



DOCUMENTO DE SISTEMATIZACIÓN DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE ACOSO HOSTIGAMIENTO
SEXUAL LABORAL EN LAS DEPENDENCIAS DE GOBIERNO DE OAXACA PRESENTADO.



**GOBIERNO
FEDERAL**



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Elaboración de estrategias para la prevención y seguimiento del hostigamiento sexual laboral en dependencias del gobierno del estado de Oaxaca.

Antecedentes

La *Ley estatal de acceso para las mujeres a una libre de violencia de género* determina que “el Estado y los municipios tomarán medidas para asegurar la aplicación de sanciones a los hostigadores sexuales, y promoverán y difundirán en la sociedad que el hostigamiento sexual es un delito”. Asimismo, los obliga a “establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados y públicos, mediante acuerdos y convenios con empresas y sindicatos para crear procedimientos claros y precisos en los centros laborales para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión”¹.

El hostigamiento sexual es un delito contemplado en el Código Penal de Oaxaca con una sanción de uno a tres años de prisión; y si el hostigador fuese un servidor público y utilizase los medios o circunstancias que el cargo le proporcione, además de la pena prevista, se le destituirá de su cargo.

De acuerdo a los análisis ejecutados por el gobierno del Estado de Oaxaca reconoce que cerca del 50% de la población reconoce haber sido hostigada pero no denunció; también se concluye que el hostigamiento sexual laboral en la administración pública del gobierno de Oaxaca es una práctica sexista recurrente de los hombres hacia las mujeres y se advierte que las dependencias públicas de Oaxaca se desenvuelven en condiciones donde la manifestación del hostigamiento sexual es asidua.

Lo anterior llevó a plantear un proceso de sensibilización y capacitación de servidores/as públicas con el fin de prevenir y sentar las bases para crear mecanismos de atención de dicha problemática en la función pública estatal.

¹ Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Oaxaca 2009, Artículos 16 y 17.



Objetivo

“Desarrollar una estrategia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual laboral al interior de cinco dependencias del gobierno de Oaxaca, a fin de hacer visible esta problemática y establecer mecanismos que contribuyan a erradicarla”.

Dependencias de Gobierno participantes:

1. Secretaría de Seguridad Pública del Estado.
2. Secretaría de la Administración.
3. Secretaría de Salud de Oaxaca.
4. Secretaría del Trabajo de Oaxaca.
5. Procuraduría General de Justicia del Estado.
6. Tribunal Contencioso y Administrativo.

Con cada una de estas dependencias estableció contactos continuos con enlaces de la organización que facilitaron la convocatoria y la logística para los eventos de sensibilización y capacitación a realizar. A través de estos enlaces se dará continuidad a la implementación de las estrategia concebidas, por lo que tanto los talleres como las ponencias realizadas constituyen la puerta de entrada y con ello, respondiendo a los compromisos planteados con los titulares de cada dependencia.

Conferencia y Taller

Como primeras actividades se propuso realizar una Conferencia de sensibilización y un taller de capacitación sobre Hostigamiento Sexual Laboral.

La Conferencia

Las Conferencia se llamó: “Detección, atención y prevención del Hostigamiento Sexual Laboral” y tuvo como objetivo: que los y las participantes puedan reconocer que es el hostigamiento sexual y sus consecuencias, así como obtener elementos básicos para prevenirlo y atenderlo.



Sus contenidos fueron: ¿Qué es el Hostigamiento Sexual Laboral? ¿Existe el Hostigamiento Sexual Laboral? ¿Por qué se da el Hostigamiento Sexual Laboral? ¿Cuáles son las consecuencias del Hostigamiento Sexual Laboral? ¿Hay un marco legal que sanciona esta conducta? ¿Qué puedo hacer si sufro este tipo de violencia? ¿Cómo prevenir el Hostigamiento Sexual Laboral?

La **población objetivo fueron** mujeres y hombres servidores públicos de las dependencias del gobierno del estado seleccionadas. Su duración fue de 1:30 a 2 horas y se contó con una presentación gráfica.

Frente a auditorios de 20, 30, 40 y hasta 60 personas, la mayoría mujeres en casi todos los casos, estas Conferencias contaron con gran aceptación e interés. Con descripción de conceptos, cifras, leyes, ejemplos y referencias de asesoría legal, laboral y psicológica, se dio un panorama completo del hostigamiento sexual laboral durante un poco más de una hora, para luego pasar a preguntas y comentarios de las asistentes ya la entrega de folletos y carteles. También se realizó una breve encuesta que sirvió para que se expresaran de manera anónima sobre una problemática difícil y compleja ante sus compañeros.

Todas las dependencias facilitaron local y equipo y realizaron una convocatoria amplia, sin embargo, aunque estaba propuesto que fuera mixto, se privilegió por la asistencia de mujeres, mayoría en todas las Conferencias realizadas, excepto Seguridad Pública.

Por ser un tema difícil, no siempre la participación con ejemplos y comentarios fue abierta, sobre todo en aquellas dependencias donde las cifras muestran mayor presencia del Hostigamiento, como Secretaría Salud, Secretaría de Administración y Procuraduría de Justicia. A diferencias de dependencias como Secretaría del Trabajo o Tribunal Contenciosos Administrativo, donde hubo mayor participación y se detectó menor presencia del fenómeno. Una dependencia especial fue Secretaría de Seguridad Pública, pues aunque se reportó mayor incidencia del fenómeno, también hubo mayores ejemplos y participación de las mujeres, incluso siendo minoría.

En todas las dependencias no se contó con la presencia de autoridades de mayor jerarquía, excepto en el Tribunal Contencioso Administrativo, donde su Presidente sí estuvo presente en la inauguración y en toda la Conferencia.



Una de las cosas prácticas que obstaculizaron la Conferencia fue la firma de listas de asistencia, pues en algunos casos alcanzaron hasta 3 listas, lo que retrasó el inicio del evento.

El Taller

El Taller se llamó: “El Hostigamiento Sexual Laboral ¿Cómo detectarlo, atenderlo y prevenirlo?”.

Su Objetivo general fue: Que los y las asistentes identifiquen las principales características del Hostigamiento Sexual Laboral (HSL), reconozcan las necesidades de su atención y propongan posibles estrategias de prevención. Los contenidos tratados fueron: ¿Qué es y cómo se ejerce el HSL? ¿Las causas del HSL? ¿Que consecuencias tiene el HSL? Marco legal y acceso a la justicia en casos de HSL. La atención del HSL. Posibles estrategias para prevenir el HSL dentro de la institución.

La población objetivo fueron mujeres y hombres servidores públicos mandos medios de diferentes áreas de cada dependencia del gobierno del estado involucradas, con un máximo de 30 asistentes.

La metodología utilizada permitió que los contenidos fueran abordados desde una perspectiva teórico - vivencial con presentaciones conceptuales, trabajos individuales y grupales que permitan experiencias generadoras de reflexión crítica. Se utilizaron materiales de video y audios, así como una presentación gráfica. La duración fue de 4 horas.

Los talleres permitieron profundizar en los contenidos expuestos en la Conferencia, y sobre todo permitió recoger las opiniones y comentarios de las asistentes, con un poco más de confianza. En este espacio destacó la participación de las mujeres más jóvenes con experiencias muy recientes y de las mayores con historias de años y de cómo ellas dieron respuesta a estas situaciones. Destacó también la participación en menor medida de hombres reconociendo el fenómeno y a veces provocando polémica con sus opiniones como que “los hombres también eran hostigados” o que “las mujeres provocaban a los hombres”. Cabe destacar que en dependencias como la Secretaría de Salud,



los pocos hombres que había solo estuvieron un rato y se salían. Contrariamente a lo sucedido en la Secretaría de Seguridad Pública o en Tribunal Contencioso Administrativo donde tal vez por la disciplina, todos los hombres estuvieron presentes y muchos participaron con ejemplos.

Folletos y carteles

Se diseñaron e imprimieron materiales de sensibilización, para lo cual se realizaron un folleto con información básica y un cartel de sensibilización sobre Hostigamiento Sexual Laboral con un diseño que llamara la atención. Estos materiales se entregaron en las Conferencias y Talleres a razón de 1,000 folletos y 300 carteles, con positiva aceptación e interés.

Estudio jurídico

Se consideró necesario realizar un estudio del marco jurídico internacional, nacional y estatal sobre hostigamiento sexual laboral, daos los datos obtenidos en estudios locales anteriores donde el 40% desconocía que el hostigamiento sexual es un delito que se puede denunciar. Para su elaboración se solicitó la búsqueda y compilación a una abogada especialista en el tema de violencia de género, misma que se corrigió y aumentó. Sin llegar a ser un documento totalmente acabado y completo, constituye una buena herramienta que contiene un panorama amplio del marco normativo de la problemática. Este documento se pretende socializar en las diferentes dependencias para así enriquecer el proceso de información y capacitación. Dicho documento consta de 43 cuartillas y será impreso para su distribución a través de los enlaces de cada dependencia para su uso de consulta en casos y en las campañas internas.

Estrategias de prevención y seguimiento de casos

Se elaboró un documento de síntesis para la elaboración de estrategias y seguimiento de casos que contiene los aspectos básicos de la problemática, flujograma de denuncias, atención psicológica, legal, acciones de prevención institucional y un directorio de asesoría y atención al hostigamiento sexual laboral, mismo que servirá de consulta para los y las servidoras públicas interesados.

Para su elaboración se tomó en cuenta la información previa de la investigación bibliográfica de estudios y recomendaciones, así como las experiencias y opiniones de las participantes vertidas en las Conferencias y Talleres. Se privilegió



la información básica y clara de orientación, sin entrar en análisis críticos de conceptos y la eficacia o no de las leyes.

Exploración de fuentes de asesoría y denuncia

También se realizó una exploración de las fuentes de asesoría y atención de denuncias del Hostigamiento Sexual Laboral en las instancias federales y estatales, encontrándose 3 a nivel federal y 4 a nivel estatal, con las cuales se verificó personalmente su vigencia y tipo de servicio e información que dan. Estas fuentes se centraban en instancias del trabajo, de la mujer y de procuración de justicia; siendo consultadas las siguientes:

- Procuraduría Federal de Defensa del Trabajo – PROFEDET, Delegación Oaxaca.
- Procuraduría Social de Atención a las Víctimas de Delitos (Federal)
- Instituto Nacional de las Mujeres.
- Instituto de la Mujer Oaxaqueña.
- Subprocuraduría de Delitos Contra la Mujer de la Procuraduría General de Justicia de Oaxaca.
- Secretaría de la Contraloría y Transparencia Gubernamental de Oaxaca.

En todas ellas se habló con los responsables de dar información, se confirmó la pertinencia orientar casos y recibir denuncias, se verificaron números telefónicos, tipos de asesoría y horarios de atención.

También se habló con la Secretaría de Administración Estatal, que esta mandatada por ley para atender este tipo de casos, pero no cuentan con ningún mecanismo de atención e incluso desconocían que tuvieran que atender esta problemática.

Participantes

Los participantes a las Conferencias y los Talleres realizados sumaron un total de 464, de las cuales 334 (72%) fueron mujeres y 130 (28%) fueron hombres,



teniendo un promedio de asistencia de 38.6 personas asistentes por cada uno de 12 eventos realizados.

En relación a la edad de las mujeres participantes, entre los 24 y 29 años, la asistencia en promedio fue de 27.6 %; entre los 30 y 39 años, la asistencia en promedio fue de 35.3%; entre los 40 a 49 años, la asistencia en promedio fue de 16.7%; de 50 años y más la asistencia promedio fue de 9.7%

En relación a la edad de los hombres participantes, de 24 y 29 años, la asistencia en promedio fue de 20%; entre los 30 y 39 años, la asistencia en promedio fue de 44%; entre los 40 a 49 años, la asistencia en promedio fue de 22%; de 50 años y más la asistencia promedio fue de 14.6%

Generación de información

Durante el proyecto se generó información consistente en un primer momento en un pre test y post test sobre conocimientos de la problemática, sin embargo en un segundo momento se consideró necesario generar otro tipo de información más útil al proceso, por lo que se diseñó una pequeña encuesta de opinión sobre la situación de la problemática en cada dependencia, entre los asistentes a cada Conferencia.

Se definió elaborar una encuesta por la pertinencia de generar información de utilidad que permitiera medir y actualizar los datos obtenidos en el último estudio realizado en el año 2009 por el mismo Instituto de la Mujer Oaxaqueña. Esta nueva breve encuesta se diseñó con respuestas de opciones múltiples y contempló medir el reconocimiento y prevalencia o no de la problemática, sus formas, el contexto, conocimiento de leyes, causas y propuestas para enfrentarla.

Se les pidió que contestaran identificando solamente su sexo, por lo ello permitió hacer un comparativo entre la opinión de las mujeres y los hombres asistentes.

Los resultados, más adelantes mostrados en detalle, arrojaron importante información por dependencia y de manera general en los 464 asistentes a las conferencias y talleres.

Estos resultados por dependencia y general serán devueltos a través de los enlaces por dependencias y a los titulares para el conocimiento, análisis y difusión.



Pre test y pos test

La aplicación del pre test y post test en tres Talleres arrojó las siguientes respuestas en promedio:

A la pregunta ¿El hostigamiento sexual laboral es?, 64.6% de las y los asistentes en un inicio consideró que era cualquier insinuación sexual en el trabajo y un 31.6% consideró que era una forma de violencia sexual. Al terminar el módulo, 63.3% eligieron que es cualquier insinuación sexual en el trabajo y solo 32% mencionaron que era una forma de violencia sexual.

El 76.6% de las y los participantes consideraron de entrada que una característica del hostigamiento sexual laboral es o son acciones sexuales no recíprocas ni bienvenidas y 20.3% señaló que se confunde con el coqueteo y la galantería, el porcentaje restante consideró que no siempre es intencional. Para el post test en esta pregunta se obtuvo que el 85% eligió la opción de que son acciones sexuales no recíprocas ni bienvenidas, 14.6% dijo que se confunden con el coqueteo y la galantería.

Al inicio de la sesión, para 75% de los y las asistentes, la principal causa del hostigamiento sexual laboral establece la inequidad y abuso de poder entre hombres y mujeres, 9% mencionó que establece la represión y la falta de libertad sexual y 8.3% restante dice que es la naturaleza sexual del hombre. Al final del módulo, un 81% está de acuerdo en la inequidad y abuso de poder entre hombres y mujeres, el 11.3% menciona la represión y la falta de libertad sexual y el 10.6% restante mencionó la indefinición de la mujer ante la sexualidad masculina.

En un principio, 55.3% de las y los asistentes dijo que la principal consecuencia del hostigamiento sexual laboral es malestar, frustración, enojo y temor de quien es hostigado, 35.3% mencionó que es la frustración del hombre al no ser correspondido. Al final del módulo, 67% de asistentes hizo hincapié en que es



malestar, frustración, enojo y temor de quién es hostigado, 17.3% refirió que es la frustración del hombre al no ser correspondido.

Respecto al cuestionamiento sobre qué es legalmente el hostigamiento sexual laboral, al inicio del módulo, 47.3% de las y los asistentes piensan que es parte de leyes internacionales, federales y locales, 28% hace mención de que es difícil comprobarlo en la mayoría de las veces. Al final del módulo, 79% de las y los asistentes mencionan que es parte de leyes internacionales, federales y locales, y un 16.3% refiere que es difícil comprobarlo en la mayoría de las veces.

Al inicio de la sesión, para 68% de los y las asistentes, una mujer que vive hostigamiento sexual laboral necesita ser apoyada para detener y sancionar esa conducta y 16.3% restante dicen que necesita sentirse cómoda en un ambiente laboral más seguro. Al final del módulo un 74% está de acuerdo en apoyarla para detener y sancionar esa conducta, el 14.6% menciona que debe sentirse cómoda en un ambiente laboral más seguro y el 7.6% restante mencionó que debe meditar si quiere o no aceptar la proposición.

En el cuestionario pre-test, cuando se les preguntó a las y los asistentes cuál sería una estrategia de prevención del hostigamiento sexual laboral, 74.6% respondió que es necesario contar con mecanismos eficientes de prevención, denuncia y sanción, mientras que 8.3% dice que se debe poner multas por cada conducta de hostigamiento sexual. Una vez finalizado el módulo, 80.6% mencionó que se deben contar con mecanismos eficientes de prevención, denuncia y sanción, 8.6% respondió que las mujeres deben tener más talleres de autoestima; 5% dice que se debe poner multas por cada conducta de hostigamiento sexual.

Los datos obtenidos se analizaron de manera comparativa para identificar cambios obtenidos antes y después de la impartición de los talleres. Si bien se detectó que la mayoría conocía sobre la problemática y mencionó respuestas adecuadas,



también se verificó que después de los talleres estas respuestas adecuadas aumentaron de manera considerable, teniendo las asistentes mayor claridad en la definición de la problemática, sus consecuencias y necesidades.

Encuesta

Los datos arrojados por la encuesta aplicada a todos los y las asistentes a las Conferencias fueron en promedio los siguientes:

Al cuestionamiento, **¿Cree que el hostigamiento sexual en su espacio laboral es?**, 29.1% de las mujeres consideró que es frecuente, un 44.1% consideró que es ocasional y el 16% refirió que es muy frecuente. El 49.5% de los hombres eligieron que es ocasional, el 26% refirió que es frecuente y sólo 10.6% mencionaron que es muy frecuente.

Ante la pregunta **¿Alguna vez se ha sentido hostigada/o sexualmente en su trabajo?**, el 50.3% de las mujeres respondieron que sí y el 49.6% respondieron que no. Para los hombres en esta pregunta se obtuvo que el 81.3% dijeron que no, un 18% dijeron que sí.

El 60.3% de las asistentes, sí **han observado alguna conducta de hostigamiento sexual en su trabajo** y 40.6% mencionó que no la han observado. Un 48% de los hombres no han observado alguna conducta de hostigamiento sexual y el 48% restante menciona que sí ha visto conductas de hostigamiento.

En las mujeres, 78% de las asistentes dijo que sí **sabían que el hostigamiento sexual es un delito contemplado en leyes federales y locales** y 20.8% restante mencionó que no lo sabía. De los hombres, 92.6% de los asistentes dijeron que sí y el 8.6% restante hizo mención a que no lo sabían.



Respecto al cuestionamiento sobre si **han vivido alguna de las conductas de hostigamiento sexual**, el 59% de las mujeres mencionó que han sido víctimas de miradas insinuantes y/o morbosas, el 39% mencionaron “piropos”. De los hombres, 28% menciona que “piropos”.

En el cuestionario para mujeres, cuando se les preguntó a las asistentes sobre **¿Por qué creen que se da el hostigamiento sexual en el trabajo?**, el 82.3% respondió que hay machismo e impunidad para sancionar ese tipo de conductas, mientras el 3.8% hace referencia a que muchas veces las mujeres son quienes provocan por su forma de vestir y actuar y el 19% restante mencionó que a veces se confunde el coqueteo con la violencia sexual. El 61.5% de los hombres mencionó que hay machismo e impunidad para sancionar ese tipo de conductas; otro 16.6% dice que el hostigamiento sexual se da por bajos salarios, estrés y malas condiciones laborales.

Al cuestionamiento de **que propondrían para enfrentar esta problemática** el 47.5% de las mujeres respondió que hay mecanismos efectivos de denuncia y sanción, mientras que el otro 42.5% dijo que debe de haber mayores sanciones a los que hostigan y el 44.1% restante mencionó campañas de sensibilización sobre el tema. De los hombres, el 42.5% dijo que hay mecanismos efectivos de denuncia y sanción, un 34.3% menciona que debe de haber mayor sanción a los que hostigan y el 50.5% restante hizo mención a campañas de sensibilización sobre el tema.

Los datos arrojados aportan información valiosa por dependencia y de manera general. De lo más destacado a nivel general es la diferencia de opinión entre hombres y mujeres donde el 45.1% de las mujeres consideró que es frecuente o muy frecuente el hostigamiento sexual laboral frente al 36.6% de los hombres.



También destaca que el 50.3% de las mujeres se ha sentido hostigada sexualmente en su trabajo, mientras que un 60.3% de las mujeres han observado alguna conducta de hostigamiento sexual en su trabajo.

Estas cifras que corroboran la gravedad de la problemática y la información ya obtenida en el año 2009.

Un dato interesante es la identificación de cerca de un 20% de los hombres como sujetos de hostigamiento sexual laboral, principalmente con “piropos” lo cual habría que indagar en un futuro si estos provienen de mujeres o de otros hombres y la forma en que esto se vive por ellos.

En cuanto a las propuestas para enfrentar la problemática, destaca la importancia dada a tres principales factores: mecanismos internos efectivos de denuncia y sanción administrativa, mayores sanciones y campañas de difusión, mismos que tendrán que orientar la continuidad de la intervención.

Los datos específicos por dependencias fueron analizados para detectar la incidencia reportada y devolver información valiosa a cada una de las autoridades para atender la problemática de manera más específica.



Anexos

1. Folleto
2. Cartel
3. Conferencia - síntesis
4. Conferencia - Presentación PP
5. Taller - síntesis
6. Pre test y post test
7. Encuesta
8. Estudio Marco Jurídico
9. Estrategias de prevención y casos
10. Galería fotográfica



**GOBIERNO
FEDERAL**

