

## INFORME FINAL DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN

### “DESARROLLO DE SIETE TALLERES PARA DIFUNDIR EL CONTENIDO DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN PARA CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL DEL ESTADO EN LAS DEPENDENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL”



“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa”.

Noviembre de 2012

## ÍNDICE

<b>Presentación</b>	<b>3</b>
<b>Informe de los talleres</b>	<b>6</b>
<b>Contextualización de los talleres</b>	<b>7</b>
<b>Marco jurídico</b>	<b>51</b>
<b>Desarrollo de los talleres</b>	<b>63</b>
<b>Taller 1</b>	<b>71</b>
<b>Taller 2</b>	<b>76</b>
<b>Taller 3</b>	<b>80</b>
<b>Taller 4</b>	<b>85</b>
<b>Taller 5</b>	<b>91</b>
<b>Taller 6</b>	<b>95</b>
<b>Taller 7</b>	<b>100</b>
<b>Evaluación general de los talleres</b>	<b>106</b>
<b>Conclusiones</b>	<b>111</b>

## PRESENTACIÓN

El hostigamiento sexual se ejerce mayoritariamente contra la mujer, o de acuerdo al lenguaje de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), podríamos decir que es propiamente una violencia de género.

El hostigamiento sexual es un fenómeno de diversas aristas, descrito teóricamente, y estudiado por distintas organizaciones e instituciones que han pretendido clasificarlo, y evidenciado la existencia, extensión y gravedad del hostigamiento sexual en el ámbito laboral. El fenómeno del hostigamiento sexual se opone al principio de igualdad entre mujeres y hombres, ya que es una forma de discriminación por razón de sexo y por lo tanto una manifestación de la violencia de género.

El hostigamiento sexual en el puesto de trabajo es un tipo de violencia que se produce en el entorno laboral, difícilmente reconocido y asumido por la sociedad y que afecta a las mujeres, de ahí la importancia de develarlo a través de herramientas cuantitativas y cualitativas.

Lo anterior debido a que el hostigamiento sexual no es una conducta patológica ni fácilmente reconocible, ni tampoco una conducta concreta que puede ser aprendida, evaluada y catalogada, sino que más bien se inscribe en una trama de relaciones donde existe un desequilibrio de poder entre el acosador y la víctima del hostigamiento.

Si bien es cierto que en el Estado de San Luis Potosí existen dos leyes que enmarcan el derecho a la igualdad y no discriminación, y que salvaguardan a las víctimas de violencia de género en todos sus tipos y modalidades: la *Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007)*; y la *Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2009)*; se requiere de la aplicación de otro tipo de acciones que

le permitan al Estado garantizar la integridad física y psíquica del personal que trabaja en la administración pública.

El gobierno estatal, a través del Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí elaboró en 2011 el “**Protocolo de Intervención para casos de Hostigamiento y Acoso Sexual del Estado de San Luis Potosí**” con el objetivo de construir una cultura institucional libre de violencia de género y crear los mecanismos, lineamientos y procedimientos para prevenir, detectar y atender los casos de hostigamiento y acoso sexual en las instituciones públicas; siendo el principal instrumento la información, la creación de capacidades institucionales y la responsabilidad individual de las y los servidores públicos para construir en colectivo las condiciones laborales que garanticen los derechos humanos.

Para su elaboración se realizó una investigación documental sobre el marco conceptual y jurídico en la materia a nivel internacional, nacional y estatal. Se revisaron también Protocolos desarrollados por otros países que se han convertido en experiencias exitosas. Asimismo, se utilizaron los resultados del apartado de violencia del Diagnóstico de Cultura Institucional y Gestión Pública del Gobierno de San Luis Potosí y el Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género del Estado, desarrollados en el 2010.

Es prioridad del Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí (IMES), proveer, desarrollar y garantizar condiciones de igualdad en el ámbito laboral de las instituciones del Gobierno Estatal, que permitan a las ciudadanas y ciudadanos desarrollarse integralmente en un contexto de seguridad individual y social.

Se requiere sensibilizar e informar a los/as empleadas que el Hostigamiento y Acoso sexual Laboral es una violencia de género, se tiene que reflexionar y modificar las prácticas discriminatorias en el trabajo, no sólo impulsando el fortalecimiento de políticas públicas sustentadas en las necesidades de las mujeres potosinas, sino dotarlos de todas las herramientas posibles, que

posteriormente redunden en la conformación de los Comités de Seguimiento para casos de hostigamiento y acoso sexual laboral en las instituciones de la administración pública.

El desarrollo de los talleres, se orientó a dar a conocer el protocolo para casos de hostigamiento y acoso sexual laboral, lo cual, permitió sensibilizar a las/os trabajadoras de las dependencias en la prevención del hostigamiento y acoso sexual en su ámbito laboral. Permitted que el personal de la Administración Pública Estatal, identifique el hostigamiento sexual laboral como un tipo de violencia de género, mediante conocimientos y herramientas para denunciar y ejercer su derecho a una vida libre de violencia, establecidos en el Protocolo de Prevención para casos de Hostigamiento y Acoso Sexual del Estado.

Se pretendió que desde su ámbito como trabajadoras/res de la administración pública del estado de San Luis Potosí, pueden incidir en cambios normativos, al obtener los criterios, orientaciones y propuestas, para exigir la adecuada aplicación de mecanismos de actuación frente al hostigamiento sexual.

Se dieron a conocer las herramientas para la prevención, atención y denuncia, establecidas en el Protocolo y emanadas de los compromisos que México ha ratificado ante la ONU, estableciendo la protección de las mujeres en los marcos jurídicos internacionales, nacionales y estatales. No solo se propuso la prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual, sino la importancia de construir a su erradicación a través de la instalación de un Comité para casos de hostigamiento y acoso sexual laboral que propone el Protocolo.

## INFORME DE LOS TALLERES

Del 8 al 15 de Noviembre de 2012, la Red Estatal de Mujeres Simone de Beauvoir A.C. llevó a cabo siete talleres de capacitación en San Luis Potosí, denominándolos **“Protocolo de Intervención para casos de Hostigamiento y Acoso Sexual”**, a través de los cuales se trabajó con 143 trabajadores /as de la Administración Pública del Estado, proporcionándoles elementos teóricos, prácticos y vivenciales y una participación activa que les permitió sensibilizarlas (os) en la prevención, atención, sanción y erradicación del hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral, mediante la instalación de un Comité para casos de hostigamiento y acoso que propone el Protocolo.

La propuesta de trabajo realizada tuvo los siguientes objetivos:

### **General:**

- ➔ Que el personal de la Administración Pública Estatal, identifique el hostigamiento sexual laboral como un tipo de violencia de género, mediante conocimientos y herramientas para denunciar y ejercer su derecho a una vida libre de violencia, establecidos en el Protocolo de Prevención para casos de Hostigamiento y Acoso Sexual del Estado.

### **Específicos:**

- ➔ Que el personal de la Administración Pública Estatal, identifique y reconozca las tipos y conductas del hostigamiento sexual laboral que se ejercen en el ámbito laboral.
- ➔ Que el funcionariado de la Administración Pública Estatal conozca los procedimientos para la prevención, detección y atención del hostigamiento sexual laboral.
- ➔ Que las empleadas conozcan sus derechos y medidas precautorias ante el proceso de denuncia del hostigamiento sexual laboral.

Con la finalidad de cumplir con los objetivos propuestos, se programó la siguiente agenda de trabajo:

Fecha	Lugar
8 de noviembre	San Luis Potosí
9 de noviembre	San Luis Potosí
10 de noviembre	San Luis Potosí
12 de noviembre	San Luis Potosí
13 de noviembre	San Luis Potosí
14 de noviembre	San Luis Potosí
15 de noviembre	San Luis Potosí

## CONTEXTUALIZACIÓN DE LOS TALLERES

### INTRODUCCIÓN A CONCEPTOS

#### Teoría sexo-género

##### Objetivo

Conocer el punto de partida de que nacen las discriminaciones de carácter sexista y se construye la identidad femenina y masculina.

##### Sexo

Son las características y diferencias biológicas y anatómicas que distinguen al hombre de la mujer con las que nacemos y que son naturales, si eres mujer u

hombre y si tienes vulva o pene y testículos.

Sexo, ser hombre o ser mujer, el hombre fecunda, la mujer concibe, se nace con el sexo, existen diferencias biológicas y no cambian.

### **Género**

Conjunto de ideas, creencias, representaciones y atribuciones sociales construidas en cada cultura tomando como base la diferencia sexual, interiorizadas y aprendidas por los hombres y las mujeres a lo largo de los años.

La construcción del género tiene que ver con la vida de cada persona: su cultura, la etnia a la que pertenece, la clase social, la edad, religión y la historia familiar. Se refiere a las cosas que tenemos que hacer y a las situaciones que tenemos que vivir de manera diferente las mujeres y los hombres. Se trata de la manera en cómo nos ven los demás y en cómo se espera que pensemos y actuemos dependiendo de si somos hombres o mujeres.

Estas características se han traducido en desigualdades y marginación para la mayoría de las mujeres y en la subordinación de sus intereses como personas a los de los otros. Al término género se le ha dado un uso equívoco y, se ha reducido a un concepto asociado con el estudio de aspectos relativos a las mujeres. Es importante señalar que el género afecta tanto a hombres como a mujeres, que la definición de femineidad se hace en contraste con la de masculinidad, por lo que género se refiere a aquellas áreas –tanto estructurales como ideológicas– que comprenden relaciones entre los sexos.

Genero; lo masculino o lo femenino, el masculino productivo, lo femenino reproductiva, es socio cultural se construye y pueden cambiar.



# **Construcción Social y Estereotipos de Género**

## **Construcción Social**

Las características de género son contracciones socioculturales que varían a través de la historia y se refieren a los rasgos psicológicos y culturales que la sociedad atribuye, a cada uno, de lo que considera “masculino” o “femenino”.

En la construcción social de género se reconoce cómo las diferencias sexuales se convierten en desigualdades sociales que colocan a las mujeres en una situación de vulnerabilidad.

En la condición de género que la sociedad construye, comprende características que social, cultural e históricamente, son impuestas por la sociedad en su conjunto y que son atribuidas a mujeres, las que están llamadas a cumplir con la reproducción biológica y los roles sociales determinados, que definen a la mujer como ser social y cultural genérico. La mujer es educada para dar todo, para renunciar a lo que quiere en pro del otro y se trata socialmente, de una condición histórica.

Los grupos humanos, a partir de las diferencias biológicas, construyen los conceptos de masculinidad y feminidad y atribuyen simbólicamente características, posibilidades de actuación y valoración diferentes a las mujeres y a los hombres, produciendo en la mayoría de las sociedades sistemas sociales no equitativos (Proequidad, p.2).

La valoración de una mujer, su feminidad, está entrelazada con su desempeño como madre, esposa y ama de casa, y no como trabajadora o ciudadana. La valoración del hombre se da justamente al revés: su masculinidad depende de sus logros laborales o públicos y su desempeño como padre o amo de casa no cuenta. Este desequilibrio tiene costos para ambos y, sobre todo, para las hijas y los hijos, porque impiden su pleno desarrollo como seres humanos. (Lamas,1997, p.81).

“La sociedad ha valorado lo femenino como inferior y a lo masculino como superior, veamos un ejemplo: Si pensamos en una mujer con atributos masculinos: mujer valiente, fuerte, triunfadora sus bonos suben socialmente. En cambio si pensamos en hombre con atributos femeninos, es un hombre débil, inseguro, tierno sus bonos sociales disminuyen.” (Novoa, Bustos y Delgado, 1998, p.30). Por lo general son los hombres, los que tienen capacidad de decisión, ejercen el poder y tienen posiciones de mayor reconocimiento en el ámbito público. Las mujeres desarrollan tareas consideradas de apoyo y operación menos valoradas. El acceso a los recursos y beneficios y el dominio sobre ellos se asignan de manera desigual entre los géneros.

La desigualdad entre los géneros masculino y femenino se fomenta cuando se enseña a los hombres y a las mujeres a que ellas tomen el segundo lugar en cualquier acción: ¡hazle caso a tu hermano, él es hombre! Le dice una madre a su hija. (Carbajal y Barrón, 1998, p.8).

### **Estereotipos de Género**

La palabra estereotipo fue utilizada por primera vez en 1922 por un periodista (Lippman), refiriéndose con ella a ciertas imágenes culturalmente determinadas que se inmiscuyen entre las facultades cognitivas del individuo y sus percepciones del mundo. Son concepciones preconcebidas sobre cómo es y cómo deben comportarse los hombres y las mujeres.

Son las características que se le asignan a hombres y a mujeres y se derivan de sus atributos. La mujer debe ser: dócil, comprensiva, frágil, abnegada, emotiva, complaciente, ser amorosa, cuidar y servir a otros, fiel, pasiva, cooperadora, empática, emocional, desinteresada en el sexo. Los hombres tienen que ser fuertes, agresivos, dominantes, aventurero, inteligente, valiente, práctico, trabajador, que tenga el poder y el control de emociones, seductor, etc.

Los estereotipos pueden evaluarse desde una consideración positiva (representación

esquemática de la realidad) hasta una negativa (prejuicio social). Sabemos que prejuicio significa “ausencia de imparcialidad”.

Los distintos papeles sociales que se adjudican a mujeres y hombres evocan expectativas sobre las características personales que requiere su desempeño, y éstas forman la base de los estereotipos de género. Los estereotipos de género no son estáticos –cambian a lo largo del tiempo-, ni tampoco universales - son distintos en cada cultura -. Son los modos de actuación considerados correctos e imputables a un rol determinado en una sociedad y en un momento dado.

Cualquier forma de exclusión social se asienta sobre los roles y estereotipos. Tanto los roles como los estereotipos se construyen siempre en función del entorno y de la sociedad en la que se vive.

Los estereotipos por razón de género dificultan la consecución de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres siendo su repercusión más inmediata la segregación ocupacional en el mercado de trabajo. Reflejan las creencias populares sobre las actividades, los roles, rasgos, características o atributos que caracterizan y distinguen a los hombres de las mujeres.

De este modo, se espera que los niños practiquen más la bicicleta que las niñas, o que éstas sean más ordenadas que los niños.

<b>El hombre debe ser</b>	<b>La mujer debe ser</b>
Feo	Bonita
Fuerte	Débil
Dominante	Sumisa
Generoso	Envidiosa
Intelectual	Afectiva
Atrevido	Tímida
Infiel	Fiel
Frío	Sentimental
Polígamo	Monógama
Activo	Pasiva

### **Cuando hablamos de estereotipos femeninos:**

- Amas de casa, nos viene la imagen de la mujer que limpia, cocina, plancha, sirve a su marido, hijos e hijas, la que mira las telenovelas.
- Si hablamos de las trabajadoras de la limpieza u operarias de limpieza, imaginamos que son gente de escasos recursos, tanto culturales como económicos.
- Cuando nos referimos a las prostitutas, nos viene la imagen de mujeres de mercancía, de compra y venta, sentimiento de desprecio, demacración física.

### **Lo mismo pasa con el estereotipo masculino:**

- Si hablamos de inmigrantes pensamos: delincuentes, sucios, redes de delincuencia, es así lo que se piensa en principio.
- Los homosexuales tienen el estereotipo de ser personas promiscuas, inestables, afeminadas, inmaduras, incapaces de tener una relación estable.
- Si hablamos de los grandes directivos, ¿qué pensamos? “los del traje y corbata”,

que son individualistas, narcisistas, controladores, líderes, presuntuosos, etc.

La tendencia a establecer categorías y a agrupar a las personas dentro de ellas es lo que da lugar a los estereotipos. Es el estereotipo, la imagen que se tiene al clasificar a la gente bajo unas características de acuerdo con su procedencia, sexo, edad y raza.

## **VIOLENCIA DE GÉNERO**

### **¿Qué es la Violencia de Género?**

El término de violencia y su raíz etimológica nos remite al concepto de “fuerza”. Corsi (1994) define a la violencia, en sus múltiples manifestaciones, como una forma de ejercer el poder mediante el empleo de la fuerza (física, psicológica, económica, política) e implica la existencia de un “arriba” y un “abajo”, reales o simbólicos, que asumen roles complementarios: padre - hijo, hombre - mujer, maestro - alumno, patrón - empleado, joven- viejo. Está inmersa en las relaciones existentes entre hombres y mujeres. La violencia de género surge como consecuencia de la discriminación de género y se define como “todo acto de violencia basado en el género, que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico incluidas las amenazas, coerción o privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada” (ONU, 1993, en Velázquez, 2003).

Cabe mencionar que existe una diferencia significativa entre la violencia de género (que señala que tanto mujeres como hombres pueden ser violentados) en los siguientes conceptos:

- Violencia hacia la mujer: está dirigida únicamente hacia la mujer y hace referencia a la brecha que existe entre los géneros en la que se explica que,

históricamente y a pesar de los avances sociales de inclusión de la mujer en la vida pública, ella se encuentra rezagada y en condiciones de inequidad.

- **Violencia doméstica o familiar:** violencia que se ejerce en el contexto de la familia, y puede estar dirigida a los diferentes miembros de la familia por algún integrante de ésta, por ejemplo: al cónyuge por el cónyuge (masculino o femenino), a los hijos e hijas por los padres, a los padres por los hijos o a cualquier persona vulnerable (discapacitados/as, personas de la tercera edad). La violencia de género tiene como objetivo mantener relaciones desequilibradas de poder patriarcales del hombre hacia la mujer. La violencia es provocada por la asimetría del poder en las relaciones entre las personas, así como por las inequidades sociales, existen personas o grupos más vulnerables para sufrir violencia, como son: las mujeres, las niñas, los niños, las personas adultas mayores, discapacitadas, indígenas y con orientaciones sexuales diferentes.

Las desigualdades se constituyen en inequidades o diferencias injustas, tienen su expresión en el ámbito público y en el privado, y se reproducen a partir de la existencia de estructuras sociales que favorecen relaciones de poder asimétricas; y/o culturas que permiten visibilizar y perdurar ese vínculo desigual como legítimo y natural.

## **Características de la Violencia Contra la Mujer**

- Las razones profundas son de carácter estructural. La ideología de la superioridad del hombre, generalmente aceptada también por la mujer, y la internalización que hacen ambos de roles muy diferenciados para hombres y mujeres se transmite a través de las instituciones de la sociedad.

- Está culturalmente institucionalizada, ya que se sostiene por la organización del sistema social vigente y afecta a las normas básicas de la sociedad y a los modelos de comportamiento que mantienen a las mujeres en situación de inferioridad. Las

mujeres también interiorizan el código patriarcal y se echan a sí mismas la culpa inducidas por ideas como por ejemplo “si yo hubiera servido la cena a tiempo él no me hubiera agredido”.

- No es natural, es aprendida mediante la socialización. El aprendizaje para dominar se legitima con valores que limitan en los hombres la compasión y la empatía. Tiene un carácter instrumental: modo de afianzar el dominio, control social y castigo de la mujer. Funciona como mecanismo para sujetar y domesticar a las mujeres, obligándolas a comportarse como deben. Por tanto, persigue asegurar la dominación masculina y la subordinación de las mujeres demostrando quién tiene la autoridad en la pareja. Se ejerce para prohibir ciertas actividades o comportamientos de las mujeres.

El uso de la fuerza para resolver conflictos interpersonales se hace posible cuando hay un desequilibrio de poder, por lo que se dan relaciones desiguales en las que está vigente el código patriarcal.

- Invisibilidad social. A pesar de los avances en la visibilización del problema, todavía hay obstáculos para cuantificar su magnitud ya que se mantienen los temores de muchas mujeres, la falta de información, las presiones familiares, las amenazas, etc. También hay dificultad para registrarlo por la falta de un criterio unificado al respecto.

- La violencia no es consecuencia del amor sino un mecanismo de venganza hacia la mujer que quiere salir de la dominación de su pareja o ex pareja. El sentido de propiedad sobre la mujer es lo que lleva a las agresiones porque vincula la sumisión femenina a la propia virilidad.

- La violencia de género afecta a las mujeres colectivamente por el mero hecho de serlo, generando miedo, lo que inhibe sus capacidades. Afecta a las mujeres, a unas directamente y a otras simbólicamente ya que la violencia de género tiene

una función de refuerzo del dominio masculino actuando sobre toda la población con efecto atemorizador. Sólo las mujeres víctimas sufren la violencia directamente, pero todas las mujeres quedan afectadas porque refuerza el temor de todas fomentando la subordinación a los hombres. Vivir la experiencia de la violencia prepara a las mujeres para la aceptación del dominio masculino y les hace creer que sólo en la dependencia de un hombre se justifica su vida y su existencia social. El código patriarcal hace equivalente el matrimonio estable y la unión familiar con el éxito personal de la mujer. El confinamiento de las mujeres en los espacios domésticos va asociado a la sobrevaloración del matrimonio y la maternidad.

## **Mitos sobre la violencia**

Existe una serie de mitos alrededor de la violencia hacia las mujeres que posibilitan seguir ocultando, perpetuando y obstaculizando la adecuada atención del problema. Algunos de estos mitos son:

### **“La mujer busca o merece el maltrato”.**

Nada justifica la violencia. Ninguna persona tiene derecho de hacer uso de la violencia hacia otra.

### **“La mujer golpeada no cambia su situación porque le gusta. Las mujeres agredidas son masoquistas”.**

A muchas mujeres se les dificulta poner límites y pedir ayuda para detener la situación de violencia contra ellas porque: han aprendido que el amor está asociado con la espera y el sacrificio, se les ha educado para creer que si no están con alguien no son nada, viven en dependencia económica, experimentan miedo a romper la “unión” familiar, viven con un gran miedo a las represalias, no visualizan redes de apoyo.

**“Si aguanta, él cambiará”.**

La violencia es reiterativa y va en aumento. Si no se detiene, pasa del grito a los golpes y puede llegar hasta la muerte.

**“Si él trabaja, trae lo que necesita a la casa y trata bien a los hijos y a las hijas, no se puede pedir más”.**

Nada justifica hacer uso de la violencia. Toda persona merece ser tratada con respeto, justicia y amor.

**“El que abusa de una mujer tienen problemas mentales, es un loco”.**

Varios estudios muestran que menos de un 10% de los casos de violencia son ocasionados por trastornos mentales del agresor.

**“La mayoría de los maltratadores son alcohólicos o drogadictos”.**

Tomar alcohol o drogas, puede facilitar y servir de pretexto para hacer uso de las conductas violentas, pero no es la causa. Muchos alcohólicos o drogadictos, no agreden a sus compañeras y muchos de los que agreden no consumen alcohol ni toman drogas. Además ¿Por qué los que consumen alcohol o drogas no son igual de violentos con los hombres que les rodean?

**“Las mujeres de “clase baja” tienen un índice mayor de maltrato que las de clase media o alta”.**

La agresión afecta a todas las mujeres, sin importar la clase social, sea baja, media o alta.

**“Las mujeres agredidas carecen de educación”.**

Las estadísticas demuestran que la agresión no impone límites ni barreras, se presenta en todos los niveles académicos, sean abogadas, doctoras, amas de casa, ingenieras y otras.

**“Los agresores son hombres fracasados y carecen de recursos para enfrentar al mundo”.**

Al igual que las mujeres maltratadas, el agresor pertenece a cualquier esfera social, en cualquier nivel educativo y puede además desempeñar cualquier profesión u oficio.

**“El agresor no es un compañero cariñoso”.**

Los agresores pueden ser hombres cariñosos en sus manifestaciones, no precisa tener una conducta hostil. De hecho, el ciclo de la violencia tiene una etapa denominada “luna de miel” donde se muestran muy cariñosos.

**“La violencia verbal no es tan mala como la física”.**

Todos los tipos de violencia son dañinos. Recordemos que las secuelas psicológicas generalmente son peores que las físicas.

**“Algún conato de violencia es natural en la pareja”.**

No es natural que exista agresión en la relación de pareja. El amor, el respeto mutuo y la equidad sí son actitudes que corresponden a una relación de pareja.

## **Tipos de violencia de género y modalidades**

La Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí, en el artículo 3° establece los siguientes tipos de violencia:

**I. Violencia Física:** cualquier acto material, no accidental, que inflige daño a la mujer a través del uso de la fuerza física, sustancias, armas u objetos, y que puede provocar o no lesiones, ya sean internas, externas o ambas;

**II. Violencia Psicológica:** todo acto u omisión que daña la estabilidad psicológica y que conlleva a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio;

**III. Violencia Patrimonial:** cualquier acto u omisión que afecta la situación patrimonial de la víctima. Se manifiesta en la transformación, sustracción, destrucción, limitación, 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;

**IV. Violencia Económica:** toda acción u omisión del agresor que afecta la situación económica de la víctima;

**V. Violencia Sexual:** cualquier acto que degrada o daña el cuerpo o la sexualidad de la víctima, o ambas, que atenta contra su libertad, dignidad, seguridad sexual e integridad física, que implica el abuso de poder y la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto;

**VI. Violencia Laboral:** la negativa ilegal a contratar a la víctima, o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género;

**VII. Violencia Docente:** las conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones o características físicas, que les infligen maestras o maestros;

**VIII. Violencia Femicida:** es la forma extrema de violencia de género contra las mujeres, producto de la violación de sus derechos humanos, en los ámbitos público y privado, conformada por el conjunto de conductas misóginas que

pueden conllevar impunidad social y del Estado, y puede culminar en homicidio y otras formas de muerte violenta de mujeres, y;

**IX. Cualquier otra** forma análoga que lesione o sea susceptible de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres.

Evidentemente, es difícil que nos encontremos con un caso de violencia de género en el que se dé un solo tipo de maltrato: generalmente varios de ellos van unidos. De hecho, siempre que existen malos tratos físicos también hay malos tratos psicológicos, ya que éstos siempre son humillantes y deterioran la integridad y la autoestima de la víctima

## **Modalidades**

Estos diferentes tipos de violencia de género se pueden manifestar en diversos espacios e instituciones sociales, en distintos tipos de relaciones interpersonales, que la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí, establece como modalidades en el artículo 4°:

**I. Familiar:** todos aquellos actos abusivos de poder u omisión intencional dirigidos a dominar, controlar o agredir de manera física, psicológica, patrimonial, económica o sexual, dentro o fuera del domicilio familiar, realizadas por el agresor que tiene o ha tenido algún vínculo de índole familiar con la víctima, parentesco por consanguinidad, afinidad o civil; tutela o curatela; concubinato; o bien, que haya tenido o tenga alguna relación afectiva o sentimental de hecho con ésta;

**II. Laboral y docente:** todo acto u omisión ejercida en abuso de poder por personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, que daña su autoestima, salud,

integridad, libertad y seguridad, que impide su desarrollo y atenta contra la igualdad;

**III. Social:** los actos individuales o colectivos que transgreden derechos fundamentales de las mujeres en el ámbito público y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión, y;

**IV. De las instituciones públicas:** los actos u omisiones de las y los servidores públicos que discriminen o tengan como fin o resultado dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso a las políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

## Ciclo de la Violencia

Lenore Walker en 1978 definió el Ciclo de la violencia a partir de su trabajo con mujeres, quién pretendió explicar la situación en la que se da la violencia física, ya que la violencia psicológica no aparece de forma puntual, sino a lo largo de un proceso, el cual tiene la intención de someter y controlar por parte del hombre a la mujer.



Este ciclo de la violencia nos ayuda a entender el fenómeno de la violencia, ya que identifica tres fases generadas, las cuales son:

### **1. Fase de Tensión**

En esta etapa se dan muestras de conductas de irritabilidad hacia la persona agredida, quien asume el papel de complacer y hacer cualquier cosa para quedar bien con la persona agresora. Esta fase se caracteriza por la sucesión de acontecimientos que incrementan la tensión, la hostilidad y ansiedad entre la pareja, variando en intensidad y frecuencia. Se produce una dinámica marcada por la tolerancia al conflicto y la acumulación de tensiones resultantes de ellos. La duración de esta fase del ciclo es diferente en cada pareja y puede durar desde meses hasta pocas horas.

### **2. Fase de la Agresión**

Es aquella que se manifiesta con golpes, maltratos, insultos, amenazas. En esta etapa se manifiesta la agresión misma. Por ejemplo, los golpes, los maltratos, insultos, amenazas, de una persona contra otra. Durante esta fase se produce la descarga incontrolada de las tensiones acumuladas durante la fase anterior. Esta descarga puede variar en gravedad y abarcar desde un empujón hasta el homicidio. Esta fase tiende a incrementar tanto su ocurrencia como la gravedad de la violencia o bien, puede suceder que permanezca igual durante algún tiempo, antes de aumentar, caracterizándose por ser incontrolable e impredecible.

### **3. Fase de arrepentimiento y conciliación**

Etapa donde se da la reconciliación y promesas de no volver a maltratar. Por un tiempo se da el cese de los abusos, el cual no es definitivo, ya que la violencia puede volver a aparecer e iniciar de nuevo el ciclo con la etapa de tensión. Se distingue por la actitud del agresor, extremadamente amorosa y arrepentida. Manifiesta sentirse arrepentido, prometiendo que nunca se volverá a repetir lo ocurrido, mostrándose cariñoso y considerado con la mujer. Muchas veces se

produce una negación de lo ocurrido, minimizando la gravedad del acto violento, se intentan renegociar los términos de la relación.

Es muy importante que las mujeres reconozcan las diferentes etapas del ciclo de la violencia con la finalidad de que se pueda detener a tiempo, ya que las agresiones pueden aumentar en cuanto a intensidad y gravedad. Este ciclo se va repitiendo, una y otra vez, hasta instalarse en la cotidianidad, la repetición del ciclo de la violencia se consolida y sólo empieza a desactivarse hasta que la mujer denuncia y recibe ayuda.

Generalmente, las mujeres que soportan el maltrato lo hacen porque padecen dependencia económica, emocional, o tienen miedo. El miedo las paraliza cuando son sometidas a ciclos repetidos de violencia y van anulando su autoestima, distanciándolas del contacto con la realidad objetiva e incapacitándolas para poder encontrar, por sí solas el maltrato que padecen.

## **Consecuencia de la Violencia hacia las Mujeres**

Uno de los principales efectos de la violencia de género es el quebrantamiento de la identidad que constituye a una persona como sujeto. Esto quiere decir que la persona distorsiona el concepto que tiene sobre sí misma y pierde la capacidad para tomar decisiones propias de forma asertiva y funcional, tanto para ella como para las personas que la rodean (Velázquez, 2003). La violencia de género perturba los aparatos perceptuales (interpretación de los estímulos recibidos a través de los órganos sensoriales, como los ojos, la piel, los oídos, entre otras) y psicomotor (coordinación del movimiento del cuerpo), la capacidad de raciocinio y los recursos emocionales de las personas agredidas impidiéndoles reaccionar adecuadamente al ataque (a corto y a mediano plazo).

Es decir, en ocasiones la persona víctima de violencia de género se paraliza en el momento de la agresión y la recibe de forma pasiva, y posteriormente a la violencia, se siente incapaz de hacer algo para solucionar la situación de violencia (por ejemplo denunciar a su agresor) (Velázquez, 2003).

Las alteraciones en los aparatos perceptual y psicomotor, pueden llegar a tener efectos tan graves como la disociación de la persona agredida (verse “desde arriba” al momento de la agresión, sentir que “flota” en el aire, “transportarse” a otro lugar a través de la imaginación, etc.), orinarse en el momento de la agresión, tener dolencias somáticas (alguna molestia física que no tiene base biológica, si no psicológica), entre otras.

Una persona traumatizada por haber sido violentada suele presentar básicamente estos tres sentimientos (alteración de sus recursos emocionales) (Velázquez, 2003):

- **Sentimiento de desamparo:** frente al peligro real de un ataque y la amenaza a la integridad física, emerge el sentimiento de impotencia y la consecuente angustia. Si no se satisface la necesidad de ayuda para poner fin a la tensión interna, se genera el sentimiento de desamparo que dará origen a otros, como la tristeza, el miedo y el desasosiego.
- **Vivencia de estar en peligro permanente:** pérdida de seguridad y confianza y el predominio del deseo de no ser destinatario de actos violentos.
- **Sentirse diferente de los demás:** el recuerdo, la reactualización de la violencia padecida hace sentir los efectos por largo tiempo y en diferentes aspectos de la vida. La persona violentada, suele creer que es la única persona a quien le sucedió el hecho de violencia; esto provocará sentimientos de humillación, autodesprecio, desesperanza, aislamiento y silencio.

Estos sentimientos surgen por el dolor y la impotencia de no poder transformar lo que ya pasó dejando su marca en el cuerpo, los afectos y la vida cotidiana. Cabe

mencionar que las manifestaciones de violencia de género provocan diversos efectos y consecuencias de diferente manera en las personas, y que van de menor a mayor daño, como son (Villagómez Valdés, 2005):

- Ansiedad
- Vida en estrés
- Baja autoestima
- Sentimientos de desesperanza e impotencia por no poder defenderse, o por el hecho de que “a pesar de lo que se haga, se es agredida”
- Aislamiento social
- Incertidumbre y sentimientos ambivalentes (querer denunciar al agresor y no poder por miedo)
- Sensación de culpabilidad
- Parálisis por el terror o miedo
- Disminución de la capacidad para tomar decisiones
- Conducta violenta en otros ambientes
- Depresión
- Dolencias somáticas
- Trastornos de la alimentación
- Trastorno de estrés postraumático
- Consumo excesivo de alcohol, cigarro, o drogas
- Embarazos no deseados o enfermedades de transmisión sexual
- Lesiones físicas graves u homicidio
- Suicidio a causa de la depresión

Los efectos de la violencia dependerán, para la resolución de la crisis, de una serie de factores que se articulan en forma variable (Velázquez, 2003):

- Tipo de agresión padecida: violación, golpes, acoso sexual, abuso psicológico, amenazas reiteradas de ataque, etc.

- Tiempo de duración de la agresión: hecho violento aislado o la agresión que ocurre en forma permanente, repetitiva y crónica.
- Gravedad de la agresión: según el grado de incidencia de las diversas lesiones físicas y el impacto emocional.
- Personalidad previa al ataque: que determinará la implementación de diversos recursos psíquicos para enfrentar los hechos violentos y sus secuelas.
- Apoyo familiar y social: red de sostén con que cuenta una víctima.

La mayoría de las personas atacadas muestran a posteriori una marcada disminución de la autoestima y de la confianza en sí mismas. Los sentimientos de humillación, vergüenza y autodesprecio surgen de la confusión que produce sentirse, a la vez, víctima y culpable y es común escuchar frases como: ¿no habré sido yo que lo provoqué?, ¿cómo no me di cuenta de lo que me iba a hacer?, me siento una porquería desde que me violentó.

Cabe mencionar que las consecuencias de la violencia de género, no sólo afectan a la persona que las recibe, también tienen un impacto en las personas más cercanas a ésta (familia, amigos) e incluso afecta a la sociedad en general. Esto sugiere dos niveles de impacto secundario o indirecto:

**Familia o amigos:** a pesar de que otras y otros integrantes de la familia o las y los amigos no reciban la violencia de forma directa, pueden sentir las consecuencias emocionales al presenciar dicho acto o al conocer la situación de las personas violentadas. Por ejemplo:

- En un contexto familiar, los hijos que perciben la relación violenta de sus padres, pueden desarrollar problemas de salud física y psicológica y que se refleje en situaciones como problemas en la escuela, abandono del hogar, problemas de adicciones, comportamiento violento en las relaciones interpersonales, entre otros. En este mismo contexto, otros/as miembros de la familia (hermanos/as,

sobrinos/as, abuelos/as, etc.) podrían presentar sentimientos de impotencia, de frustración, miedo, inseguridad, al no poder ayudar a la persona que está siendo violentada y vivir en estrés o tensión la mayor parte del tiempo.

- En un contexto laboral, un empleado/a de “x” trabajo que perciba el hostigamiento sexual hacia un compañero/a puede desarrollar sentimientos de impotencia al no poder ayudar al/a compañero/a que está siendo violentado/a, creencia de que puede ser él o ella la próxima víctima (estado de alerta permanente), sentimientos de culpa, sentimientos de indignación, estrés en el trabajo, etc. En general, los efectos emocionales pueden afectar de diferente manera en las víctimas indirectas en los diversos espacios de manifestación de la violencia.

**Comunidad o sociedad:** en este nivel, la violencia de género afecta en las relaciones interpersonales de los individuos y en las instituciones que conforman la comunidad o la sociedad. El hecho de que una persona sea violentada por su género, puede provocar varios efectos en este nivel:

- Que la sociedad o la comunidad “normalice” las situaciones de violencia (es común y es parte de la vida cotidiana de la comunidad o de la sociedad que existan personas violentadas por su género) y se permita;
- Que la sociedad o comunidad perpetúe las situaciones de violencia de género (se transmita de generación a generación), y;
- Que la productividad de la sociedad o la comunidad sea dañada (las personas víctimas directas o indirectas de la violencia de género sean disfuncionales en el trabajo, no tengan buen desempeño en éste, se ausentan frecuentemente, etc., menor participación en los programas comunitarios y escolares, costos económicos debido a la inversión que se tiene que hacer en los programas para eliminar la violencia o programas para intervenir en momentos de crisis).

## **HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL**

### **¿Qué es el Hostigamiento sexual laboral?**

Acoso se utiliza como sinónimo de Hostigamiento Sexual y se define como la acción de molestar y perseguir a alguien con motivos o intenciones sexuales. Es una manifestación de la discriminación por razón de género que se produce en el ámbito laboral debido a las diferencias de poder económico, político y cultural que existen entre mujeres y hombres.

El hostigamiento y acoso sexual forman parte de las conductas previstas como violencia de género y comprende un conjunto de comportamientos y conductas que no se habrían producido de no ser por el sexo o por el poder que siente la persona agresora hacia la víctima. Ambos términos pueden utilizarse indistintamente. En ocasiones se distingue el acoso del hostigamiento por la relación de poder que existe entre quien lo ejerce y quien lo recibe, denominando hostigamiento cuando hay una relación jerárquica entre ambos actores; y acoso, cuando no la hay. Sin embargo, esta distinción no se considera en la mayoría de las definiciones doctrinales y jurídicas, las cuales frecuentemente llegan al mismo punto al definir al acoso o al hostigamiento como “una conducta o requerimiento de naturaleza sexual, que es impuesto a la persona a la que se dirige y por lo tanto no deseado por esta última; que repercute en el ámbito de la relación y estabilidad laboral de la persona sobre quien se ejerce en el presente o en el futuro y que las conductas serán verbales, no verbales o físicas, siempre con un contenido sexual”. El agresor sabe o debería de saber que es una conducta ofensiva para la víctima.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el acoso sexual como una conducta de naturaleza sexual y toda conducta basada en el sexo, que afecte la dignidad de las personas, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe, creándose así un ambiente de trabajo intimidatorio y hostil para la víctima.

El Hostigamiento Sexual Laboral contra las mujeres es generalmente provocado por relaciones de poder desigual en las que mujeres son contratadas, captadas o ascendidas por sus atributos físicos de belleza y/o juventud, sin que ellas puedan advertirlos en un principio, pues se les tienden trampas machistas para enmascarar el objetivo de perseguir y conseguir sus favores sexuales. Se trata de situaciones muy confusas, ocultas a otros ojos, y disfrazadas por parte del hombre acosador, como admiración y promesas de mejora, ansiedad amorosa y halago aunque también puedan incluir palabras y gestos ofensivos u obscenos y suelen causar daños graves y a veces, tener consecuencias irreversibles.

Estas definiciones presentan conceptos claves relativos al hostigamiento sexual laboral que nos llevan a reflexionar que ésta es otra forma de hacer referencia al sexismo y a la política sexual en la que las mujeres y hombres ocupan diferente lugar. El hostigamiento sexual constituye un mecanismo de control del cual se valen los hombres para mantener una relación de dominación/subordinación, que convierte a las mujeres en un objeto del cual pueden disponer a conveniencia.

El hostigamiento sexual “pone en peligro o afecta los derechos humanos, la dignidad, la salud, la intimidad, la seguridad, la comodidad, el bienestar o cualquier otro derecho adquirido o en expectativa del receptor; que lo ofende o humilla y, en el ámbito laboral específicamente, que altera o pone en peligro cualquiera de los elementos que integran la relación laboral”. Aunque afecta a ambos sexos, se ha comprobado estadísticamente que se presenta más en el caso de las mujeres, al ser resultado de patrones socioculturales de convivencia que reproducen estereotipos y desigualdades de género. Por ello, el hostigamiento sexual debe tratarse en un contexto que no es el psicológico, sino el social, que no es extraordinario sino cotidiano, que no es neutral sino de la desigualdad entre hombres y mujeres y que evidentemente tiene que ver con el poder de género y, el poder de clase.

## **Tipología del hostigamiento sexual en el ámbito laboral**

Existen dos tipos de hostigamiento y acoso sexual laboral de acuerdo con la forma de manifestarse: típico o por chantaje y ambiental.

### **Típico**

La persona agresora condiciona el acceso al empleo, una condición laboral o el cese de la trabajadora o el trabajador a la realización de un acto de contenido sexual. Por tanto, el chantaje sexual se da siempre en sentido vertical, es decir, entre el agresor y la víctima existiendo una relación de jerarquía. Para ello el agresor tiene que ser alguien con la capacidad para decidir sobre las condiciones de trabajo (ascensos, contratación, salario, permisos, prestaciones, etc.).

### **Chantaje**

El chantaje sexual puede presentar diversas modalidades. Atendiendo a la forma, se distingue entre chantaje explícito o implícito:

**Chantaje explícito:** Proposición directa y expresa de solicitud sexual cuando no se prescinde de la voluntad de la trabajadora o trabajador agredido o bien requerimiento sexual, también expreso, acompañado de compulsión física cuando se prescinde de la voluntad de la víctima.

**Chantaje implícito, indirecto o tácito:** Se produce cuando él o la trabajadora nunca ha sido solicitado o requerido sexualmente, pero otros trabajadores de su mismo sexo, en idénticas o similares circunstancias profesionales, ascienden de categoría, mejoran sus salarios o reciben beneficios o mejoras laborales por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que incita implícitamente a su aceptación.

**Atendiendo a sus efectos, se distinguen en dos clases:**

**Chantaje sexual que implica pérdida de derechos:** El directivo cumple su amenaza si el trabajador o la trabajadora no se somete a la condición sexual (no contrata, despide, no aumenta salario, etc.).

**Chantaje sexual sin pérdida de derechos laborales:** Se da cuando, a pesar de la negativa del trabajador, el agresor no cumple su amenaza. Por otro lado, el hostigamiento y acoso sexual ambiental se trata de conductas verbales, no verbales, físicas o virtuales no deseadas y molestas para el receptor, en las que el agresor o los agresores suelen propiciar un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante.

En este tipo de hostigamiento y acoso las personas agresoras pueden ser compañeros de trabajo, proveedores, trabajadores externos que tienen contacto con la víctima dentro del entorno laboral. No es necesario que exista una relación jerárquica ya que la característica de este tipo de hostigamiento o acoso es la creación de un ambiente laboral insostenible con el fin de que la víctima abandone el empleo.

La principal diferencia entre este hostigamiento sexual y el típico es que, en este último, las solicitudes de naturaleza sexual hechas por el hostigador de ninguna manera están condicionadas a la obtención de una recompensa, promoción o como condición para seguir en el empleo.

Ambos tipos de hostigamiento sexual laboral presentan diferentes comportamientos que pueden tener multitud de variables: proposición, requerimiento, o coacción. Según Ignacio Serrano (1975), se pueden clasificar cuatro tipos de conductas en función de la intensidad o gravedad del hostigamiento o acoso:

- Requerimiento de relaciones sexuales. En el caso del hostigamiento sexual típico, va acompañado de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial si se accede al requerimiento o bien de amenazas en caso de no acceder.
- Contacto físico de carácter sexual, generalmente acompañado de comentarios o gestos ofensivos no deseados por la víctima, sin empleo de fuerza o intimidación.
- Invitaciones intimidatorias o uso de material pornográfico en el centro de trabajo.
- Bromas sobre el sexo, o abuso del lenguaje con comentarios sobre la apariencia de tono desagradable.

## **Conductas del hostigamiento sexual en el ámbito laboral**

### **1) Hostigamiento o acoso sexual laboral verbal**

Es toda conducta verbal con implicaciones sexuales dirigida a forzar, intimidar, amenazar, presionar, humillar, ridicularizar, denigrar, condicionar, degradar, insultar o chantajear sexualmente con pérdida de beneficios laborales; expresar promesas implícitas o explícitas de trato preferencial en el trabajo si se accede a mantener relaciones sexuales; palabras devaluatorias de connotación sexual o cualquier otra, que provoque en quien la recibe un daño en el desempeño laboral, psicosexual; así como alteración cognitiva, auto valorativa, que produzca un riesgo para la persona que lo recibe, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Estas conductas pueden ser:

- Ejercer presión de tipo laboral.
- Invitaciones intimidatorias a citas.
- Bromas e insinuaciones de contenido sexual.
- Comentarios sugestivos o alusivos a la apariencia física, sobre el cuerpo o el comportamiento sexual de la víctima.
- Propagar rumores sexuales acerca de la víctima.
- Piropos.
- Insinuaciones sexuales (por escrito o por teléfono).
- Burlas relacionadas con el sexo.
- Chistes o preguntas alusivas a lo sexual o a la vida personal íntima de la víctima.
- Insultos degradantes o despectivos relacionados con sexo o con la intimidad de la persona.
- Escritos, mensajes con contenido sexual (pintas, grafitis) acerca de la víctima, en paredes de los baños, vestuarios, etc.
- Amenazas implícitas o explícitas de despido.
- Propuestas para mantener relaciones sexuales con la víctima ofreciéndole a cambio beneficios laborales, propuestas para mantener relaciones sexuales con la víctima amenazándola con despido o quitar derechos laborales en caso de rechazar (bajar salario, cambiar horario, pérdida de vacaciones).
- Insinuaciones sexuales.
- Invitaciones a citas insinuando a la víctima mantener con ella relaciones sexuales.
- Mensajes o notas de tipo sexual.

## **2) Hostigamiento sexual laboral no verbal**

Es toda conducta no verbal con implicaciones sexuales dirigida a forzar, intimidar, presionar, humillar, ridicularizar, denigrar, condicionar, degradar, insultar; utilizando gestos, imágenes sexuales impresas, miradas lascivas, fotografías

sexuales, o cualquier otra, que provoque en quien la recibe un daño en el desempeño laboral, en la esfera psicosexual, así como alteración cognitiva, autovalorativa, que produzca un riesgo para la persona que lo recibe, pudiendo ser evento único o repetitivo.

Estas conductas pueden ser:

- Uso de material pornográfico en el centro de trabajo.
- Calendarios de desnudos.
- Miradas lascivas insistentes, sugestivas o insultantes dirigidas a distintas partes del cuerpo.
- Mostrar, dar o dejar imágenes sexuales, fotografías, ilustraciones, mensajes, notas sexuales.
- Bloquear el paso de manera sexual.
- Ojeada de desdén.
- Silbidos denotando carga sexual.
- Sonidos relacionados con acciones sexuales.
- Gestos insinuantes relacionados con la sexualidad.
- Imágenes o dibujos ofensivos relacionados con conductas sexuales y denigrantes en carteles o calendarios.
- Espiar mientras se cambia la persona o está en el sanitario.

### **3) Hostigamiento sexual laboral físico**

Es todo contacto físico de carácter sexual de tipo intencional dirigido a forzar, intimidar, presionar, humillar, ridicularizar, denigrar, condicionar, degradar, que incluye roces sexuales, beso, caricias, toqueteos o cualquier otra acción, que provoque en quien la recibe un daño en el desempeño laboral, en la esfera psicosexual, así como alteración cognitiva, autovalorativa, que produzca un riesgo para la persona que lo recibe, pudiendo ser evento único o repetitivo.

**Las conductas que se consideran para este tipo son:**

- Contacto físico de carácter sexual, generalmente acompañado de comentarios o gestos ofensivos no deseados por la víctima, sin empleo de fuerza.
- Contacto físico innecesario y no deseado incluyendo tocamientos, pellizcos.
- Roces corporales de tipo sexual, apretones, manoseos o toqueteos, caricias.
- Jalones atrayendo a la víctima hacia el agresor.
- Besos o abrazos forzados.
- Restregar a la víctima contra alguien de un modo sexual.
- Jalar la ropa de manera sexual, hacia afuera o hacia abajo.

Así como cualquier otro tipo de agresión que implique presionar o forzar al contacto físico o sexual e incluso el intento de violación o la realización de ésta.

**4) Hostigamiento sexual laboral virtual**

Es la exhibición de pornografía en el trabajo (fotografías o caricaturas expresando subordinación sexual de la mujer) de tipo intencional dirigida a forzar, intimidar, presionar, humillar, denigrar, degradar. Incluye los calendarios de desnudos, imágenes en la pantalla de la computadora, mensajes por correo electrónico y celular de carácter sexual; o cualquier otra acción, que provoque en quien la recibe un daño en el desempeño laboral, en la esfera psicosexual, así como alteración cognitiva, autovalorativa, que produzca un riesgo para la persona que lo recibe, pudiendo ser evento único o repetitivo.

Las conductas que incluye son:

- Envío de mensajes con contenido sexual por correo electrónico.

- Envío de textos en teléfonos celulares con imágenes y/o contenido sexual.
- Imágenes de mujeres desnudas o con poca ropa como protectores de pantalla en la computadora.
- La utilización o exhibición de material pornográfico por medios gráficos, electrónicos y sonoros.

### **3.3.-Consecuencias del hostigamiento y acoso sexual laboral**

La violencia de género sigue siendo un problema de grandes proporciones para la sociedad. La mayoría de la población sigue sin conocer y comprender la magnitud de las causas y consecuencias.

Las consecuencias pueden considerarse en tres niveles: personal, institucional y social.

**A nivel personal** las consecuencias para la víctima oscilan desde el abandono voluntario del trabajo o despido, al sometimiento y silencio para no perder el ingreso. En caso de perder el trabajo hay consecuencias económicas y de desarrollo profesional.

Cabe destacar el aspecto de la salud física y mental de las víctimas. El sistema nervioso está desbordado con la generación de imágenes traumáticas y las consiguientes emociones (ansiedad, rabia, temor, sentido de culpa por la carga cultural “provocadora”, humillación, pérdida de autoestima, cambio de comportamiento como aislamiento, deterioro de relaciones sociales, etc.) Los problemas de salud implican gastos médicos como consecuencia de las afectaciones físicas y psicológicas. Las personas víctimas sufren de diferentes maneras el problema: se sienten degradadas a objetos sexuales y solas ante el problema en el medio laboral ya que sus propios compañeros y compañeras de trabajo no las apoyan y son incomprendidas por su pareja o familia.

Las víctimas evitan todo estímulo que reactive el trauma, lo cual reduce su productividad y vida afectiva así como la destrucción del marco de referencia habitual en el ámbito laboral. En caso de denuncia, se suma a la humillación del delito, los costos derivados de la demanda, ya sean económicos y el desgaste emocional de un juicio.

Con el hostigamiento y acoso sexual el ambiente de trabajo se contamina, no solo daña a la víctima, sino a todas y todos los que trabajan en el lugar en que está ocurriendo el problema. Baja la productividad, las víctimas se enferman y en muchos casos en lugar de ser atendidas, son removidas de su puesto o lugar de trabajo, hay quienes son despedidas y amenazadas si se atreven a denunciar.

**Las instituciones** también sufren consecuencias, tales como:

- No habrá candidatos para las vacantes en el lugar de trabajo donde se teme por el acoso sexual.
- El progreso y la innovación en el seno de la institución están amenazados por un entorno en el que reina la desconfianza y la falta de espíritu de equipo.
- Ambiente de trabajo hostil, difícilmente recuperable a corto plazo.
- Pérdida de la trabajadora víctima, aun cuando haya desempeñado bien su trabajo.
- La institución pública construye una imagen negativa al violar los derechos fundamentales de sus trabajadoras y trabajadores.
- Disminución de la productividad de la institución, debido a juicios injustos, peligro del trabajo en equipo, desmotivación y ausentismo.

**Como consecuencias sociales** se presenta la perpetuación de la condición de desventaja, discriminación y violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral. La continua denegación del acceso de las mujeres a puestos de alto nivel y buenos salarios, implica que éstos siguen dominados por hombres debilitando las

posibilidades de alcanzar la igualdad real de la mujer en el ámbito laboral; siendo éste un indicador que manifiesta que un gobierno contraviene la normatividad internacional, nacional y estatal en la materia.

Además de los costos a largo plazo para la reintegración de las víctimas, en su conjunto, el hostigamiento sexual es un obstáculo al desarrollo social, la igualdad de género y al pleno goce de los derechos humanos. Implica la pérdida de confianza en las instituciones públicas por la actitud permisiva de la violencia sexual.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) sintetiza los costos del hostigamiento sexual a partir de la siguiente tabla:

<b>Víctimas</b>	<b>Empleadores</b>	<b>Sociedad</b>
<p>Sufrimiento psicológico (humillación, disminución de la motivación, pérdida de autoestima).</p> <p>Cambio de comportamiento (aislamiento, deterioro de las relaciones sociales).</p> <p>Enfermedades físicas y mentales producidas por el estrés (abuso de drogas y alcohol).</p> <p>Víctimas antes de conseguir oportunidades profesionales, abandono de empleo o suicidio.</p>	<p>Disminución de la productividad de la empresa, debido a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Juicio injusto.</li> <li>• Peligro del trabajo en equipo.</li> <li>• Desmotivación.</li> <li>• Ausentismo.</li> </ul> <p>No habrá candidatas/os para las vacantes en el lugar de trabajo donde se teme por el acoso sexual.</p> <p>El progreso y la innovación en el seno de la empresa están amenazados por un entorno en el que privan la desconfianza y la falta de espíritu de equipo.</p>	<p>Costo a largo plazo para la reintegración de las víctimas.</p> <p>Beneficios para el bienestar del desempleado y jubilación.</p> <p>Costos por invalidez para los/as discapacitados/as.</p> <p>Gastos en procesos legales y penales.</p> <p>Denegado el acceso a mujeres a trabajos de alto nivel y buenos salarios, tradicionalmente dominados por los hombres.</p>

Fuente: OIT. Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Acoso sexual en el lugar de trabajo.

## Perfiles

Según el psicólogo español Iñaki Piñuel y Zavala, el perfil prototipo de “víctima de acoso sexual laboral en el trabajo” incluye:

- Incapacidad para el afrontamiento.
- Se generan síntomas mentales, psicosomáticos y sociales.
- Escasa asertividad.
- Preocupación excesiva por la opinión y aprobación de los demás.
- Baja autoestima.
- Las víctimas son personas con frecuencia brillantes en su trabajo que, por tanto, despiertan celos profesionales entre algún compañero no tan destacado y en muchos casos, no son conscientes de que están padeciendo este fenómeno.
- Negación defensiva ante el acoso.
- Ingenuidad en relación al comportamiento del agresor.

Es importante que las personas víctimas de acoso u hostigamiento sexual conozcan las características que presenta la persona agresora:

- Emplea la violencia para dominar e infundir temor en la víctima, como ejercicio del poder, con el propósito de doblegarla.
- Tiende a justificar la conducta violenta culpabilizando a la víctima.
- Emplea estrategias para minar la seguridad, la autonomía y la autoestima de la víctima.
- La descalifica y humilla, desprecia y critica su trabajo, su conducta o actitudes.
- Tiene un concepto estereotipado y sexista sobre la masculinidad y la feminidad.

- Ha interiorizado valores tradicionales de la superioridad masculina y piensa que la otra persona le pertenece sexualmente.
- Le atribuye que su comportamiento no es el apropiado que ella lo sedujo o lo provocaba. No asume la responsabilidad de las agresiones considerando que el problema no es de él.
- Generalmente son personas que tienen una posición laboral que les hace sentirse con poder, en su mayoría ocupan los puestos siguientes:

-Jefes

-Compañeros

-Clientes

-Colaboradores

-Proveedores

-Directivos

-Técnicos superiores

-Técnicos medios

-Encargados

-Administrativos

## **Prevención**

Contar con una legislación firme que establezca que el Hostigamiento Sexual Laboral es un delito, que viola los derechos humanos y que no será tolerada. Más de 50 países han prohibido el acoso sexual en el lugar de trabajo en la legislación nacional o en los códigos laborales. México todavía no es uno de ellos. Sin embargo, acciones como la elaboración y aplicación de un Protocolo de Intervención a nivel institucional pueden sentar un precedente legislativo, además de empezar a transformar las relaciones laborales dentro de las instituciones públicas.

Un programa de prevención eficaz, que incluya una política explícita contra el hostigamiento sexual en el que se comunique de forma clara y precisa a las y los empleados la existencia de normas que sancionan este comportamiento.

Que las instituciones elaboren una declaración de principios en la que se establezca expresamente que no se permitirá ni tolerará el hostigamiento y acoso sexual en el trabajo, especificando claramente cuáles son las conductas que lo componen y cuáles son sus consecuencias, así como el derecho que las y los trabajadores tienen a presentar denuncias si se produce.

Crear en las Instituciones condiciones, criterios y prácticas que garanticen la igualdad de género dentro de la misma, la no discriminación hacia las mujeres y la eliminación de todas las formas de violencia laboral en las dependencias de la administración pública.

Concientizar al personal sobre la importancia de contar con ambientes sanos en los que se prevenga y sancione el hostigamiento y acoso sexual y otras formas de violencia laboral, y se promuevan los derechos humanos y laborales de las y los trabajadores.

Generar y explicar el procedimiento de denuncia para los casos, así como de las sanciones administrativas, e incluso penales. Es necesario establecer un procedimiento de intervención para situaciones de hostigamiento sexual en la institución.

Las actividades concretas para la prevención pueden ir dirigidas hacia los siguientes objetivos e ideas base:

**Brindar información para visibilizar el problema.** Muchos comportamientos que componen el hostigamiento y acoso sexual –sobre todo los verbales- son todavía actos invisibilizados como violencia. Por lo mismo, es indispensable sensibilizar al

personal de las dependencias gubernamentales sobre violencia y discriminación, siendo responsabilidad de la institución evitar el hostigamiento y el acoso sexual en el lugar de trabajo.

**Promover la denuncia.** En la práctica pese a que el hostigamiento sexual forma parte de las modalidades de violencia de género más extendidas, los casos son denunciados en pocas ocasiones debido a la vergüenza que motivan en las víctimas, al temor de tener represalias en su trabajo, a las dificultades en el plano de prueba de los hechos, a las dudas sobre la eficacia de la ley para proteger a la víctima y a las ideas y valores de quienes administran justicia o resuelven estos casos. Se registran pocas quejas sobre Hostigamiento y Acoso sexual debidas a la vergüenza y las actitudes discriminatorias que se desarrollan en torno a quienes son afectadas, que son tratadas como personas que provocan los hechos.

**Romper los estereotipos de género.** Es claro que el hostigamiento sexual, –como un patrón típico de las relaciones de poder desiguales entre mujeres y hombres– no es una actitud natural, sino que es aprendido y por lo tanto susceptible de ser cambiado. El hostigamiento y acoso sexual es un acto premeditado, no impulsivo, que obedece al hecho de creer por parte el hostigador/a que ejerce algún poder sobre la víctima, consecuentemente considera como objeto el cuerpo de la persona.

**Contribución colectiva.** Las y los integrantes del entorno laboral podrán estar en capacidad de informar de casos aun cuando no sean la propia víctima; podrán también fungir como testigos cuando sea requerido, de manera objetiva y obviamente veraz, -la dependencia deberá asegurar que los testigos no reciban represalias al igual que las víctimas; y además podrán ser solidarias(os).

**Garantizar la seguridad de las víctimas.** Es fundamental crear confianza en el procedimiento para promover la denuncia. Se debe asegurar que las denuncias se tratarán con seriedad, prontitud y confidencialidad, y que se protegerá a las y los

trabajadores contra represalias.

A partir de lo anterior se pueden desarrollar acciones como las siguientes:

- Elaborar un programa de asesoramiento y orientación interna para dar a conocer la prohibición de esta práctica discriminatoria.
- Diseñar una campaña para informar lo que es el hostigamiento y el acoso sexual laboral e informar al personal que la institución tiene políticas para erradicarlo y sanciones para corregirlo.
- Desarrollar un programa de capacitación a los mandos altos sobre el costo individual, institucional y social del hostigamiento y acoso sexual y las responsabilidades que tiene el gobierno para corregirlo.
- Crear un procedimiento interno adecuado y efectivo para tramitar querellas sobre el hostigamiento y acoso sexual.
- Implementar un programa de sensibilización y capacitación del tema a todo el personal que incluya cursos, talleres, seminarios, etc.
- Elaborar materiales didácticos tales como trípticos, boletines informativos, volantes, etc.
- Colocar propaganda a favor de la libertad, salud y seguridad del personal contra el hostigamiento y acoso sexual en las instituciones.
- Cuantificar las quejas y denuncias sobre el hostigamiento y acoso sexual laboral en cada institución pública del Estado e informar al Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí de forma trimestral.
- Elaborar un Código de Conducta.
- Llevar a cabo acciones de incidencia en los sindicatos para que los contratos colectivos de trabajo incluyan cláusulas que tipifiquen y sancionen el hostigamiento y acoso sexual; y que señalen el procedimiento interno de solución del conflicto.
- No contratar personas con antecedentes de hostigamiento y acoso sexual laboral.

- Conformar un Comité de Seguimiento de denuncias de hostigamiento y acoso sexual.

## **Detección y Atención**

Los procedimientos de detección y atención propuestos en éste apartado se inscriben en la llamada Acción Administrativa a través de la aplicación del ***Protocolo de Intervención para casos de Hostigamiento y Acoso Sexual del Estado de San Luis Potosí***; sin menoscabo de la utilización de la vía penal o civil.

Toda persona que sufre hostigamiento o acoso sexual laboral tendrá la posibilidad de presentar una denuncia verbal o escrita ante la institución en la que presta sus servicios. De ahí la importancia de que exista un Comité de Seguimiento de casos en cada dependencia. Para cumplir sus obligaciones en torno a la detección y atención, cada dependencia nombrará un Comité de Seguimiento formado por personal especializado integrado por las áreas estratégicas de la institución. Este Comité, nombrado por la persona titular de la dependencia gubernamental, realizará acciones de prevención, detección y atención de las quejas por hostigamiento y acoso sexual.

El Comité será la primera instancia cercana y directa que tendrá el personal dentro de los centros laborales para recibir asesoría especializada, externar su queja y recibir orientación para solucionar los casos de hostigamiento y acoso sexual. En caso de que no exista el Comité o que se encuentre en formación, podrá ser asignada un área o persona específica para la recepción de denuncias.

**El Comité atenderá a la persona que acuda a presentar denuncia y debe seguir las siguientes pautas de actuación:**

- Establecer una comunicación fluida con la posible víctima.

- Establecer una relación de apoyo y confianza para que la persona verbalice la situación y su experiencia sufrida en torno a los hechos.
- Promover una relación profesional de apoyo a la persona apoyándola en la expresión de sentimientos.
- Proporcionarle información sobre las vías que pueden seguirse para la resolución del problema.
- Darle orientación e información sobre sus derechos y de las oportunidades que tiene para poner fin a este asunto.
- Informarle sobre las posibles soluciones que puede darse a la situación siempre en un marco de derechos humanos para que pueda tomar decisiones, sin imponerle ninguna vía.
- Proporcionar asesoría jurídica en caso de que lo requiera.
- Proporcionar asesoría psicológica.

Se sugiere que la persona encargada de la recepción de las denuncias cuente con todos los elementos conceptuales y normativos en materia de hostigamiento y acoso sexual y con formación en materia de género; además, tendrá que contar con los medios e instrumentos para asesorar a las personas denunciantes. Se ha probado la efectividad de la utilización de personas egresadas de disciplinas como Trabajo Social y Psicología.

Para detectar el hostigamiento y el acoso sexual existen elementos que son necesarios conocer y manejar conforme a lo expuesto en los primeros apartados del documento en cuanto a la definición y tipología del hostigamiento y acoso sexual laboral.

Para faltas como el uso de material pornográfico en el centro de trabajo; miradas lascivas insistentes, sugestivas o insultantes dirigidas a distintas partes del cuerpo; mostrar, dar o dejar imágenes sexuales, fotografías, ilustraciones, mensajes, notas sexuales; bloquear el paso de manera sexual; silbidos denotando carga sexual; espiar mientras se cambia la persona o está en el sanitario; resultan

evidentes las pruebas para iniciar un proceso; pero para casos más graves se debe ubicar la existencia de una **propuesta, solicitud o petición** de carácter lascivo referido en exclusiva al sexo, sin ningún tipo de elemento afectivo o de aprecio. Estas manifestaciones pueden ser verbales, factuales o de índole mixta. Aunado a esta puede haber una solicitud sexual de intercambio con beneficios o pérdida de derechos de índole laboral.

A la propuesta sigue una reacción de **rechazo** o de **negativa** por parte de la víctima, sea verbal o no verbal, pero que indique –no hace falta que sea de forma inmediata- que no se acepta ni se tolera. El rechazo supone la frontera entre el hostigamiento o acoso sexual y la relación amistosa.

Conocido el repudio, se **insiste** a pesar de ello en las insinuaciones sexuales, expresiones relacionadas con el sexo, imágenes de carácter sexual. Es entonces cuando se pone de relieve de manera más contundente el desprecio absoluto hacia la persona, su libertad de elección, su capacidad de decisión (Molero Carlos, 1999).

En cuanto al procedimiento, se pueden seguir dos tipos de actuación: el procedimiento informal y el procedimiento formal.

#### **a. Procedimiento Informal**

Este tipo de procedimiento se recomienda para acciones de hostigamiento o acoso sexual consideradas como leves y permiten resolver el problema de forma contundente e inmediata una vez probados los hechos. Fundamentalmente consiste en transmitir la queja e informar a la persona denunciada de las eventuales responsabilidades disciplinarias que amerita su actuación. Por lo tanto, es necesario que exista un Código de Conducta donde se plasme lo que se consideran “acciones leves” y las sanciones institucionales correspondientes.

El procedimiento podrá ser iniciado por las víctimas o por alguna persona que haya presenciado el hecho o que tenga conocimiento de lo sucedido.

La denuncia se hará por escrito y será absolutamente confidencial. Debe tener un código numérico para su identificación y su registro administrativo, lo cual permitirá tener antecedentes previos para identificar a las personas reincidentes que de continuar con su comportamiento podrán ser boletinadas o cesadas por esta causa.

Lo más pertinente es que la persona denunciante haya recabado pruebas para sustentar su denuncia (fotografías, grabaciones, testimonios; así como la descripción detallada del hecho). Es importante que la víctima registre cuándo, dónde y la mayor cantidad de detalles y en lo posible, testigos u otras posibles víctimas del mismo agresor. De no ser así, la investigación se ocupará de recabar estos puntos. Por su parte, la persona denunciada podrá ofrecer las explicaciones y las pruebas que considere necesarias.

Determinar si la denuncia procede o es falsa es competencia del Comité. Si se comprueba la denuncia se propondrán las actuaciones necesarias o si la falta es lo suficientemente grave para iniciar un proceso formal. Se le notificará a la persona agresora las consecuencias que generó su comportamiento a través de un documento oficial firmada por la más alta jerarquía de la institución. Como se señaló anteriormente, puede ser suficiente en éste procedimiento, la amonestación verbal o por escrito.

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de quince días laborables a partir de la denuncia y se garantizará la protección suficiente de la víctima o de la persona denunciante; así como de las y los testigos.

#### **b. Procedimiento formal**

El procedimiento formal atenderá acciones consideradas como hostigamiento o

acoso sexual grave o muy grave (chantaje sexual; acoso ambiental; y o señalado a lo largo de este documento); o bien cuando la persona denunciante haya seguido un procedimiento informal y no haya quedado satisfecha en la solución alcanzada. La denuncia formal tiene la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada y tiene los siguientes pasos:

**Recepción de la denuncia.** La denuncia se presentará por escrito y se realizará ante el Comité o la persona asignada quien actuará de oficio.

**Notificación de la denuncia.** Se notificará sobre la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada.

**Valoración previa.** Una vez recibida la denuncia, comenzará la investigación. En ese momento comunicará de forma confidencial la situación a la dirección de la institución para que se adopten medidas cautelares tales como el alejamiento inmediato del sujeto activo de la víctima. De ninguna manera se perjudicará a la víctima en sus condiciones de trabajo ni en la modificación sustancial de las mismas. Las acciones cautelares se destinarán a las o los hostigadores o acosadores y nunca a las víctimas.

**Solicitar audiencia con la persona denunciada.** Para ello se convocará a las personas integrantes de Comité de Seguimiento de Casos o de la persona asignada y un grupo.

**Conseguir las pruebas testimoniales.** Se recomienda que de ser posible se obtenga toda la información de la víctima y las/los testigos en una sola sesión – salvo que esto no sea posible-. Garantizando la confidencialidad y la agilidad del trámite. Una vez recabadas todas las pruebas se elabora el dictamen y el informe correspondiente.

**Elaboración del informe.** El Comité de Seguimiento o el equipo asignado elaborarán y aprobará el informe sobre el caso investigado en el que se indicarán las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas; así como las medidas disciplinarias que corresponden. Las sanciones recomendadas serán sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario regulado. Hay que señalar nuevamente la importancia de contar con un Código de Conducta que contenga la tipificación de faltas y sus correspondientes sanciones.

El informe se entregará a la dirección de la institución para la aplicación de las sanciones.

Al igual que en el procedimiento informal, la institución garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en la investigación.

En caso de que las denuncias que demuestren que intencionalmente son fraudulentas y dolosas, o realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, también serán sancionadas.

El procedimiento formal no podrá sobrepasar un mes desde la denuncia hasta la aplicación de medidas correctivas.

Finalmente, cabe señalar que las personas que sufren hostigamiento o acoso sexual en el ámbito de la administración pública y utilizan el procedimiento informal o el formal propuesto en este Protocolo pueden paralelamente desarrollar **acción penal** en tanto que se encuentran tipificadas en el Código Penal del Estado, como delito o falta para el castigo de la persona culpable, y únicamente puede ejercitarse ante la jurisdicción penal. Se persigue por querrela de la víctima ante el Ministerio Público; o bien **acción civil** en los supuestos en que se hayan producido daños y perjuicios, y con el fin de conseguir la reparación del daño y la indemnización de perjuicios causados por el hecho punible.

La acción civil derivada de un ilícito criminal puede ejercitarse conjuntamente con la penal o bien separadamente ante la jurisdicción civil.

Si eres víctima de hostigamiento sexual dentro del ámbito laboral, **debes inmediatamente denunciar el hecho** y tomar las siguientes medidas:

- Eliminar el miedo.
- No culparse.
- No estar a solas con la persona hostigadora.
- Dejar la puerta abierta si es indispensable mantener contacto con ella.
- Guardar regalos, tarjetas, mensajes, fotografías u otro elemento de prueba.
- Procurar apoyarse con testigos para dar a conocer el caso ante la instancia de denuncia.

## MARCO JURÍDICO

### Marco jurídico internacional

La creación de tratados y leyes como medidas que de alguna manera permitirán afrontar el fenómeno de la violencia de género, el hostigamiento sexual laboral incluido como una forma de la violencia del tipo sexual, son el resultado de la denuncia y la aportación teórica de las y los pensadores del feminismo ilustrado, pues es a partir del desarrollo de los marcos de interpretación estructurados por este pensamiento que la violencia de género se conceptualiza como un problema social y político y en consecuencia se deslegitima.

Este Manual, se enmarca en instrumentos normativos internacionales son los siguientes:

#### **La Convención Sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres (CEDAW)**

Que define la discriminación contra las mujeres como 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, independientemente de su estado civil, de sus derechos humanos y libertades fundamentales; y, establece el compromiso de los estados partes de seguir por todos los apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra las mujeres.

La **Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer** indica que la violencia contra la mujer es un obstáculo para su pleno desarrollo en todos los ámbitos. Se infiere que la violencia en el lugar de trabajo no es la excepción. Por ello, se condena cualquier tipo de violencia contra la mujer instando a los Estados a cumplir con la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de violencia*

*contra la mujer*, a la vez que en los artículos 3°, numerales 5°, 6° y 7° señala el derecho de las mujeres a librarse de toda discriminación, el derecho al mayor grado de salud física y mental que se pueda alcanzar, y el derecho a condiciones justas y favorables de trabajo.

### **La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, o Convención de Belém do Pará**

Se define la violencia contra la mujer como “una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades” y define que ésta debe entenderse como “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”.

La violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual o psicológica: “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; 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 que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.

### **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**

La OIT ha tomado medidas sobre el acoso sexual laboral e insta a los países miembros a dictar regulaciones para crear un ambiente de trabajo libre de acoso laboral. Este organismo ha señalado el acoso y el hostigamiento sexual laboral

como una violación de los derechos fundamentales de los y las trabajadoras, declarando que constituye un problema de seguridad y salud, un problema de discriminación, una inaceptable situación laboral y una forma de violencia (primariamente contra las mujeres).

Sin embargo, se exige el cumplimiento del convenio 111, adoptado en 1958, en donde se determina que el acoso sexual es una forma de discriminación por razón de sexo y se establece que los estados firmantes (ratificado por México desde 1961) se obligan a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva condiciones y prácticas de igualdad, trato y ocupación con el objeto de eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

La **Recomendación 112** de la **OIT**, menciona que los Estados parte deberán designar un servicio organizado en los lugares de trabajo o en sus inmediaciones, denominado **servicio de medicina del trabajo**, el cual deberá estar destinado a asegurar la protección de las y los trabajadores contra todo riesgo que perjudique a su salud y que pueda resultar de su trabajo o de las condiciones en que éste se efectúa y a contribuir al establecimiento y mantenimiento del nivel más elevado posible de bienestar físico y mental de las y los trabajadores.

**Informe de la cuarta conferencia mundial sobre la mujer. Naciones Unidas. Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995.**

Dentro de las medidas que han de adoptar, según proceda, los gobiernos, el sector privado y las organizaciones no gubernamentales, los sindicatos y las naciones unidas, se mandata promulgar y aplicar leyes para luchar contra el acoso sexual y otras formas de hostigamiento, en todos los lugares de trabajo.

La aplicación eficaz de la plataforma, también exigirá la modificación de la estructura interna de las instituciones y organizaciones, incluidos los valores, actitudes, normas y procedimientos que se contrapongan al adelanto de la mujer.

Se debe eliminar el acoso sexual.

## **Marco jurídico nacional**

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

Se violan los artículos 1°, 4° y 5° al discriminar, vulnerar el derecho a la igualdad de la mujer y el varón, y coartar la libertad de trabajo. En virtud del artículo 133° los tratados internacionales firmados por México en materia de derechos humanos son considerados al nivel de las leyes federales. El Artículo 123°, un pilar del constitucionalismo mexicano de siglo XX al consagrar por primera vez en el mundo los derechos de las y los trabajadores, lamentablemente no hace ninguna referencia al problema.

### **Ley Federal del Trabajo**

Al cometer actos de hostigamiento sexual, se incumplen las siguientes disposiciones:

Artículo 2° por alterar la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Artículo 3°, señala: “que el trabajo es un derecho y deber sociales. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social”.

El hostigamiento sexual impide al trabajador o trabajadora realizar sus actividades con plenitud, restringiendo la libertad de trabajo. De igual forma,

perturba la dignidad de la persona que es víctima, restringe su derecho a la protección de la salud, y establece condiciones con motivo del sexo incurriendo en discriminación.

El artículo 31° dicta que las relaciones de trabajo deben desarrollarse en un ambiente sano que permita el pleno desenvolvimiento de los trabajadores. Con el hostigamiento sexual se rompe la buena fe en las relaciones y la equidad se descarta.

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

Esta ley tiene por objeto regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional.

En su Artículo 6° dicta que la igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.

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

Dicha ley, define el hostigamiento sexual como 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 definido como una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un

estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

La Ley General, además determina que las entidades federativas en función de sus atribuciones considerarán:

- Fortalecer el marco penal y civil para asegurar la sanción a quienes hostigan y acosan.
- Promover y difundir en la sociedad que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos.

Para efectos del hostigamiento o el acoso sexual, los tres órdenes de gobierno deberán:

- Crear procedimientos administrativos claros y precisos en los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión.

En ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de sobrevictimización o que sea boletinada o presionada para abandonar la escuela o trabajo.

- Deberán sumarse las quejas anteriores que sean sobre el mismo hostigador o acosador, guardando públicamente el anonimato de la o las quejosas.
- Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual.
- Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.

En esta misma Ley en el Título II sobre las modalidades de la violencia Capítulo 1, se menciona que la violencia que se ejerce **en el espacio laboral** y docente o

análogo con la víctima, independiente de la relación jerárquica, consiste 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.

### **Código Penal Federal**

Artículo 259 bis. 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 40 días de 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 hostigador sexual, cuando se cause un perjuicio o daño. Solo se procederá contra el hostigador, a petición de la parte ofendida.

### **Marco jurídico estatal**

#### **Constitución Política del Estado de San Luis Potosí**

El artículo 9° especifica que con el propósito de asegurar la unidad de la Nación la Ley establecerá derechos y obligaciones conforme a las bases:

“Queda prohibida toda discriminación por origen étnico, o que por cualquier otro motivo que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”.

El artículo 8° de esta Constitución establece que todos los habitantes son libres e iguales en dignidad y derechos.

El varón y la mujer son iguales ante la ley. El Estado promoverá la igualdad de

oportunidades de los varones y las mujeres potosinos en la vida pública, económica, social y cultural.

## **Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de San Luis Potosí**

En armonización con la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, el Estado de San Luis Potosí aprobó la Ley estatal en la materia, cuyo objeto es:

- I. Garantizar la igualdad entre mujeres y hombres;
- II. Regular la coordinación institucional bajo los principios de igualdad y no discriminación;
- III. Establecer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten al Estado de San Luis Potosí, hacia el cumplimiento de la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos.

En el Artículo segundo se dictan como principios rectores de la Ley:

- I. La igualdad, la no discriminación y la equidad;
- II. El respeto a la dignidad y a los derechos humanos de las personas, y
- III. Todos aquellos contenidos en la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de San Luis Potosí, y en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Dentro del Artículo 4º se establece que en caso de que falten previsiones dentro de la Ley Estatal, se aplicarán las disposiciones de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, la Ley del Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí; los instrumentos internacionales ratificados por el Estado mexicano, y los demás ordenamientos aplicables en la materia.

Dentro del Capítulo II, titulado “De la Igualdad entre mujeres y hombres en la vida económica estatal”, cabe destacar el artículo 34 en el que se prevé el fortalecimiento de la igualdad entre mujeres y hombres como objetivo de la política estatal, en materia de:

I. Establecimiento y empleo de fondos para la promoción de la igualdad en el trabajo, en los procesos productivos y en los espacios de toma de decisiones.

Así mismo, en el Artículo 43 se exhorta a las autoridades correspondientes a desarrollar –en concordancia con el artículo 34°- las siguientes acciones:

I. Promover acciones que contribuyan a erradicar todas las formas de discriminación por razón de género y sus estereotipos;

II. Desarrollar actividades de concientización y sensibilización sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres, para el fortalecimiento de la democracia, la sustentabilidad del desarrollo y la paz social.

### **Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí**

Esta ley fue publicada en el Periódico Oficial en 2007 y señala que la Violencia contra las Mujeres “es cualquier acción u omisión no accidental que perjudique a las mujeres, basada en su género, que les cause daño psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte”. Al igual que la misma ley a nivel federal, describe las acciones que son consideradas violencia contra la mujer.

La Ley estatal señala en su Artículo 4° que para llevar a cabo las acciones y programas que deriven del cumplimiento de la misma, las diversas autoridades e instituciones obligadas, deberán considerar que la violencia contra las mujeres se

presenta en diferentes ámbitos. En el ámbito laboral señala: “Todo acto u omisión ejercida en abuso de poder por personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima independientemente de la relación jerárquica, que daña su autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad, que impide su desarrollo y atenta contra la igualdad”.

El artículo 6° enumera los derechos de las mujeres protegidos en el marco de esta ley:

- I. La vida;
- II. La libertad;
- III. La igualdad;
- IV. La equidad;
- V. La no discriminación;
- VI. La privacidad;
- VII. La integridad física, psicoemocional y sexual.

### **Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios de San Luis Potosí**

En 2003 se dispuso, dentro del Capítulo II titulado “de las Obligaciones de los Servidores Públicos” que “todo servidor público tendrá obligaciones, para salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deben ser observadas en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, y cuyo incumplimiento será causa de responsabilidad administrativa, la que dará lugar al procedimiento y a las sanciones que correspondan.” Esto dentro del artículo 56°.

Así el párrafo VI –reformado el 07 de agosto de 2007-, menciona que deberán de observarse en la dirección de sus subalternos las debidas reglas de trato y abstenerse de incurrir en desviación de abuso de autoridad, así como de conductas de **hostigamiento y acoso sexual** sobre los mismos.

Así, los superiores jerárquicos, están obligados a recibir y dar curso a las quejas que se presenten por estos motivos.

### **Código Penal para el Estado de San Luis Potosí**

El Código penal para el Estado de San Luis Potosí en su artículo 158 BIS, estipula que “comete el delito de hostigamiento sexual, quien con fines lascivos asedie, acose o solicite favores de naturaleza sexual a una persona de cualquier sexo, para sí o para un tercero, con la amenaza de causar a la víctima un perjuicio relacionado con las expectativas que pueda tener en el ámbito laboral, docente, doméstico o de cualquier otra índole, o negarle un beneficio al que tenga derecho; ya sea entre superior o inferior jerárquico, entre iguales o en cualquier circunstancia que implique subordinación.

En el artículo 158 TER. Comete el delito de acoso sexual, quien en ejercicio abusivo de poder que conlleve a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, la asedia, acosa, o le demanda actos de naturaleza sexual con fines lascivos, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Este delito se sancionará con una pena de uno a tres años de prisión y multa de ciento cincuenta a doscientos salarios mínimos.

Finalmente el artículo 158, indica que si la víctima de los delitos a que se refiere este capítulo es menor de dieciocho años, la pena de prisión será de tres a cinco años de prisión. Si el acosador es servidor público y se vale de medios o circunstancias que el cargo le proporciona, además de la pena prevista en los párrafos anteriores, se le destituirá del cargo.

En caso de reincidencia en cualquiera de los supuestos, se impondrá prisión de dos a siete años. Este delito se perseguirá a petición de parte, salvo que la víctima

sea menor de dieciocho años, en cuyo caso se perseguirá de oficio.

En su Artículo 130 prevé como sanción de 1 a 3 años de prisión y multa de 200 a 300 salarios mínimos.

## DESARROLLO DE LOS TALLERES

Los Talleres de capacitación se diseñaron para ser impartidos en ocho horas con la siguiente carta descriptiva:

HORARIO	TEMA Y SUBTEMA	OBJETIVO	TÉCNICA O PROCEDIMIENTO	RECURSOS DIDÁCTICOS	TIEMPO
9:00 a 9:10	Inauguración	Que el grupo participante conozca a las personas que impartirán el taller.	Encuadre: Presentación de las personas que facilitarán el taller	Ninguno	10 minutos
9:11 a 9:30	Presentación de las y los participantes	Autodescubrir valores y creencias personales.  Identificar personas afines.	Mi animal favorito:  Se pide a los participantes piensen en algún animal con cuyas características se sientan identificadas o identificados, y de esta forma se presentan.	Ninguno	20 minutos
9:31 a 9:50	Objetivos, expectativas y acuerdos de convivencia.	Conocer los objetivos del taller  Conocer las expectativas de las y los participantes sobre el taller y establecer los acuerdos de convivencia.	Presentación de objetivos  Lista de expectativas:  La persona facilitadora del taller resumirá las expectativas de los participantes y establecerán los acuerdos de convivencia.	Proyector  Computadora  Hojas de rotafolio  Marcadores  Cinta adhesiva	20 minutos
9:51 a 10:05	Pre Evaluación	Evaluar los conocimientos previos sobre hostigamiento y Acoso sexual laboral.	Aplicación encuesta	Formato "Cuestionario pre-evaluación"	15 minutos
10:06 a 11:10	INTRODUCCIÓN A CONCEPTOS		Exposición:  Presentación con diapositivas	Computadora	65 minutos

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teoría sexo-género</li> <li>• Construcción Social</li> <li>• Estereotipos de género</li> <li>• Valoración Social de lo Femenino y Masculino</li> <li>• Identidad de Género</li> <li>• Violencia de Género</li> <li>• Tipos de Violencia y ámbitos donde se desarrolla</li> </ul>	<p>Las y los participantes identificarán:</p> <p>El punto de partida de que nacen las discriminaciones de carácter sexista.</p> <p>Los conceptos construidos por la sociedad con relación al género.</p> <p>Los roles de género que se construyen y dificultan la consecución de la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres.</p> <p>La valoración social a partir de las diferencias biológicas, produciendo sistemas sociales no equitativos.</p> <p>El proceso de socialización que va convirtiendo en hombre y mujeres</p>	<p>y cuaderno de trabajo.</p> <p>Dinámica Grupal: Juego de roles</p> <p>-Se forman equipos y se pide que cada uno represente a una familia para presentarla según el rol y actividades de cada integrante de la familia.</p> <p>-Se pide que cada familia cambie los roles por género y represente una actividad cotidiana de la familia.</p> <p>Dinámica Grupal: Agenda del día</p> <p>-Se entrega la hoja de trabajo “la agenda del día” para que las y los participantes la llenen con las actividades que realizan en el día junto con las que llevan a cabo los miembros de su familia.</p>	<p>Proyector</p> <p>Tarjetas</p> <p>Marcadores</p> <p>Cinta adhesiva</p> <p>Hojas de trabajo “Agenda de género”</p> <p>Cuaderno de trabajo</p>	
11:11 a 11:20	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Violencia de Género</li> </ul>	<p>Las y los participantes identificarán la violencia basada en el género, así como los prejuicios y resistencias de la violencia de género.</p>	<p>Exposición:</p> <p>Presentación con diapositivas y cuaderno de trabajo.</p>	<p>Computadora</p> <p>Proyector</p> <p>Cuaderno de trabajo</p>	10 minutos
11:21 a 11:40	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tipos de Violencia y ámbitos donde se desarrolla</li> </ul>	<p>Las y los participantes identificarán los tipos de violencia y sus ámbitos de desarrollo, así como las</p>	<p>Exposición:</p> <p>Presentación con diapositivas</p>	<p>Computadora</p> <p>Proyector</p>	20 minutos

		relaciones de pareja desequilibradas, fundamentadas en la violencia, sus ciclos y consecuencias.	y cuaderno de trabajo.	Cuaderno de trabajo	
11:41 a 12:00	<p>HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué es el Acoso Sexual Laboral?</li> <li>• ¿Tipología del Hostigamiento Sexual en el ámbito laboral?</li> <li>• ¿Conductas del Hostigamiento Sexual en el ámbito laboral?</li> </ul>	Las y los participantes identificarán la definición del concepto relativo al hostigamiento sexual, los tipos y conductas en que se manifiesta, así como, las consecuencias tanto personales, institucionales y sociales.	Exposición: Presentación con diapositivas y cuaderno de trabajo.	<p>Computadora</p> <p>Proyector</p> <p>Cuaderno de trabajo</p>	20 minutos
12:01 a 12:50	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Quién sufre de Hostigamiento Sexual Laboral y que debe hacer?</li> </ul>	El personal identificará el perfil de la víctima de hostigamiento sexual dentro del ámbito laboral.	Exposición: Presentación con diapositivas y cuaderno de trabajo.	<p>Computadora</p> <p>Proyector</p> <p>Cuaderno de trabajo</p>	50 minutos
12:51 a 13:10	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Perfil de la persona agresora de hostigamiento Sexual Laboral?</li> </ul>	Las y los participantes conocerán las características de la persona agresora.	Exposición: Presentación con diapositivas y cuaderno de trabajo.	<p>Computadora</p> <p>Proyector</p> <p>Cuaderno de trabajo</p>	20 minutos
13:11 a 13:30	RECESO	RECESO	RECESO	RECESO	RECESO
13:31 a 14:00	MARCO JURÍDICO	Conocer los instrumentos y	Exposición:	Computadora	30 minutos

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Legislación internacional</li> <li>• Legislación nacional</li> <li>• Legislación local</li> </ul>	<p>leyes internacionales, nacionales y locales, que instruyen atender y sancionar el fenómeno del hostigamiento sexual.</p>	<p>Presentación con diapositivas y cuaderno de trabajo.</p>	<p>Proyector</p> <p>Cuaderno de trabajo</p>	
14:01 a 14:30	<p>Antecedentes del Protocolo</p> <p>Resultados de estadísticas sobre la violencia y hostigamiento y acoso sexual laboral a nivel nacional y en la administración pública estatal.</p>	<p>Las y los participantes conocerán los antecedentes del Protocolo.</p> <p>El grupo participante conocerá los resultados del estudio del “Diagnóstico de Cultura Institucional de las Dependencias del Estado” realizado en el 2010 a la administración pública del estado, así como estadísticas nacionales de la violencia laboral.</p>	<p>Transmisión de video</p> <p>Resumen de forma interactiva los resultados del diagnóstico.</p>	<p>Computadora</p> <p>Proyector</p> <p>Bocinas</p>	30 minutos
14:31 a 15:20	<p>Comité de Seguimiento para casos de Hostigamiento y Acoso Sexual laboral</p>	<p>Las y los participantes conocerán las funciones y su integración del Comité de Seguimiento para casos de hostigamiento y acoso sexual laboral en sus dependencias para prevenir, detectar y atender los casos, como propuesta del Protocolo</p>	<p>Exposición:</p> <p>Presentación con diapositivas y cuaderno de trabajo.</p>	<p>Computadora</p> <p>Proyector</p> <p>Cuaderno de trabajo</p>	50 minutos
15:21 a 15:40	<p>Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral</p> <p>Estrategias para prevenir y erradicar el hostigamiento sexual:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Medidas precautorias</li> </ul>	<p>El grupo participante conocerá las propuestas del Protocolo para la prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral.</p> <p>Conocer las medidas precautorias para las</p>	<p>Exposición:</p> <p>Presentación con diapositivas y cuaderno de trabajo.</p>	<p>Computadora</p> <p>Proyector</p> <p>Cuaderno de trabajo</p> <p>Formato de</p>	20 minutos

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estrategias de erradicación</li> </ul>	víctimas y las estrategias que existen para erradicar el hostigamiento sexual.		denuncia	
15:41 a 16:20	<p>PROCEDIMIENTOS PARA LA DETECCIÓN Y ATENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Código de conducta</li> <li>Diagrama de atención y Sanción</li> <li>Formas de Denuncia</li> </ul>	<p>Conocer y ejecutar los procedimientos administrativos de denuncia, atención y sanción del hostigamiento sexual.</p> <p>Conocer las formas para presentar la denuncia en los casos de hostigamiento sexual y la ruta de canalización.</p>	<p>Identifique escenarios:</p> <p>Trabajo en equipos, se darán a conocer situaciones específicas para que las y los participantes juzguen y evalúen si son casos de hostigamiento sexual.</p>	<p>Computadora</p> <p>Proyector</p> <p>Cuaderno de trabajo</p>	40 minutos
16:21 a 16:40	<p>Cierre de la sesión</p> <p>Plenaria</p>	Conocer las opiniones del grupo sobre el contenido y desarrollo del taller.	<p>Analizar el logro de las expectativas...</p> <p>Qué me llevo y qué dejo...</p> <p>Plenaria</p>	Ninguno	20 minutos
16:41 a 17:00	Evaluación y Clausura	Conocer si se logró el objetivo del taller en relación a contenidos.	<p>Trabajo individual:</p> <p>Se entregarán hojas de evaluación POST.</p>	Formatos de evaluaciones	20 minutos

Los talleres impartidos, tuvieron como **objetivo** dar a conocer la información del contenido del Protocolo para casos de hostigamiento y acoso sexual, que permitiera a las y los participantes sensibilizarlos/as en la construcción de conceptos fundamentales con la finalidad de que pudieran identificar el hostigamiento y acoso como una forma de violencia de género y poder desarrollar habilidades y actitudes a partir de sus propias experiencias.

En este sentido, los talleres se concibieron como una modalidad pedagógica de aprendizaje significativo, donde cada participante, con el acompañamiento de la facilitadora, tuvieron una actitud crítica y de reflexión, generando propuestas que, en la práctica, fomentaron la construcción de conceptos y capacidades para sensibilizarse y transformar estrategias de participación y coordinación en la importancia de prevenir el hostigamiento y acoso sexual laboral.

Los ejes temáticos impartidos en los talleres se orientaron a la contextualización de los talleres redactada con anterioridad, tomando en cuenta cuatro temas centrales:

- ➔ Violencia de Género
- ➔ Hostigamiento Sexual Laboral
- ➔ Comité para casos de Hostigamiento y Acoso Sexual
- ➔ Marco normativo.

Los temas abordados fueron de manera clara con un lenguaje sencillo que pudiera comprenderse con cada uno de las y los participantes. Se promovió la participación de las y los asistentes, ya que su experiencia personal enriqueció el abordaje de cada uno de los temas propuestos.

Es importante mencionar que el taller se trabajó a partir de técnicas participativas que apoyaron y guiaron el proceso de enseñanza-aprendizaje,

adecuándose a las características, necesidades y expectativas del grupo.

La participación de la facilitadora fue importante para promover la participación y favorecer la integración, cooperación y comunicación grupal; para lo cual fue necesario:

- Propiciar la participación individual y grupal.
- Promover una relación respetuosa entre las y los participantes.
- Respetar el derecho de hablar, pensar y actuar de cada integrante del grupo.
- Desarrollar una actitud abierta para escuchar y propiciar el intercambio de experiencias, ideas y opiniones entre las y los participantes.
- Orientar el trabajo grupal con preguntas que sirvieran de guía para la reflexión.
- Recuperar la participación grupal para construir el conocimiento en conjunto.
- Promover la generación de propuestas para la construcción de estrategias de atención para la prevención, atención, sanción y erradicación el hostigamiento y acoso sexual laboral

En el inicio de los talleres, se aplicó una técnica de presentación donde se le pedía a cada participante se presentaran con su nombre, como les gusta que le llamen, con que animal se identifica en relación a sus cualidades y explicar porqué. Esta presentación permitió al inicio de los talleres tener un diagnóstico inicial del grupo con que se trabajaría, e integrándonos de manera inmediata.

Se explicó de manera detallada cual sería el objetivo del taller, para poder preguntar cuales eran las expectativas que ellas y ellos esperaban, haciendo énfasis en que si había algún tema que quisieran conocer o reforzar sus conocimientos los propusieran, siempre y cuando se respetaran los objetivos propuestos, para poder ponderar donde se tendría que reforzar en el tema, por

las características de cada grupo de participantes.

Se logró integrar y sensibilizar a las y los participantes de manera inmediata, porque al inicio del tema en la construcción de conceptos, se manejó una técnica grupal donde los equipos tenían que socializar un tipo de familia y tenían que escenificarlo, permitiendo la sensibilización en los roles y construcción de estereotipos de género y logrando una motivación que permitió romper el hielo y fomentar su integración.

Las técnicas de análisis de los temas desarrollados durante el taller, permitió no solo lograr las expectativas de las y los participantes, sino motivarlas en el tema tratado, donde en su mayoría solicitaron más talleres y de más horas.

Se privilegió el trabajo en equipo, guiado por preguntas que permitieran la discusión del grupo y que cada participante expusiera sus conocimientos previos sobre el tema, sus vivencias, pensamientos y creencias, de manera que se identificó con claridad hasta qué punto se entendieron los contenidos trabajados durante el desarrollo del taller.

Se entregó a cada participante un manual de los temas a tratar en el taller, así como la facilitadora ocupó una presentación que sirvió de guía durante el desarrollo del taller, sin embargo en cada taller se ponderaron diferentes temas donde se reforzó dependiendo de las expectativas del grupo y los perfiles de cada una de las y los participantes.

Para finalizar, se analizaron las expectativas propuestas por las y los participantes al inicio del taller, y se realizó una técnica de cierre de evaluación final de tal forma que se evaluó si cada participante adquirió los conocimientos y herramientas de aprendizaje que les permitiera instalar el Comité para seguimiento en casos de hostigamiento y acoso sexual en sus dependencias que propone el Protocolo.

**TALLER 1**  
**SAN LUIS POTOSÍ**  
(08/Noviembre/12)

**Participantes:** 22

**Mujeres:** 19

**Hombres:** 3

Del total de participantes, el 86% fueron mujeres y el 14 % hombres. El taller se impartió teniendo como sede el Hotel Real Plaza de San Luis Potosí.

**RESEÑA FOTOGRÁFICA**



**La evaluación inicial de las y los participantes reflejaron los siguientes resultados:**

- ➔ El 91% de las y los participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que el sexo no se relaciona con tener relaciones sexuales, ni el género hace referencia a la raza humana, mientras que sólo el 9% contestó de manera incorrecta.
- ➔ El 95% de las y los participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que la violencia contra la mujer no se origina porque la provocan los hombres, mientras que sólo el 5% contestó de manera incorrecta.
- ➔ El 91% de las y los participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que la violencia de género es una forma del ejercicio del poder y se da entre las relaciones entre hombres y mujeres, considerándose esta un delito, mientras que sólo el 9% contestó de manera incorrecta.
- ➔ El 100% de las y los participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que las conversaciones de contenido sexual que incomodan dentro del lugar de trabajo, son consideradas como hostigamiento sexual.
- ➔ El 100% de las y los participantes contestaron de manera correcta, considerando que la coordinación de instancias y redes de apoyo ayudarían a atender de manera integral la violencia de género.

**La evaluación final de las y los participantes reflejaron los siguientes resultados:**

- ➔ El 100% de las y los participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que el sexo no se relaciona con tener relaciones sexuales, ni el género hace referencia a la raza humana.

- ➔ El 95% de las y los participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que la violencia contra la mujer no se origina porque la provocan los hombres, mientras que sólo el 5% contestó de manera incorrecta.
- ➔ El 100% de las y los participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que la violencia de género es una forma del ejercicio del poder y se da entre las relaciones entre hombres y mujeres, considerándose esta un delito.
- ➔ El 100% de las y los participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que las conversaciones de contenido sexual que incomodan dentro del lugar de trabajo.
- ➔ El 100% de las y los participantes contestaron de manera correcta, considerando que la coordinación de instancias y redes de apoyo ayudarían a atender de manera integral la violencia de género.

**La evaluación final del desarrollo del taller reflejaron las siguientes reflexiones:**

**TALLER**

- ➔ El 96% de las y los participantes contestaron que el contenido del taller había cumplido con sus expectativas, mientras el 4% restante no opinaron.
- ➔ El 100% de las y los participantes opinaron que los conocimientos expuestos se compararon con situaciones prácticas que se reflejaban con la temática expuesta.
- ➔ El 96% de las y los participantes opinaron que los conocimientos del taller se relacionaban con situaciones que pasaban en su ámbito laboral.
- ➔ El 91% de las y los participantes registraron que las dinámicas que se aplicaron fueron útiles para la comprensión del tema.

- ➔ El 96% de las y los participantes opinaron que los conocimientos y experiencias adquiridas en el taller pueden mejorar el desempeño en su trabajo, para una mejor convivencia laboral.

## **FACILITADORA**

- ➔ El 100% de las y los participantes opinaron que la facilitadora dio a conocer los objetivos del taller al inicio.
- ➔ El 100% de las y los facilitadores opinaron que la facilitadora las y los mantuvo interesados en el tema presentado durante el taller.
- ➔ El 96% de las y los participantes opinaron que la facilitadora usó un lenguaje incluyente y claro.
- ➔ El 96% de las y los participantes opinaron que la facilitadora dio oportunidad para preguntar y comentar durante el desarrollo del taller.
- ➔ El 91% de las y los participantes opinaron que de las respuestas solicitadas por ellos habían sido contestadas satisfactoriamente y el 9% restantes más o menos.
- ➔ El 96% de las y los participantes opinaron que la facilitadora había demostrado dominio en el tema, mientras que el 4% restantes opinó que más o menos.

## **CALIDAD DEL TALLER**

- ➔ El 96% de las y los participantes opinaron que les pareció apropiada la calidad del material didáctico que recibió, mientras que el 4% restante opinó que más o menos.
- ➔ El 91% de las y los participantes opinó que les pareció apropiado las ayudas audiovisuales y proyecciones para la comprensión del tema.
- ➔ El 96% de las y los participantes opinaron que el lugar donde se impartió el taller había sido adecuado.

- ➔ El 77% de las y los participantes opinaron que la duración del taller había sido la adecuada, mientras que el 23% restante opinaron que faltó más tiempo por el tema tratado.
- ➔ El 100% de las y los participantes opinaron que recomendarían el taller a sus compañeras/os del su trabajo.

En los comentarios generales opinaron que el taller había sido muy bueno, práctico y entendible, además de interesante y con mucha ayuda y orientación para su crecimiento personal. Asimismo, que los talleres deben de ser más seguidos para actualizarse y lograr un mejor desempeño en su trabajo.

**TALLER 2**  
**SAN LUIS POTOSÍ**  
(09/Noviembre/2012)

**Participantes:** 19

**Mujeres:** 19

**Hombres:** 0

Del total de participantes, el 100% fueron mujeres. El taller se impartió teniendo como sede el Hotel Real Plaza de San Luis Potosí

**RESEÑA FOTOGRAFICA**



**La evaluación inicial de las participantes reflejaron los siguientes resultados:**

- ➔ El 95% de las participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que el sexo no se relaciona con tener relaciones sexuales, ni el género hace referencia a la raza humana, mientras que sólo el 5% contestó de manera incorrecta.

- ➔ El 90% de las participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que la violencia contra la mujer no se origina porque la provocan los hombres, mientras que sólo el 10% contestó de manera incorrecta.
- ➔ El 95% de las participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que la violencia de género es una forma del ejercicio del poder y se da entre las relaciones entre hombres y mujeres, considerándose esta un delito, mientras que sólo el 5% contestó de manera incorrecta.
- ➔ El 87% de las participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que las conversaciones de contenido sexual que incomodan dentro del lugar de trabajo, son consideradas como hostigamiento sexual mientras que el 13% contestó de manera incorrecta.
- ➔ El 100% de las participantes contestaron de manera correcta, considerando que la coordinación de instancias y redes de apoyo ayudarían a atender de manera integral la violencia de género.

**La evaluación final de las participantes reflejaron los siguientes resultados:**

- ➔ El 97% de las participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que el sexo no se relaciona con tener relaciones sexuales, ni el género hace referencia a la raza humana, mientras que sólo el 3% contestó de manera incorrecta.
- ➔ El 100% de las participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que la violencia contra la mujer no se origina porque la provocan los hombres.
- ➔ El 100% de las participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que la violencia de género es una forma del ejercicio del poder y se da entre las relaciones entre hombres y mujeres, considerándose esta un delito.

- ➔ El 100% de las participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que las conversaciones de contenido sexual que incomodan dentro del lugar de trabajo, son consideradas como hostigamiento sexual.
- ➔ El 100% de las participantes contestaron de manera correcta, considerando que la coordinación de instancias y redes de apoyo ayudarían a atender de manera integral la violencia de género.

**La evaluación final del desarrollo del taller reflejaron las siguientes reflexiones:**

**TALLER**

- ➔ El 92% de las participantes contestaron que el contenido del taller había cumplido con sus expectativas, mientras el 8% restante no opinaron.
- ➔ El 100% de las participantes opinaron que los conocimientos expuestos se compararon con situaciones prácticas que se reflejaban con la temática expuesta.
- ➔ El 90% de las participantes opinaron que los conocimientos del taller se relacionaban con situaciones que pasaban en su ámbito laboral, mientras el 10% restante respondieron que más o menos se relacionaba con su trabajo.
- ➔ El 98% de las participantes registraron que las dinámicas que se aplicaron fueron útiles para la comprensión del tema, el 2% restante no opinó.
- ➔ El 95% de las participantes opinaron que los conocimientos y experiencias adquiridas en el taller pueden mejorar el desempeño en su trabajo, para una mejor convivencia laboral.

**FACILITADORA**

- ➔ El 98% de las personas que participaron opinaron que la facilitadora dio a conocer los objetivos del taller al inicio, para el 2% restante no le fue claro.

- ➔ El 95% de las participantes opinaron que la facilitadora los mantuvo interesados en el tema presentado durante el taller, el 5% restante opina que más o menos.
- ➔ El 92% de las participantes opinaron que la facilitadora usó un lenguaje incluyente y claro, el 8% restante opina que más o menos.
- ➔ El 89% de las participantes opinaron que la facilitadora dio oportunidad para preguntar y comentar durante el desarrollo del taller y el 11% restantes más o menos.
- ➔ El 100% de las participantes opinaron que de las respuestas solicitadas por ellos habían sido contestadas satisfactoriamente
- ➔ El 100% de las participantes opinaron que la facilitadora había demostrado dominio en el tema, mientras que el 4% restantes opinó que más o menos.

## **CALIDAD DEL TALLER**

- ➔ El 93% de las participantes opinaron que les pareció apropiada la calidad del material didáctico que recibió, mientras que el 7% restante opinó que más o menos.
- ➔ El 88% de las participantes opinó que les pareció apropiado las ayudas audiovisuales y proyecciones para la comprensión del tema, el 10% restante respondió más o menos, el 2% restante respondió que no.
- ➔ El 77% de las participantes opinaron que el lugar donde se impartió el taller había sido adecuado, el 18% respondió más o menos y el 5% restante opinó que no.
- ➔ El 62% de las participantes opinaron que la duración del taller había sido la adecuada, mientras que el 28% restante opinaron que faltó más tiempo por el tema tratado, el 10% restante respondió que no.
- ➔ El 97% de las participantes opinaron que recomendarían el taller a sus compañeras/os del su trabajo, el 3% restante no respondió.

**TALLER 3**  
**SAN LUIS POTOSÍ**  
(10/Noviembre/2012)

**Participantes:** 24

**Mujeres:** 19

**Hombres:** 5

Del total de participantes, el 79% fueron mujeres y el 21% hombres. El taller se impartió teniendo como sede el Hotel Real Plaza de San Luis Potosí

**RESEÑA FOTOGRÁFICA**





**La evaluación inicial de las y los participantes reflejaron los siguientes resultados:**

- ➔ El 96% de las y los participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que el sexo no se relaciona con tener relaciones sexuales, ni el género hace referencia a la raza humana, mientras que sólo el 4% contestó de manera incorrecta.
- ➔ El 96% de las y los participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que la violencia contra la mujer no se origina porque la provocan los hombres, mientras que sólo el 4% contestó de manera incorrecta.
- ➔ El 100% de las y los participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que la violencia de género es una forma del ejercicio del poder y se da entre las relaciones entre hombres y mujeres, considerándose esta un delito.
- ➔ El 96% de las y los participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que las conversaciones de contenido sexual que incomodan dentro del lugar de trabajo, son consideradas como hostigamiento sexual mientras que el 4% contestó de manera incorrecta.

- ➔ El 100% de las y los participantes contestaron de manera correcta, considerando que la coordinación de instancias y redes de apoyo ayudarían a atender de manera integral la violencia de género.

**La evaluación final de las y los participantes reflejaron los siguientes resultados:**

- ➔ El 96% de las y los participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que el sexo no se relaciona con tener relaciones sexuales, ni el género hace referencia a la raza humana, mientras que sólo el 4% contestó de manera incorrecta.
- ➔ El 100% de las y los participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que la violencia contra la mujer no se origina porque la provocan los hombres.
- ➔ El 100% de las y los participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que la violencia de género es una forma del ejercicio del poder y se da entre las relaciones entre hombres y mujeres, considerándose esta un delito.
- ➔ El 100% de las y los participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que las conversaciones de contenido sexual que incomodan dentro del lugar de trabajo, son consideradas como hostigamiento sexual.
- ➔ El 100% de las y los participantes contestaron de manera correcta, considerando que la coordinación de instancias y redes de apoyo ayudarían a atender de manera integral la violencia de género.

**La evaluación final del desarrollo del taller reflejaron las siguientes reflexiones:**

## **TALLER**

- ➔ El 100% de las y los participantes contestaron que el contenido del taller había cumplido con sus expectativas.
- ➔ El 100% de las y los participantes opinaron que los conocimientos expuestos se compararon con situaciones prácticas que se reflejaban con la temática expuesta.
- ➔ El 100% de las y los participantes opinaron que los conocimientos del taller se relacionaban con situaciones que pasaban en su ámbito laboral.
- ➔ El 100% de las y los participantes registraron que las dinámicas que se aplicaron fueron útiles para la comprensión del tema.
- ➔ El 100% de las y los participantes opinaron que los conocimientos y experiencias adquiridas en el taller pueden mejorar el desempeño en su trabajo, para una mejor convivencia laboral.

## **FACILITADORA**

- ➔ El 100% de las y los participantes opinaron que la facilitadora dio a conocer los objetivos del taller al inicio.
- ➔ El 100% de las y los facilitadores opinaron que la facilitadora las y los mantuvo interesados en el tema presentado durante el taller.
- ➔ El 100% de las y los participantes opinaron que la facilitadora uso un lenguaje incluyente y claro.
- ➔ El 100% de las y los participantes opinaron que la facilitadora dio oportunidad para preguntar y comentar durante el desarrollo del taller.
- ➔ El 100% de las y los participantes opinaron que de las respuestas solicitadas por ellos habían sido contestadas satisfactoriamente.
- ➔ El 100% de las y los participantes opinaron que la facilitadora había demostrado dominio en el tema.

## **CALIDAD DEL TALLER**

- ➔ El 100% de las y los participantes opinaron que les pareció apropiada la calidad del material didáctico que recibió.
- ➔ El 100% de las y los participantes opinó que les pareció apropiado las ayudas audiovisuales y proyecciones para la comprensión del tema.
- ➔ El 67% de las y los participantes opinaron que el lugar donde se impartió el taller había sido adecuado, el 33% restante respondió más o menos.
- ➔ El 79% de las y los participantes opinaron que la duración del taller había sido la adecuada, mientras que el 17% respondió que la duración del taller fue más o menos adecuada, el 4% restante opinaron que faltó más tiempo por el tema tratado.
- ➔ El 100% de las y los participantes opinaron que recomendarían el taller a sus compañeras/os del su trabajo.

En los comentarios generales opinaron que el taller había sido muy bueno, práctico y entendible, pero que es necesario empezar a la hora que se citó por respeto a la ponente y a las y los participantes que llegaron temprano, así como poner el celular en vibrador. Asimismo, que los talleres deben de ser continuos para la actualización de las y los trabajadores.

**TALLER 4**  
**SAN LUIS POTOSÍ**  
(12/Noviembre/2012)

**Participantes:** 20

**Mujeres:** 17

**Hombres:** 3

Del total de participantes, el 85% fueron mujeres y el 15% hombres. El taller se impartió teniendo como sede el Hotel Real Plaza de San Luis Potosí.

**RESEÑA FOTOGRÁFICA**





**La evaluación inicial de las y los participantes reflejaron los siguientes resultados:**

- ➔ El 95% de las y los participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que el sexo no se relaciona con tener relaciones sexuales, ni el género hace referencia a la raza humana, mientras que sólo el 5% contestó de manera incorrecta.
- ➔ El 90% de las y los participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que la violencia contra la mujer no se origina porque la provocan los hombres, mientras que sólo el 10% contestó de manera incorrecta.

- ➔ El 95% de las y los participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que la violencia de género es una forma del ejercicio del poder y se da entre las relaciones entre hombres y mujeres, considerándose esta un delito, mientras que sólo el 5% contestó de manera incorrecta.
- ➔ El 87% de las y los participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que las conversaciones de contenido sexual que incomodan dentro del lugar de trabajo, son consideradas como hostigamiento sexual mientras que el 13% contestó de manera incorrecta.
- ➔ El 100% de las y los participantes contestaron de manera correcta, considerando que la coordinación de instancias y redes de apoyo ayudarían a atender de manera integral la violencia de género, mientras que el 0% contestó de manera incorrecta.

**La evaluación final de las y los participantes reflejaron los siguientes resultados:**

- ➔ El 97% de las y los participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que el sexo no se relaciona con tener relaciones sexuales, ni el género hace referencia a la raza humana, mientras que sólo el 3% contestó de manera incorrecta.
- ➔ El 100% de las y los participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que la violencia contra la mujer no se origina porque la provocan los hombres.
- ➔ El 100% de las y los participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que la violencia de género es una forma del ejercicio del poder y se da entre las relaciones entre hombres y mujeres, considerándose esta un delito.
- ➔ El 100% de las y los participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que las conversaciones de contenido sexual que

incomodan dentro del lugar de trabajo, son consideradas como hostigamiento sexual.

- ➔ El 100% de las y los participantes contestaron de manera correcta, considerando que la coordinación de instancias y redes de apoyo ayudarían a atender de manera integral la violencia de género.

### **La evaluación final del desarrollo del taller reflejaron las siguientes reflexiones:**

#### **TALLER**

- ➔ El 92% de las y los participantes contestaron que el contenido del taller había cumplido con sus expectativas, mientras el 8% restante no opinaron.
- ➔ El 100% de las y los participantes opinaron que los conocimientos expuestos se compararon con situaciones prácticas que se reflejaban con la temática expuesta.
- ➔ El 90% de las y los participantes opinaron que los conocimientos del taller se relacionaban con situaciones que pasaban en su ámbito laboral, mientras el 10% restante respondieron que más o menos se relacionaba con su trabajo.
- ➔ El 98% de las y los participantes registraron que las dinámicas que se aplicaron fueron útiles para la comprensión del tema, el 2% restante no opinó.
- ➔ El 95% de las y los participantes opinaron que los conocimientos y experiencias adquiridas en el taller pueden mejorar el desempeño en su trabajo, para una mejor convivencia laboral.

#### **FACILITADORA**

- ➔ El 98% de las y los participantes opinaron que la facilitadora dio a conocer los objetivos del taller al inicio, para el 2% restante no le fue claro.

- ➔ El 95% de las y los facilitadores opinaron que la facilitadora los mantuvo interesados en el tema presentado durante el taller, el 5% restante opina que más o menos.
- ➔ El 92% de las y los participantes opinaron que la facilitadora uso un lenguaje incluyente y claro, el 8% restante opina que más o menos.
- ➔ El 89% de las y los participantes opinaron que la facilitadora dio oportunidad para preguntar y comentar durante el desarrollo del taller y el 11% restantes más o menos.
- ➔ El 100% de las y los participantes opinaron que de las respuestas solicitadas por ellas y ellos habían sido contestadas satisfactoriamente
- ➔ El 100% de las y los participantes opinaron que la facilitadora había demostrado dominio en el tema, mientras que el 4% restantes opinó que más o menos.

## **CALIDAD DEL TALLER**

- ➔ El 93% de las y los participantes opinaron que les pareció apropiada la calidad del material didáctico que recibió, mientras que el 7% restante opinó que más o menos.
- ➔ El 88% de las y los participantes opinó que les pareció apropiado las ayudas audiovisuales y proyecciones para la comprensión del tema, el 10% restante respondió más o menos, el 2% restante respondió que no.
- ➔ El 77% de las y los participantes opinaron que el lugar donde se impartió el taller había sido adecuado, el 18% respondió más o menos y el 5% restante opinó que no.
- ➔ El 62% de las y los participantes opinaron que la duración del taller había sido la adecuada, mientras que el 28% restante opinaron que faltó más tiempo por el tema tratado, el 10% restante respondió que no.
- ➔ El 97% de las y los participantes opinaron que recomendarían el taller a sus compañeras/os del su trabajo, el 3% restante no respondió.

En los comentarios generales opinaron que el taller había sido muy bueno, pero que hizo falta tiempo para la retroalimentación en preguntas y respuestas de la ponente, así mismo en el oficio dirigido a diferentes estancias se indicaba la formación de un comité y que para ello era necesario se impartiera a personal que pudiera tomar decisiones para hacerlo. En tanto al lugar donde fue impartido el taller le hizo falta atención en el servicio.

**TALLER 5**  
**SAN LUIS POTOSÍ**  
(13/Noviembre/2012)

**Participantes:** 18

**Mujeres:** 18

**Hombres:** 0

Del total de participantes, el 100% fueron mujeres. El taller se impartió teniendo como sede el Hotel Real Plaza de San Luis Potosí.

**RESEÑA FOTOGRAFICA**



**La evaluación inicial de las participantes reflejaron los siguientes resultados:**

- ➔ El 100% de las participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que el sexo no se relaciona con tener relaciones sexuales, ni el género hace referencia a la raza humana.
- ➔ El 67% de las participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que la violencia contra la mujer no se origina porque la provocan los hombres, mientras que sólo el 33% contestó de manera incorrecta.
- ➔ El 100% de las participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que la violencia de género es una forma del ejercicio del poder y se da entre las relaciones entre hombres y mujeres, considerándose esta un delito.
- ➔ El 100% de las participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que las conversaciones de contenido sexual que incomodan dentro del lugar de trabajo, son consideradas como hostigamiento sexual.
- ➔ El 100% de las participantes contestaron de manera correcta, considerando que la coordinación de instancias y redes de apoyo ayudarían a atender de manera integral la violencia de género.

**La evaluación final de las participantes reflejaron los siguientes resultados:**

- ➔ El 100% de las participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que el sexo no se relaciona con tener relaciones sexuales, ni el género hace referencia a la raza humana.
- ➔ El 100% de las participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que la violencia contra la mujer no se origina porque la provocan los hombres.
- ➔ El 100% de las participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que la violencia de género es una forma del ejercicio del

poder y se da entre las relaciones entre hombres y mujeres, considerándose esta un delito.

- ➔ El 100% de las participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que las conversaciones de contenido sexual que incomodan dentro del lugar de trabajo, son consideradas como hostigamiento sexual.
- ➔ El 100% de las participantes contestaron de manera correcta, considerando que la coordinación de instancias y redes de apoyo ayudarían a atender de manera integral la violencia de género.

**La evaluación final del desarrollo del taller reflejaron las siguientes reflexiones:**

### **TALLER**

- ➔ El 100% de las participantes contestaron que el contenido del taller había cumplido con sus expectativas.
- ➔ El 100% de las participantes opinaron que los conocimientos expuestos se compararon con situaciones prácticas que se reflejaban con la temática expuesta.
- ➔ El 100% de las participantes opinaron que los conocimientos del taller se relacionaban con situaciones que pasaban en su ámbito laboral.
- ➔ El 100% de las participantes registraron que las dinámicas que se aplicaron fueron útiles para la comprensión del tema.
- ➔ El 100% de las participantes opinaron que los conocimientos y experiencias adquiridas en el taller pueden mejorar el desempeño en su trabajo, para una mejor convivencia laboral.

### **FACILITADORA**

- ➔ El 100% de las personas participantes opinaron que la facilitadora dio a conocer los objetivos del taller al inicio.

- ➔ El 100% de las participantes opinaron que la facilitadora las mantuvo interesadas en el tema presentado durante el taller.
- ➔ El 100% de las participantes opinaron que la facilitadora uso un lenguaje incluyente y claro.
- ➔ El 100% de las participantes opinaron que la facilitadora dio oportunidad para preguntar y comentar durante el desarrollo del taller.
- ➔ El 100% de las participantes opinaron que de las respuestas solicitadas por ellos habían sido contestadas satisfactoriamente.
- ➔ El 100% de las participantes opinaron que la facilitadora había demostrado dominio en el tema.

### **CALIDAD DEL TALLER**

- ➔ El 100% de las participantes opinaron que les pareció apropiada la calidad del material didáctico que recibió.
- ➔ El 100% de las participantes opinó que les pareció apropiado las ayudas audiovisuales y proyecciones para la comprensión del tema.
- ➔ El 100% de las participantes opinaron que el lugar donde se impartió el taller había sido adecuado.
- ➔ El 100% de las participantes opinaron que la duración del taller había sido la adecuada.
- ➔ El 100% de las participantes opinaron que recomendarían el taller a sus compañeras/os del su trabajo.

No hubo comentarios adicionales.

## TALLER 6

### SAN LUIS POTOSÍ

(14/Noviembre/2012)

**Participantes:** 20

**Mujeres:** 20

**Hombres:** 0

En este taller participaron únicamente mujeres. El taller se impartió teniendo como sede el Hotel Real Plaza de San Luis Potosí.

### RESEÑA FOTOGRÁFICA





**La evaluación inicial de las participantes reflejaron los siguientes resultados:**

- ➔ El 94% de las participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que el sexo no se relaciona con tener relaciones sexuales, ni el género hace referencia a la raza humana, mientras que sólo el 6% contestó de manera incorrecta.
- ➔ El 100% de las participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que la violencia contra la mujer no se origina porque la provocan los hombres.

- ➔ El 97% de las participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que la violencia de género es una forma del ejercicio del poder y se da entre las relaciones entre hombres y mujeres, considerándose esta un delito, mientras que sólo el 3% contestó de manera incorrecta.
- ➔ El 74% de las y los participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que las conversaciones de contenido sexual que incomodan dentro del lugar de trabajo, son consideradas como hostigamiento sexual mientras que el 26% contestó de manera incorrecta.
- ➔ El 100% de las participantes contestaron de manera correcta, considerando que la coordinación de instancias y redes de apoyo ayudarían a atender de manera integral la violencia de género.

**La evaluación final de las participantes reflejaron los siguientes resultados:**

- ➔ El 100% de las participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que el sexo no se relaciona con tener relaciones sexuales, ni el género hace referencia a la raza humana.
- ➔ El 100% de las participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que la violencia contra la mujer no se origina porque la provocan los hombres.
- ➔ El 100% de las participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que la violencia de género es una forma del ejercicio del poder y se da entre las relaciones entre hombres y mujeres, considerándose esta un delito.
- ➔ El 97% de las participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que las conversaciones de contenido sexual que incomodan dentro del lugar de trabajo, son consideradas como hostigamiento sexual, mientras que el 3% contestó de manera incorrecta.
- ➔ El 100% de las participantes contestaron de manera correcta, considerando que la coordinación de instancias y redes de apoyo ayudarían a atender de manera integral la violencia de género.

**La evaluación final del desarrollo del taller reflejaron las siguientes reflexiones:**

### **TALLER**

- ➔ El 100% de las participantes contestaron que el contenido del taller cumplió con sus expectativas.
- ➔ El 100% de las participantes opinaron que los conocimientos expuestos se compararon con situaciones prácticas que se reflejaban con la temática expuesta.
- ➔ El 100% de las participantes opinaron que los conocimientos del taller se relacionan con situaciones que pasaban en su ámbito laboral.
- ➔ El 97% de las participantes registraron que las dinámicas que se aplicaron fueron útiles para la comprensión del tema, el 3% restante opinó que no.
- ➔ El 100% de las participantes opinaron que los conocimientos y experiencias adquiridas en el taller pueden mejorar el desempeño en su trabajo, para una mejor convivencia laboral.

### **FACILITADORA**

- ➔ El 100% de las participantes opinaron que la facilitadora dio a conocer los objetivos del taller al inicio.
- ➔ El 100% de las participantes opinaron que la facilitadora las mantuvo interesadas en el tema presentado durante el taller.
- ➔ El 100% de las participantes opinaron que la facilitadora utilizó un lenguaje incluyente y claro.
- ➔ El 94% de las participantes opinaron que la facilitadora dio oportunidad para preguntar y comentar durante el desarrollo del taller, mientras el 6% restante respondió más o menos.
- ➔ El 100% de las participantes opinaron que de las respuestas solicitadas por ellas habían sido contestadas satisfactoriamente.

- ➔ El 100% de las participantes opinaron que la facilitadora demostró dominio en el tema.

## **CALIDAD DEL TALLER**

- ➔ El 98% de las participantes opinaron que les pareció apropiada la calidad del material didáctico que recibió, mientras que el 2% restante opinó que más o menos.
- ➔ El 97% de participantes opinó que les pareció apropiadas las ayudas audiovisuales y proyecciones para la comprensión del tema, mientras que el 3% restante respondió que más o menos.
- ➔ El 89% de las participantes opinaron que el lugar donde se impartió el taller había sido adecuado, mientras que el 11% restante opinó que más o menos.
- ➔ El 89% de las participantes opinaron que la duración del taller había sido la adecuada, mientras que el 11% restante opinaron que faltó más tiempo por el tema tratado.
- ➔ El 100% de las participantes opinaron que recomendarían el taller a sus compañeras/os del su trabajo.

En los comentarios generales opinaron que la tallerista comparte sus conocimientos de manera muy amena agradable y efectiva mientras que el taller había sido muy bueno, práctico y entendible, además de interesante y con mucha ayuda y orientación para su crecimiento personal.

## TALLER 7

### SAN LUIS POTOSÍ

(15/Noviembre/2012)

**Participantes:** 20

**Mujeres:** 15

**Hombres:** 5

Del total de participantes, el 75% fueron mujeres y el 25% hombres. El taller se impartió teniendo como sede el Hotel Real Plaza de San Luis Potosí.

### RESEÑA FOTOGRÁFICA





**La evaluación inicial de las y los participantes reflejaron los siguientes resultados:**

- ➔ El 100% de las y los participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que el sexo no se relaciona con tener relaciones sexuales, ni el género hace referencia a la raza humana.
- ➔ El 95% de las y los participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que la violencia contra la mujer no se origina porque la provocan los hombres, mientras que sólo el 5% contestó de manera incorrecta.
- ➔ El 100% de las y los participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que la violencia de género es una forma del ejercicio del poder y se da entre las relaciones entre hombres y mujeres, considerándose esta un delito.
- ➔ El 95% de las y los participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que las conversaciones de contenido sexual que incomodan dentro del lugar de trabajo, son consideradas como hostigamiento sexual mientras que el 5% contestó de manera incorrecta.
- ➔ El 95% de las y los participantes contestaron de manera correcta, considerando que la coordinación de instancias y redes de apoyo ayudarían a atender de manera integral la violencia de género, mientras que el 5% contestó de manera incorrecta.

**La evaluación final de las y los participantes reflejaron los siguientes resultados:**

- ➔ El 100% de las y los participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que el sexo no se relaciona con tener relaciones sexuales, ni el género hace referencia a la raza humana.
- ➔ El 95% de las y los participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que la violencia contra la mujer no se origina

porque la provocan los hombres, mientras que sólo el 5% contestó de manera incorrecta.

- ➔ El 100% de las y los participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que la violencia de género es una forma del ejercicio del poder y se da entre las relaciones entre hombres y mujeres, considerándose esta un delito.
- ➔ El 100% de las y los participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que las conversaciones de contenido sexual que incomodan dentro del lugar de trabajo, son consideradas como hostigamiento sexual.
- ➔ El 100% de las y los participantes contestaron de manera correcta, considerando que la coordinación de instancias y redes de apoyo ayudarían a atender de manera integral la violencia de género.

**La evaluación final del desarrollo del taller reflejaron las siguientes reflexiones:**

## **TALLER**

- ➔ El 100% de las y los participantes contestaron que el contenido del taller había cumplido con sus expectativas.
- ➔ El 100% de las y los participantes opinaron que los conocimientos expuestos se compararon con situaciones prácticas que se reflejaban con la temática expuesta.
- ➔ El 90% de las y los participantes opinaron que los conocimientos del taller se relacionaban con situaciones que pasaban en su ámbito laboral.
- ➔ El 100% de las y los participantes registraron que las dinámicas que se aplicaron fueron útiles para la comprensión del tema.
- ➔ El 100% de las y los participantes opinaron que los conocimientos y experiencias adquiridas en el taller pueden mejorar el desempeño en su trabajo, para una mejor convivencia laboral.

## **FACILITADORA**

- ➔ El 95% de las y los participantes opinaron que la facilitadora dio a conocer los objetivos del taller al inicio, el 5% restante respondió más o menos.
- ➔ El 100% de las y los facilitadores opinaron que la facilitadora las y los mantuvo interesados en el tema presentado durante el taller.
- ➔ El 100% de las y los participantes opinaron que la facilitadora usó un lenguaje incluyente y claro.
- ➔ El 90% de las y los participantes opinaron que la facilitadora dio oportunidad para preguntar y comentar durante el desarrollo del taller, el 10% restante respondió más o menos.
- ➔ El 100% de las y los participantes opinaron que de las respuestas solicitadas fueron contestadas satisfactoriamente.
- ➔ El 100% de las y los participantes opinaron que la facilitadora demostró dominio en el tema.

## **CALIDAD DEL TALLER**

- ➔ El 95% de las y los participantes opinaron que les pareció apropiada la calidad del material didáctico que recibió, mientras que el 5% restante opinó que más o menos.
- ➔ El 90% de las y los participantes opinó que les pareció apropiado las ayudas audiovisuales y proyecciones para la comprensión del tema, el 10% restante respondió más o menos.
- ➔ El 85% de las y los participantes opinaron que el lugar donde se impartió el taller había sido adecuado, el 15% restante respondió más o menos.
- ➔ El 70% de las y los participantes opinaron que la duración del taller había sido la adecuada, mientras que el 20% restante opinaron que faltó más tiempo por el tema tratado.

➔ El 95% de las y los participantes opinaron que recomendarían el taller a sus compañeras/os de su trabajo.

En los comentarios generales opinaron que el taller necesitaba ser impartido en dos etapas ya que la información es muy buena, entendible, además de interesante y con mucha ayuda y orientación para su crecimiento personal.

## **EVALUACIÓN GENERAL DE LOS TALLERES**

### **SAN LUIS POTOSÍ**

(08, 09, 10, 12, 13, 14 y 15 de Noviembre)

**Total de participantes:** 143

**Total mujeres:** 127

**Total hombres:** 16

Del total de participantes, el 89 % fueron mujeres y el 11 % hombres. El taller se impartió teniendo como sede el hotel Real Plaza de San Luis Potosí.

**La evaluación inicial de las y los participantes reflejaron los siguientes resultados:**

- ➔ El 97% de las y los participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que el sexo no se relaciona con tener relaciones sexuales, ni el género hace referencia a la raza humana, mientras que sólo el 3% contestó de manera incorrecta.
- ➔ El 94% de las y los participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que la violencia contra la mujer no se origina porque la provocan los hombres, mientras que sólo el 6% contestó de manera incorrecta.
- ➔ El 97% de las y los participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que la violencia de género es una forma del ejercicio del poder y se da entre las relaciones entre hombres y mujeres, considerándose esta un delito, mientras que sólo el 3% contestó de manera incorrecta.
- ➔ El 87% de las y los participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que las conversaciones de contenido sexual que

incomodan dentro del lugar de trabajo, son consideradas como hostigamiento sexual mientras que el 13% contestó de manera incorrecta.

- ➔ El 99% de las y los participantes contestaron de manera correcta, considerando que la coordinación de instancias y redes de apoyo ayudarían a atender de manera integral la violencia de género, mientras que el 1% contestó de manera incorrecta.

### **La evaluación final de las y los participantes reflejaron los siguientes resultados:**

- ➔ El 97% de las y los participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que el sexo no se relaciona con tener relaciones sexuales, ni el género hace referencia a la raza humana, mientras que sólo el 3% contestó de manera incorrecta.
- ➔ El 98% de las y los participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que la violencia contra la mujer no se origina porque la provocan los hombres, mientras que sólo el 2% contestó de manera incorrecta.
- ➔ El 99% de las y los participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que la violencia de género es una forma del ejercicio del poder y se da entre las relaciones entre hombres y mujeres, considerándose esta un delito, mientras que sólo el 1% contestó de manera incorrecta.
- ➔ El 99% de las y los participantes contestaron de manera correcta en relación a la pregunta de que las conversaciones de contenido sexual que incomodan dentro del lugar de trabajo, son consideradas como hostigamiento sexual mientras que el 1% contestó de manera incorrecta.
- ➔ El 100% de las y los participantes contestaron de manera correcta, considerando que la coordinación de instancias y redes de apoyo ayudarían a atender de manera integral la violencia de género.

**La evaluación final del desarrollo del taller con un total de 143 participantes se expresa las siguientes reflexiones:**

## **TALLER**

- ➔ El 97% de las y los participantes contestaron que el contenido del taller había cumplido con sus expectativas, el 2.1% respondió en el cuestionario más o menos el 0.9% restante respondió que no cumplió con sus expectativas ya que algunos/as participantes se les informó de la implementación de un comité el cual no se conformó y causó confusión entre algunos/as participantes.
- ➔ El 100% de las y los participantes opinaron que los conocimientos expuestos se compararon con situaciones prácticas que se reflejaban con la temática expuesta.
- ➔ El 95% de las y los participantes opinaron que los conocimientos del taller se relacionaban con situaciones que pasaban en su ámbito laboral, mientras que el 5% restante respondió que más o menos los conocimientos del taller se relacionan con su trabajo.
- ➔ El 96% de las y los participantes registraron que las dinámicas que se aplicaron fueron útiles para la comprensión del tema mientras que el 4% restante respondió que más o menos ante la aplicación y utilidad de las dinámicas.
- ➔ El 98% de las y los participantes opinaron que los conocimientos y experiencias adquiridas en el taller pueden mejorar el desempeño en su trabajo ya que también les apoyo en la reflexión en sí mismos, para una mejor convivencia laboral, el 2% restante responde más o menos ante la misma pregunta.

## **FACILITADORA**

- ➔ El 98% de las y los participantes opinaron que la facilitadora dio a conocer los objetivos del taller al inicio. el 2% restante responde más o menos ante la misma reflexión.
- ➔ El 99% de las y los facilitadores opinaron que la facilitadora las y los mantuvo interesados en el tema presentado durante el taller, el 1% restante responde más o menos ante la misma reflexión.
- ➔ El 97% de las y los participantes opinaron que la facilitadora usó un lenguaje incluyente y claro, el 3% restante responde más o menos ante el uso del lenguaje incluyente.
- ➔ El 94% de las y los participantes opinaron que la facilitadora dio oportunidad para preguntar y comentar durante el desarrollo del taller, el 6% restante responde más o menos ante la misma reflexión.
- ➔ El 99% de las y los participantes opinaron que de las respuestas solicitadas por ellas y ellos habían sido contestadas satisfactoriamente, el 1% restante responde más o menos ante la misma reflexión.
- ➔ El 100% de las y los participantes opinaron que la facilitadora había demostrado dominio en el tema.

## **CALIDAD DEL TALLER**

- ➔ El 96% de las y los participantes opinaron que les pareció apropiada la calidad del material didáctico que recibió, el 4% restante respondió más o menos ante la calidad del material didáctico del taller ya que el recibirlo por correo para algunos/as participantes se les hace poco práctico.
- ➔ El 93% de las y los participantes opinó que les pareció apropiado las ayudas audiovisuales y proyecciones para la comprensión del tema, al 7% restante les pareció más o menos apropiadas las ayudas audiovisuales.
- ➔ El 83% de las y los participantes opinaron que el lugar donde se impartió el taller había sido adecuado, mientras que el 16% de las y los participantes

opinaron que más o menos había sido adecuado el lugar mientras el 1% restante no le pareció adecuado el lugar.

- ➔ El 76% de las y los participantes opinaron que la duración del taller había sido la adecuada, mientras que el 19% le pareció más o menos adecuada la duración del taller y el 5% restante de las y los participantes respondió que no le pareció adecuada la duración del taller.
- ➔ El 99% de las y los participantes opinaron que recomendarían el taller a sus compañeras/os del su trabajo y el 1% restante respondió más o menos ante la misma reflexión.

## CONCLUSIONES

Los talleres impartidos a personal de la Administración Pública del Gobierno de San Luis Potosí, cumplieron con el objetivo de transmitir el resultado de la propuesta del Protocolo de Intervención para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual. Se logró la meta inicial de 140 participantes, alcanzando la participación de 143 funcionarias y funcionarios, siendo el 89% mujeres y el 11% hombres.

En relación al nivel de participación según la estructura organizacional el 43% registro en el rubro de “Otros”, considerando en su mayoría que estaban coordinando programas o actividades específicas. Mientras que en un 34% registró su contratación como técnico operativo, 18% mandos medios y sólo el 0.69% como mando superiores con sólo una participante.

En relación al nivel de participación, según el tipo de contratación, el 50% de los participantes eran de base, el 37% por honorarios y el 13% de confianza.

En relación al rango de edad de las y los participantes predominó con el 55% el rango de edad de 30 a 44 años, mientras que se registró el 24% entre 45 a 59 años; el 19% entre 15 a 29 años y finalmente el 2% con más de 60 años.

Las y los participantes solicitaron que el taller fuera impartido en sus dependencias donde se dirigiera a los mandos superiores para que logaran sensibilizarse en esta temática y dar prioridad a la instalación del Comité de seguimiento para casos de hostigamiento y acoso sexual. Solicitaron que el Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí proponga en su Junta Directiva la obligatoriedad de la instalación del Comité, para que a corto plazo cada dependencia inicie la propuesta que establece el Protocolo transmitiendo lo aprendido en el taller para su instalación. Solicitaron asesoría del Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí para que en sus dependencias se den

pláticas a todo el personal sobre esta temática a fin de trabajar en la prevención y que todo el personal conozca que el hostigamiento y acoso sexual es un delito que debe castigarse.

De la misma manera se analizó en conjunto la importancia de que el IMES proponga ante el Congreso del Estado una reforma al Código Penal del Estado de San Luis Potosí para que el delito de hostigamiento sexual sea castigado como grave incrementando de 3 a 5 años el castigo.