se necesita que se cometan una sola vez, independientemente de que se perpetren de forma repetitiva.

El acoso y hostigamiento sexual en el ámbito del trabajo se pueden clasificar, de manera enunciativa y no limitativa, tomando en cuenta el tipo de agresión al que son sometidas las personas que padecen tales actos, pudiendo concurrir multiplicidad de actos en un mismo hecho.

Como se ha señalado, la transformación del sistema de responsabilidades en el marco de la reforma al Sistema Nacional Anticorrupción ha introducido en los códigos de conducta la relación de supuestos para guiar la prevención, atención y sanción en el espacio de trabajo de la administración pública.

V. CONSECUENCIAS DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUALES

El acoso y hostigamiento sexual afectan negativamente tanto a la persona trabajadora que lo sufre como al proceso laboral, ya que repercute sobre la calidad del trabajo, aumenta el ausentismo y disminuye el ritmo de trabajo o productividad debido a la falta de motivación.

La persona en situación de víctima puede tener consecuencias de diverso orden: a) consecuencias psicológicas, presentando estrés, angustia, ansiedad, depresión, afectaciones en la autoestima, desesperación, impotencia, irritabilidad, ira o enojo; así como, b) consecuencias físicas como trastornos del sueño, dolores de cabeza o síndrome de colon irritable, entre otros padecimientos ocasionados por el estrés.

Las presuntas víctimas pueden desarrollar el trastorno de estrés post-traumático; así como, manifestar rechazo al trabajo; pérdida de interés en lo que antes les parecía atractivo; además de que el impacto psicológico aumenta cuando la víctima calla y oculta el acoso por miedo a represalias o a la falta de credibilidad.

La ansiedad y el estrés que produce esta vivencia muchas veces provoca en las víctimas la necesidad de renunciar o pedir baja laboral o en su caso baja académica, y en ocasiones lleva a la víctima a solicitar un cambio de adscripción o abandonar su área de trabajo al no poder afrontar el problema, o bien a la hostilidad del ambiente puede derivar en el despido de la presunta víctima por la negativa a someterse a cualquiera tipos de acoso.

Se reconoce que las consecuencias van más allá de la persona directamente afectada, también incide sobre las y los trabajadores que pudieran ser testigos o conozcan la situación, así como el entono personal y familiar de la víctima.

En el aspecto comunitario y social, las consecuencias impactan en el mantenimiento de relaciones asimétricas que impiden la modificación de estereotipos y el logro de la igualdad, de hecho, refuerza el mensaje de que el ejercicio de violencia sexual contra las mujeres está permitido en el espacio laboral y tiene efectos negativos sobre la eficiencia de las unidades económicas, dependencias gubernamentales y otras fuentes de trabajo, al entorpecer la productividad, incrementar la rotación del trabajo o el ausentismo, afectaciones en el trabajo de equipo y en el desarrollo profesional o académico de la víctima, todos estos impactos atribuibles a quien ejerce las conductas de hostigamiento o acoso sexual.

VI. AVANCES EN LA REGULACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL

La regulación de la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral es reconocida por los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres y, por tanto, ha sido motivo de preocupación por las agencias especializadas en materia del trabajo (OIT, 216), desde las cuales se han ge-

nerado agendas específicas para ser atendidas en el espacio laboral. En este sentido, la transformación de las leyes laborales ha sido parte fundamental para dar cauce a la atención de la problemática.

En México, la reforma de 2012 a la Ley Federal del Trabajo (*DOF*, del 30-11-2012), de aplicación supletoria al ámbito burocrático, incorpora definiciones y mecanismos que, en conjunto con desarrollos normativos procedentes de otras materias, como es el caso de la transformación del sistema de responsabilidades que ha dado cauce a los comités de ética, ha articulado un sólido entramado contra esta problemática.

La LAMVLV, cuerpo normativo que establece el marco especializado para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres, identifica como una modalidad de violencia la laboral, en conjunto con la docente, y la define en los siguientes términos:

Violencia laboral y docente. Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual (LGAMVLV, artículo 10).

De acuerdo con la misma ley, la violencia laboral también puede manifestarse de la siguiente manera:

...la negativa ilegal para contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género (artículo 11).

Aunado a lo anterior, la LGAMVLV define las conductas de hostigamiento y acoso sexual (artículo 13) en los siguientes términos:

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

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

Cabe mencionar que la propia LGAMVLV (artículo 16) reconoce también como modalidades de violencia las cometidas en la comunidad y la ejercida por las instituciones (artículo 18) y las define de la siguiente manera:

Violencia en la comunidad: Son los actos individuales o colectivos que transgreden derechos fundamentales de las mujeres y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión en el ámbito público.

Violencia Institucional: Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

VII. EL SECTOR SALUD COMO ESPACIO LABORAL

La Secretaría de Salud es parte de la administración pública centralizada, en éste se conjugan actividades docentes y laborales, además, por supuesto de la prestación de servicios de salud.

Lo anterior implica la interacción de personas que confluyen con diversos propósitos en la institución, su actuar se rige por disposiciones de diversas materias, como son las normas laborales y disciplinarias e incluso, dadas las características de la población, aquellas que protegen a las personas en el espacio académico y a quienes aún no alcanzan la mayoría de edad, actualizándose los supuestos de la violencia docente de las leyes de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia así como los relativos del marco que protege a niñas, niños y adolescentes (Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes), y, por supuesto, las normas penales correspondientes dada la situación de especial vulneración.

Por lo que hace a los servidores públicos son responsables en términos de la legislación administrativa y demás disposiciones jurídicas aplicables en la materia, de acuerdo con lo que establece el Sistema Nacional Anticorrupción (Cárdenas y Márquez, 2019).

En atención a dicho marco normativo, los códigos de conducta establecen lo relativo a la conducta digna y respetuosa con que se deben conducir las personas servidoras públicas.

Lo antes mencionado, ha hecho necesaria la toma de acciones que permitan armonizar el marco normativo generado en materia de acceso a una vida libre de violencia para las mujeres con el nuevo andamiaje en materia de responsabilidades, a efecto de orientar en la ruta hacia la justicia-bilidad de los derechos de las mujeres (CEDAW, 2015).

Por lo anterior, se hace necesaria la identificación de los términos sustanciales para el cumplimiento de las normas que previenen, atienden y sancionan las conductas de hostigamiento y acoso sexual el ámbito de la administración pública federal.

En el ámbito federal de la salud, en 2003 se creó el Programa Mujer y Salud, que dio fundamentos para la elaboración, en 2009, del Modelo Integral de Prevención y Atención de la Violencia Familiar, Sexual y contra las Mujeres a cargo de la Secretaría de Salud. Este programa comprende acciones de organización, coordinación, capacitación, campañas de medios e investigación, en los que se brinda principalmente atención psicológica y médica en los casos de violencia familiar y sexual, de conformidad con la normatividad aplicable.

Como parte de las obligaciones estipuladas en la LAMVLV se establece la creación de un Modelo Único para cada uno de los ejes de acción, definidos como documentos que describen “la representación conceptual o física de un proceso o sistema para analizar el fenómeno social de la violencia contra las mujeres en su prevención, atención, sanción y erradicación”.

Dicho documento tiene carácter instrumental, y específica acciones a realizar para solucionar los problemas vinculados a cada uno de los ejes de acción.

Como parte de la homologación de instrumentos la administración pública federal publicó el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual (*DOF*, del 03/01/2020), que actualiza el procedimiento a seguir en estos casos.

Guía de actuación para las personas servidoras públicas, para el esclarecimiento de la implementación de los modelos establecidos en las normas que desarrollan el derecho de acceso a una vida libre de violencia, ajustándose a la materia laboral y disciplinaria.

En dicho protocolo se incorporan diversos avances que ha tenido el sistema jurídico mexicano, no obstante, se observa cómo se vuelve a pretender que las personas involucradas en su implementación avancen en esta tarea

sin contar con el marco de referencia que haga posible la comprensión del marco normativo que busca la tutela efectiva de las mujeres en tales espacios.

Si bien, dicho protocolo tiene como objetivo general establecer las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual en toda la administración pública, incluido el sector salud.

Éste resulta ser un nuevo desafío para la implementación de una política pública que, insistimos, se atiende al lado de otras temáticas dentro de las estructuras de los servicios de salud y sigue quedando en un lugar secundario ante las altas cargas de trabajo en tales espacios.

La complejidad que toma el sistema normativo va distanciando las normas e instancias de primer contacto con las fuentes y, por tanto, las razones que han dado origen a las mismas, el tratamiento de la violencia contra las mujeres que se materializa en los espacios del sector salud con motivo de la formación o servicio profesional que prestan las mujeres en ellos.

Lo anterior, sigue siendo una gran deuda hacia las mujeres que sufren todo tipo de violencia en dichos espacios y que se proyecta de maneras diversas en su vida, incluso de manera extrema al ser víctimas de feminicidio.

VIII. REFERENCIAS

- Abanto, M. (2016). Acerca de la teoría de bienes jurídicos. *Revista Penal*, 18.
- Álvarez, R. M. y Pérez Duarte y Noroña, A. E. (2010). *Modelos para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres*. UNAM-Conacyt.
- Álvarez, R. M. (2018). *Los derechos de las mujeres y su acceso a una vida libre de violencia*. DDU-UNAM.
- Álvarez, R. M. y Pérez Duarte, A. E. (2014). *Aplicación práctica de los modelos de prevención, atención y sanción de la violencia de género contra las mujeres- Protocolos de actuación* (4a. ed.). UNAM-Conacyt.
- Cárdenas, J. F. y Márquez, D. (2019). *La Ley General de Responsabilidades Administrativas: un análisis crítico*. UNAM.
- CEDAW. (2015). *Recomendación general núm. 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia*.
- CEDAW. (2012). *Recomendación General 19 del Comité de Naciones Unidas para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*.
- CNDH-UNAM. (2019). *Compendio Estudios sobre el cumplimiento e impacto de las recomendaciones generales e informes especiales*. México.

- González. G. (2011). “Cuarenta notas sobre el delito de hostigamiento sexual en México a 20 años de la reforma que lo tipificó. Nuevos paradigmas éticos y jurídicos para su desaliento”. *Alegatos*, 77.
- INMUJERES. (2019). *COVID-19 y su impacto en números desde la perspectiva de género*, México. <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/543160/Covid19-cifrasPEG.pdf>
- OEA. (junio, 2012). *Breve Informativo 4: Acoso u Hostigamiento Sexual Laboral*.
- OIT. (2013). *Acoso sexual en el trabajo y masculinidad, Centroamérica y República Dominicana. Exploración con hombres de la población general*. Resumen Ejecutivo, San José.
- OIT. (2016). *Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*.
- ONU. (2012). *El sistema de tratados de derechos humanos de las Naciones Unidas*. OACDH. Nueva York/Ginebra.
- OPS-OMS. (2023). *Abordar la violencia contra las mujeres en las políticas y protocolos de salud de la región de las Américas. Un informe de la situación regional*. Washington.
- Secretaría de Salud. (2004). *Violencia contra las mujeres 2003. Un reto para la salud pública en México*.