



INFORME

Taller: "Acoso Sexual y Hostigamiento sexual en espacios públicos"

**Celebrado el 27, 28 y 29 de marzo de 2019
Instituto Municipal de las Mujeres Regias**

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa."

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo."

Índice

I. Introducción	3
II. Objetivo general	8
III. Metodología	8
3.1. Contenidos	10
3.2. Evaluación	10
3.3. Carta descriptiva	11
IV. Resultados	15
4.1. Población meta	15
4.2. Sede, día y horario de realización	15
4.3. Perfil de las y los participantes	16
V. Desarrollo de los talleres	18
VI. Resultados de la evaluación	22
6.1. Evaluación inicial	22
6.2. Evaluación final	26
6.3. Evaluación de los talleres	29
VII. Conclusiones	33
VIII. Recomendaciones	34
Bibliografía	37

I. Introducción

La violencia de género constituye una violación a los derechos humanos de las mujeres. Es también un problema de salud pública, que requiere de diversas acciones, conjuntas e integrales, desde los ámbitos público y privado, así como de las esferas de lo social, cultural y educativo. Las manifestaciones de la violencia y sus tipos, son variables y muchas veces no son tan fáciles de identificar, por lo que tampoco se previenen ni atienden de manera adecuada.

El acoso y hostigamiento sexual, son ejemplos claros que dan cuenta de la ausencia de políticas públicas y programas en las dependencias de la administración pública, lo que representa el incumplimiento de responsabilidades institucionales para crear ambientes de trabajo sanos y apegados al cumplimiento y ejercicio de los derechos laborales, de mujeres y hombres, así como de entornos seguros para las mujeres y niñas.

Por ello, el propósito de este taller, es proveer al personal de la Administración Pública Municipal de Monterrey, de Desarrollo Económico, Desarrollo Social, la Contraloría, Ayuntamiento, Secretaría de Obras Públicas, Desarrollo Urbano, Seguridad Pública, Tesorería Municipal, Instituto Municipal de Planeación Urbana y Convivencia de Monterrey, DIF y el instituto de la Juventud Regia, entre otros, de instrumentos para la prevención, y atención del acoso y hostigamiento sexual en espacios públicos, que sirva como herramienta para impulsar acciones que promuevan una política institucional a favor del fortalecimiento de medidas que garanticen espacios públicos seguros y libres de violencia.

El trabajo en materia de hostigamiento y acoso sexual no es de carácter aislado, sino que desde diversos niveles institucionales y sociales, se han desarrollado acciones con la intención de promover el ejercicio y defensa de los derechos humanos y mejorar la calidad de vida, sustituyendo las prácticas discriminatorias y violentas, por entornos y medidas que antepongan la dignidad de las personas.

El acoso hostigamiento y sexual, histórica y socialmente, ha afectado a las mujeres principalmente, debido a la posición social subordinada, que se ha construido en torno al género, los roles y estereotipos y en donde intervienen distintos tipos de relaciones de poder.

Los ámbitos públicos como el laboral y educativo, son los espacios donde ocurren estos tipos de violencia, aunque no exclusivamente, la calle y el transporte también lo son y afectan a las mujeres en su desarrollo físico, psíquico y moral, atentando contra su dignidad y violando sus derechos. Su principal característica es el abuso de poder o

autoridad en el caso del hostigamiento sexual, y es relevante que en Monterrey, N.L., Según las cifras de incidencia delictiva de la Procuraduría General de Justicia del Estado (PGJE), de enero a septiembre de 2017, los casos de hostigamiento se dispararon en 152 por ciento respecto al año anterior.¹

Para 2018, en el estado, “todos los delitos sexuales cerraron al alza durante los primeros diez meses del año 2018 respecto a ese periodo del año previo, siendo el caso más alarmante el aumento del 100 por ciento en el delito de “pornografía de persona privada de la voluntad”. Por otra parte, el total de delitos sexuales registra un alza este año del 22.72 por ciento, al pasar de mil 853 denuncias en el 2017 a 2 mil 274 en lo que va de este año 2018 [...] El caso del hostigamiento sexual el incremento es de 84 por ciento [...] En lo referente al acoso sexual, se tuvieron 39 denuncias entre junio y octubre del año pasado, y suman, en diez meses de este 2018 un total de 160.”²

En cuanto al marco jurídico, desde junio de 2017 el acoso sexual se considera un delito en Nuevo León; “Comete el delito de acoso sexual quien por cualquier medio asedie, acose, se exprese de manera verbal o física de términos, conceptos, señas, imágenes que tengan una connotación sexual, lasciva o de exhibicionismo corporal, o se aproveche de cualquier circunstancia de necesidad o de desventaja de la víctima, a una o más personas de cualquier sexo, sin que la víctima haya otorgado su consentimiento se le impondrá una pena de uno a tres años de prisión y multa hasta de cincuenta cuotas...”,³ advierte que, si el pasivo del delito fuera menor de edad o persona que no tenga la capacidad para comprender el significado del hecho o de resistirlo, o bien si la conducta del acosador fuera por razones de violencia en contra de la mujer en términos de la fracción III del artículo 6 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la pena se incrementará un tercio. Si el acosador fuese servidor público y utilizase medios o circunstancias que el cargo le proporcione, la pena se incrementará un tercio y se le destituirá de su cargo.

Mientras al responsable del delito de hostigamiento sexual, señala que “se le impondrá una pena de uno a dos años de prisión y multa hasta de cuarenta cuotas. cuando además se ocasione un daño o perjuicio en la posición laboral, docente, doméstica o

¹ Milenio Diario. Gabriela Jiménez. Casos de hostigamiento sexual, al alza en Nuevo León. 22 de octubre 2017. En: <https://www.milenio.com/estados/casos-de-hostigamiento-sexual-al-alza-en-nuevo-leon>

² Milenio Diario. César Cubero. Casos de hostigamiento sexual, al alza en Nuevo León. 20 de noviembre de 2018. En: <https://www.milenio.com/policia/suben-22-72-delitos-sexuales-nl-2018>

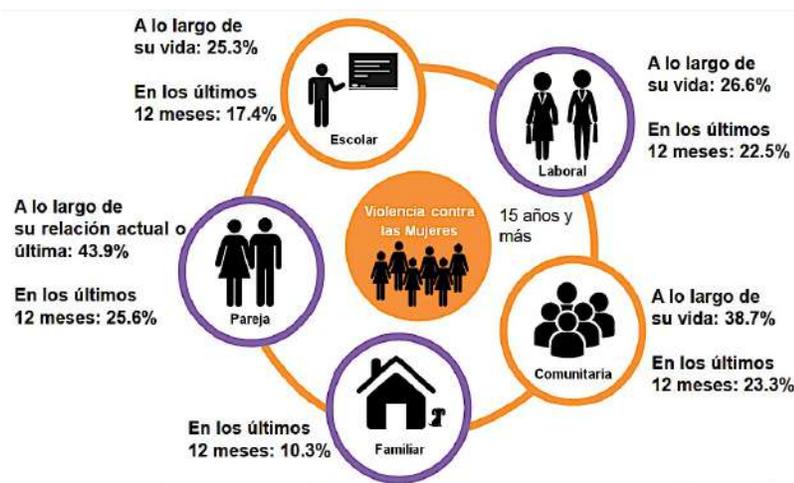
³ Código penal para el Estado de Nuevo León. Artículo 271 BIS 2. Última reforma 25 de enero de 2019. En: http://www.hcnl.gob.mx/trabajo_legislativo/leyes/codigos/codigo_penal_para_el_estado_de_nuevo_leon/

de subordinación de la persona agredida, se le impondrá al responsable una pena de dos años a cuatro años de prisión y multa de hasta cuarenta cuotas. si el hostigador fuere servidor público y utilizase los medios o circunstancias que el cargo le proporciona, además se le impondrá una pena de destitución e inhabilitación de uno a dos años para desempeñar empleo, cargo o comisión públicos.⁴

La Ley de acceso a las Mujeres a una vida Libre de Violencia para el Estado de Nuevo León, define en su artículo 14, que el hostigamiento sexual es el ejercicio abusivo del poder en la relación de subordinación real de la víctima frente al agresor, en los ámbitos laboral, escolar o cualquier otro; se manifiesta en conductas verbales o físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad, de connotación lasciva. Y refiere que el acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva de hecho a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Ahora bien, las afectaciones de manera personal y social del acoso y hostigamiento sexual, están relacionadas con la falta de mecanismos claros y permanentes de prevención, atención y sanción dentro de las instituciones. A su vez, es frecuente que las víctimas de este tipo de violencia, no se sientan con la confianza de acudir a denunciar por temor a represalias contra ellas o sus familias, por la posibilidad de perder el empleo, los ingresos y afectar directamente su vida personal.

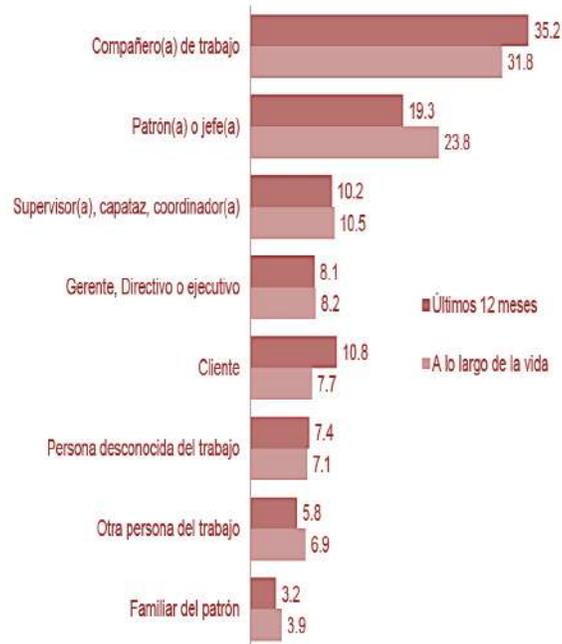
De acuerdo con la ENDIREH 2016,⁵ las violencias por ámbito tienen los siguientes porcentajes en el nivel nacional:



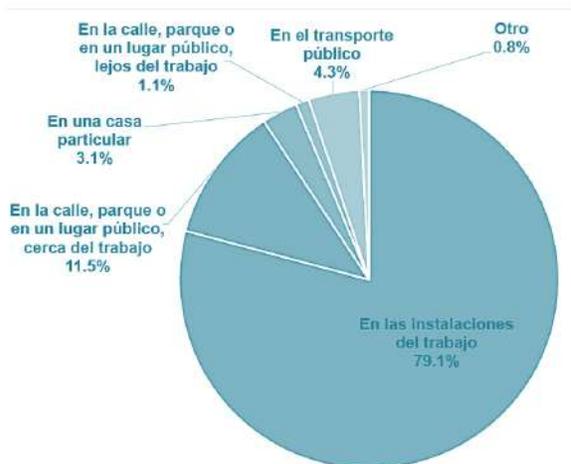
⁴ Ibíd. Artículo 271 BIS 1.

⁵ INEGI. Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares. ENRIREH 2016. Principales resultados. En: http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv

Mientras que los agresores en el ámbito laboral son mayoritariamente compañeras/os de trabajo, como se aprecia en el siguiente gráfico.⁶



En promedio, cada mujer tuvo 3 agresores en el último año.

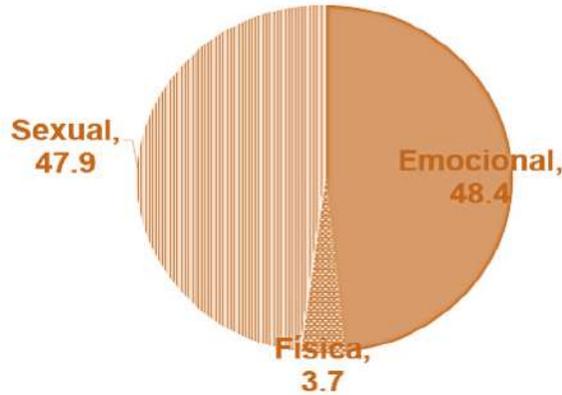


Muestra además, que la violencia ejercida contra las mujeres en el ámbito laboral en los últimos 12 meses, previos al levantamiento de la encuesta, ocurrió principalmente en las instalaciones del trabajo y en menor medida en las inmediaciones.

/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/promo/endireh2016_presentacion_ejecutiva.pdf

⁶ Ídem.

Tipo de agresiones ocurridas en el trabajo



En cuanto al tipo de violencia ejercida contra las mujeres, el mayor porcentaje se observa en la violencia emocional, seguida por la sexual y en menor medida, física.⁷

Detalla también que 21.9% de las mujeres en el ámbito nacional han sufrido algún tipo de discriminación, como se aprecia en el siguiente gráfico⁸:



Ante este panorama nacional, se hace evidente la necesidad de contar con medidas de prevención, atención oportuna y sanción efectiva, tanto en leyes, normas y reglamentos, que garanticen a las víctimas, una vez que han tomado la decisión de

⁷ Ídem.

⁸ Ídem.

denunciar, no sufrir represalias de ningún tipo y que se ofrezcan una serie de medidas cautelares centradas en la protección de la parte agredida.

En este sentido el Instituto Municipal de las Mujeres Regias, se propone proporcionar los elementos y herramientas necesarias al personal de las dependencias municipales, con ello, se busca eliminar las prácticas discriminatorias y de abuso de poder y brindar orientación bajo los principios del debido proceso para evitar la revictimización. El análisis y comprensión de las particularidades del acoso y del hostigamiento sexual que suceden en espacios públicos, es una oportunidad para promover la efectiva aplicación de medidas y acciones afirmativas que permitan avanzar en materia de igualdad sustantiva y sobre los derechos humanos de las mujeres y las niñas del municipio.

II. Objetivo general

Las y los servidores públicos distinguirán las diferencias entre el hostigamiento y acoso sexual, así como las conductas que pueden constituir dichos delitos, con la finalidad de prevenir, atender y eliminar esas prácticas en el ámbito público y el espacio laboral y educativo.

III. Metodología

Se impartieron tres talleres de 4 horas presenciales de trabajo grupal cada uno. Se diseñó a partir de la metodología de enseñanza-aprendizaje participativa, y contará con los elementos teóricos y prácticos que permitan el desarrollo de habilidades en las y los participantes.

Se realizó a partir de la corriente pedagógica constructivista y de los principios de aprendizaje para personas adultas que considera:

- a) El reconocimiento y valoración del contexto en el que se desarrolla el proceso de capacitación;
- b) El reconocimiento de las experiencias y conocimientos del grupo que participa en el proceso de capacitación;
- c) La importancia de fomentar el diálogo, la participación e interacción entre las y los asistentes entre sí y, con quien funge como capacitadora, y
- d) La orientación de los procesos de aprendizaje que están encaminados a que las personas puedan elaborar, a partir de sus propias necesidades, experiencias y reflexiones, aprendizajes significativos, que

den cuenta de la importancia de la incorporación de la perspectiva de género en sus labores cotidianas.

En el diseño y realización de los talleres, para incorporar los enfoques de igualdad y no discriminación, se utilizó lenguaje incluyente como una herramienta que contribuye a forjar una sociedad que reconozca e integre la diversidad, la igualdad y la igualdad de género, en el entendido de que el lenguaje sexista ha contribuido a legitimar y reproducir relaciones, injustas que invisibilizan a las mujeres.

Con el trabajo grupal se buscó el desarrollo de un proceso colectivo que permitiera la retroalimentación permanente de quienes participaron a través de sus experiencias, apuntando a la transformación de la forma habitual de concebir su trabajo.

El proceso de aprendizaje se realizó a través de una estrategia progresiva que brindó los elementos clave, para el análisis de las condiciones y necesidades de las mujeres que viven violencia (acoso u hostigamiento sexual) en los espacios públicos y las atribuciones y responsabilidades institucionales y como funcionarias/os públicas/os.

Se utilizaron técnicas grupales e instruccionales que favorecieron la integración del grupo, la reflexión, el análisis y la construcción de conocimientos, a través de actividades individuales, por equipo y grupales. Se seleccionaron para que las personas participantes fueran protagonistas del proceso de capacitación, recuperaran su experiencia, se lograra la empatía, la identificación de resistencias y se favoreciera la horizontalidad.

3.1. Contenidos

Los contenidos de los talleres se definieron a partir de tres bloques temáticos como se muestra en el siguiente esquema:



3.2. Evaluación

Se aplicó una evaluación inicial y final, de acuerdo al Estándar de competencia EC0308, Capacitación presencial a servidoras y servidores públicos en y desde el enfoque de Igualdad entre mujeres y hombres y dan cuenta de la apropiación de conocimientos y su comprensión de manera previa y posterior al curso.

Asimismo, se aplicó una evaluación de calidad o de satisfacción, que trató sobre la el cumplimiento de expectativas en el taller, con la que se midió el conocimiento y habilidades de la persona que capacita, la duración de la actividad, las instalaciones, el material proporcionado durante el proceso de enseñanza, entre otras.

3.3. Carta descriptiva

Actividad	Descripción	Material	Tiempo
Registro de participantes	Integrar un directorio de las y los asistentes. Se entrega individualmente la carpeta (impresa o digital) con materiales que apoyarán su formación.	Listas de asistencia bolígrafos	5 minutos
Bienvenida	El/la facilitador/a da la bienvenida a las y los participantes, se presenta y agradece su presencia	Ninguno	Ninguno
Evaluación inicial	Generar información sobre el conocimiento de las y los participantes sobre los temas a tratar	Formatos del pre-test	10 minutos
Presentación y Expectativas	Si entre el grupo no se conocen, se pide que se presenten y pide que anoten las expectativas de las y los participantes en el curso, a través de dos preguntas: ¿Qué quiero y qué no quiero para el curso? Se revisan en plenaria y se da información sobre los servicios y medidas de seguridad.	Hojas de rotafolio Cinta adhesiva Marcadores de colores	10 minutos
Presentación del curso Alineación	El/ la facilitadora explica de manera general, la razón de ser del curso, su estructura, contenidos y forma de trabajo.	Proyector, Computadora Presentación en Power Point	10 minutos
Técnica expositiva. Presentación temática	Exposición de el/la capacitador/a sobre conceptos básicos: Género Identidad de género Roles y estereotipos de género Definición de conceptos espacios de socialización División sexual del trabajo	Proyector, Computadora Presentación en Power Point	15 minutos



	El/ la facilitadora expone sobre los medios de comunicación y el uso del lenguaje sexista en distintos ámbitos, como parte de los elementos que favorecen la discriminación, el acoso y el hostigamiento.		
Técnica didáctica	Reflexionar sobre la violencia de género y reconocer que el acoso y hostigamiento sexual son una de sus expresiones. El/ la capacitadora forma equipos y pide que identifiquen las principales manifestaciones de violencia de género, elaborandoun cuadro en papelógrafos. Al terminar, cada equipo expone en plenaria sus reflexiones y se favorece la retroalimentación del grupo.	Hojas de rotafolio Cinta adhesiva Marcadores de colores	15 minutos
Técnica expositiva. Presentación temática	Reconocer los conceptos de acoso y hostigamiento sexual, así como sus principales manifestaciones en el ámbito laboral, escolar y social. El/ la facilitadora expone sobre el concepto de violencia, retomando las reflexiones anteriores y sitúa al acoso y hostigamiento sexual dentro de esas manifestaciones. Enseguida define los conceptos de acoso y hostigamiento, sus características.	Proyector, presentación de Power Point, laptop	20 minutos
Técnica didáctica	El/ la facilitadora forma equipos y pide que discutan sobre las principales manifestaciones de acoso y hostigamiento. Preguntas: ¿En qué espacios ocurre? ¿Cómo se manifiesta? ¿A quienes afecta más? ¿Qué factores influyen?	Hojas de rotafolio Cinta adhesiva Marcadores de colores	15 minutos



	<p>¿Cuáles son los mecanismos de actuación en caso de acoso y hostigamiento? ¿Cuáles son las principales repercusiones para las víctimas?</p>		
<p>Técnica didáctica</p> <p>Proyección</p>	<p>Se proyecta un fragmento de la película "Acusados". Se forman equipos de trabajo, para reflexionar sobre los estereotipos de género que tradicionalmente intentaban justificaban el acoso y hostigamiento sexual. Exponen los equipos y se comentan en plenaria.</p>	<p>Película "Acusados" Proyector, Laptop</p>	<p>5 minutos</p> <p>20 minutos</p>
Receso			10 minutos
<p>Técnica expositiva.</p> <p>Presentación temática</p>	<p>Reconocer los principales instrumentos jurídicos que existen a nivel internacional, nacional y estatal para atender, prevenir y sancionar el acoso y hostigamiento sexual. El/ la facilitadora expone sobre los principales instrumentos jurídicos que respaldan los derechos de las mujeres y que están relacionados con el acoso y hostigamiento sexual.</p>	<p>Proyector, Presentación de Power Point, Laptop</p>	20 minutos
<p>Técnica participativa</p> <p>"El juego de roles"</p>	<p>El/ la facilitadora forma equipos, cada uno tendrá que elaborar un guion y representar la forma en la que afecta el acoso y hostigamiento en el espacio: laboral, social y personal. ¿Qué daños a nivel psicológico pueden derivarse? ¿Qué daños a nivel físico? ¿Cómo afecta el ambiente laboral? ¿Cómo afecta el acoso y hostigamiento sexual al desarrollo social? ¿Cuál es la relación entre acoso</p>	<p>Hojas de papel Bolígrafos</p>	15 minutos



	y hostigamiento sexual y el ejercicio de los derechos, así como la igualdad entre hombres y mujeres?		
Técnica expositiva. Presentación temática	El/la facilitadora expone sobre las principales medidas de prevención, atención y sanción del acoso y hostigamiento sexual, con base en el Protocolo Federal.	Proyector, Presentación de Power Point, Laptop	20 minutos
Técnica didáctica	El/ la facilitadora forma equipos y reparte casos hipotéticos sobre acoso y hostigamiento a cada uno, para que reflexionen sobre las principales medidas que se pueden tomar. Los equipos escriben en un papelógrafo las estrategias, mecanismos y acciones que se pueden llevar a cabo, así como las instituciones y/o instrumentos jurídicos que intervienen. De manera grupal se exponen las reflexiones, dudas, comentarios, etc.	Casos hipotéticos impresos, Marcadores de colores Hojas blancas, Cinta adhesiva, Hojas de rotafolio.	15 minutos
Técnica expositiva. Presentación temática	Se presentan buenas prácticas impulsadas por la Administración Pública para atender, sancionar y erradicar el hostigamiento y acoso sexual, así como estrategias de organizaciones civiles y de la población.	Proyector, Presentación de Power Point, Laptop	15 minutos
Evaluación final	Generar información que nos permita evaluar el proceso de aprendizaje de las y los participantes utilizando como línea base los datos del pre test	Post test, Bolígrafos	5 minutos
Evaluación de satisfacción	Conocer la percepción de las y los participantes sobre el conocimiento de el/la ponente, la metodología, contenidos, materiales, espacio físico, horarios, entre otros.	Formato de evaluación de satisfacción	5 minutos

Cierre del curso	Se agradece la participación de todas y todos y se les hacen recomendaciones de materiales a consultar	Proyector, Presentación de Power Point, Laptop	Tiempo acumulado: 4 horas
-------------------------	--	--	--------------------------------------

IV. Resultados

4.1. Población meta

Personal de la Administración Pública Municipal de Monterrey, de Desarrollo Económico, Desarrollo Social, la Contraloría, Ayuntamiento, Secretaría de Obras Públicas, Desarrollo Urbano, Seguridad Pública, Tesorería Municipal, Instituto Municipal de Planeación Urbana y Convivencia de Monterrey, DIF y el instituto de la Juventud Regia.



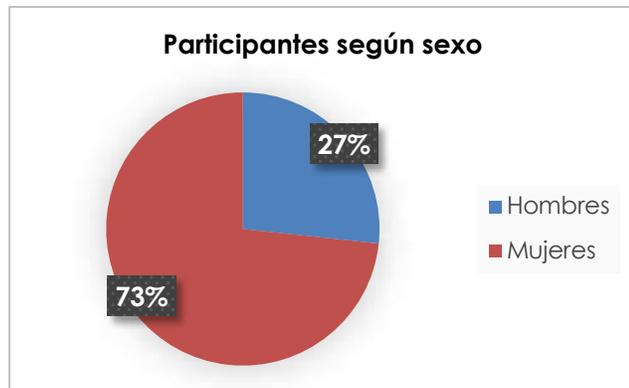
4.2. Sede, día y horario de realización

Los tres talleres se realizaron el miércoles 27, jueves 28 y viernes 29 de marzo de 10:00 a 14:00, en las instalaciones del Instituto Municipal de las Mujeres Regias, ubicado en Avenida Centrika #110, colonia Céntrica, Monterrey, N.L.

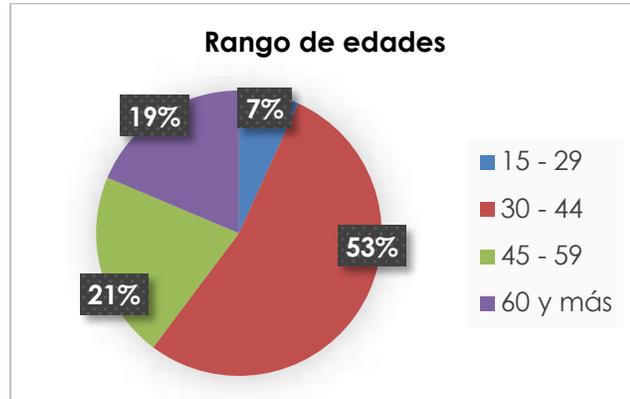


4.3. Perfil de las y los participantes

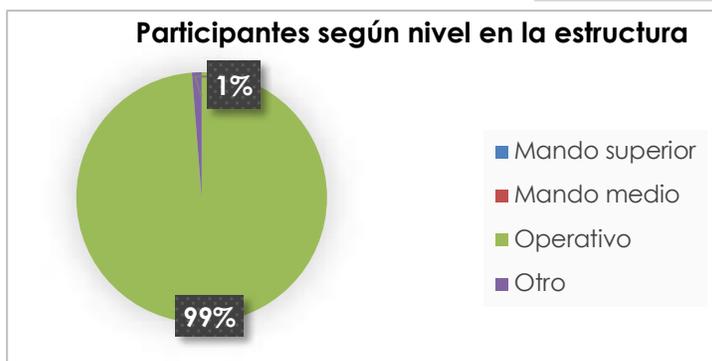
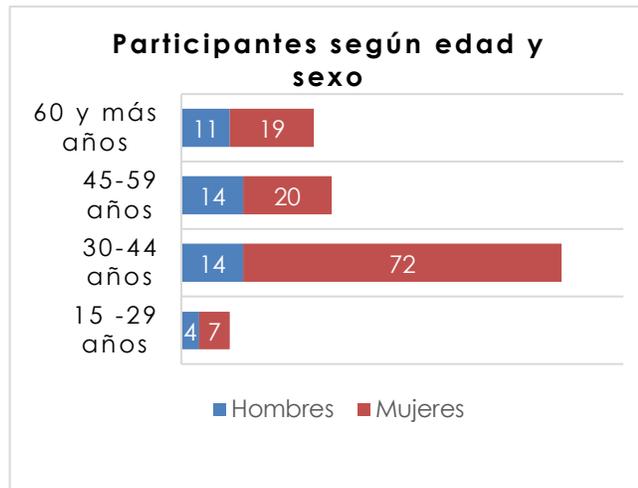
Participaron 161 personas, de las cuales 27 % son hombres y 73% son mujeres.



En cuanto a la edad, el 7% (11 personas) tienen entre los 15 y 29 años. 53% (86 personas) se encuentran en el rango de 30 a 44 años, mientras que el 21% (34 personas) tiene entre 45 y 59 años, 30 personas (19%) se ubican en 60 y más.



En cuanto a la relación sexo y edad de las y los participantes, 4 mujeres y 7 hombres se encuentran en el rango de 15-29 años; 14 hombres y 20 mujeres están entre los 30 y 44 años y, 14 hombres y 19 mujeres entre los 45 y 59 años. En el rango de 60 y más, son 11 hombres y 19 mujeres que le corresponden.



En relación al nivel que ocupan en la estructura organizacional, el 99% (159 personas) funcionan como personal operativo, y el 1% (2 personas) se ubicaron como otro. No asistieron mandos superiores o mandos medios.



En cuanto al nivel de estructura, 72% en el caso de las mujeres y 26.7% de los hombres se ubicaron en puestos operativos. Mientras que en el nivel de estructura categorizado en "otro" 1.2% de las mujeres se reconocieron en dicho nivel.



V. Desarrollo de los talleres

El desarrollo de los talleres dio inicio con la presentación de los temas y del objetivo general y específicos del taller. Así como de las expectativas y conocimiento previo de las y los participantes.

116 personas asistieron y participaron en el proceso. Durante la introducción, las y los participantes tuvieron la oportunidad de generar un listado de acuerdos de

convivencia, que fueron consensados para que todo el grupo se ajustara a ellos en el desarrollo de las sesiones, lo que facilitó una dinámica activa y fluida en las mesas de discusión, prevaleciendo un ambiente de respeto a las ideas, considerando un lenguaje verbal y no verbal adecuado para garantizar la comunicación efectiva entre todas y todos.

Posteriormente fue aplicado el Pre-Test, el facilitador explicó el objetivo de la evaluación inicial, haciendo hincapié en la importancia de éste ya que brinda la oportunidad de establecer criterios comparativos de tipo cuantitativos y de conocimientos al concluir el taller. Las y los participantes tuvieron dificultades para responder la evaluación, entre los comentarios, coincidió que en su mayoría, no habían participado en procesos de formación relacionados a temas de género y/o derechos humanos. Todas y todos aseguraron tener interés al respecto.



Como primer tema fueron presentados los conceptos a desarrollar durante la sesión, con el objetivo de lograr un piso común entre las y los participantes. La presentación de conceptos partió del análisis de imágenes que invitó a cada participante a generar un pensamiento crítico, incentivando además al desarrollo de comentarios fundamentados en teorías, leyes y/o ejemplos de sus respectivas áreas de influencia. Beneficiando así, una contextualización real y actual de los retos y percepciones individuales y en colectivo.

Enseguida, fueron entregados los materiales (lecturas y ejercicios) para cada participante. El facilitador comentó la distribución de los textos y los objetivos de éstos para profundizar en los diferentes temas del taller.

Se concluyó la presentación de los conceptos, haciendo un ejercicio denominado “lluvia de ideas escritas” donde cada participante especificó una definición para los diferentes conceptos. El objetivo de la actividad consistió en hacer visible la necesidad de profundizar en aquellos temas (conceptos) que no fueron detallados o descritos de manera idónea. Las y los participantes se mostraron optimistas al respecto, refiriendo que al ser anónima la participación, no se sintieron vulnerables de ser expuestos/as al no explicar correctamente determinado tema. El facilitador dio un repaso general, haciendo énfasis en aquellos conceptos que reflejaron mayor desconocimiento o dudas.



Se dio paso al tema de perspectiva de género además de la presentación del marco normativo nacional e internacional en temas de derechos humanos, no discriminación ni violencia.

A continuación se hizo un repaso de las preguntas de la dinámica realizada por equipos, haciendo uso de ejercicios para afianzar los conocimientos base de cada tema. Sin dar la respuesta correcta el facilitador orientó el análisis y discusión acerca de las ideas y percepciones al respecto.

Se siguió con la presentación del segundo bloque temático del taller, sobre la legislación mexicana e internacional; haciendo un ejercicio de comparación de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Ley General de Igualdad entre hombre y mujeres. Las y los participantes identificaron las principales características (similitudes y diferencias) del término perspectiva de género en ambas leyes; lo relacionado al Hostigamiento y Acoso Sexual. Se ofreció un espacio además, para presentar la diferencia entre transversalidad e institucionalidad, lo cual se logró haciendo uso de una herramienta audiovisual que invitó a las y los participantes a realizar un esquema de diferencias entre ambos conceptos.



Se realizó un resumen de los temas analizados hasta este momento del proceso, a través de un juego de preguntas y respuestas.

Se finalizó con la presentación conceptual y metodológica de las implicaciones sociales, políticas y económicas que da la perspectiva de género. El facilitador hizo uso de elementos gráficos para presentar las características y procesos relacionados al enfoque de derechos humanos desde y hacia la función pública, y la fundamentación teórica a nivel internacional, refiriendo entonces, las principales conferencias y convenciones en materia de derechos humanos, particularmente el derecho a la igualdad, la no discriminación ni violencia.

Fueron distribuidos temas para exponer a cada participante. El facilitador indicó las características de exposición, los alcances y finalmente, el repaso general de los temas del día.

Se puntualizó un segmento para hacer la presentación del tema final: Perspectiva de género desde la función pública, seguido de un resumen general de los temas. Cada participante presentó el tema correspondiente y se dio paso a la aplicación del post test.

El facilitador, ofreció un espacio de comentarios finales, se agradeció la participación y se concluyó con el proceso.



VI. Resultados de la evaluación

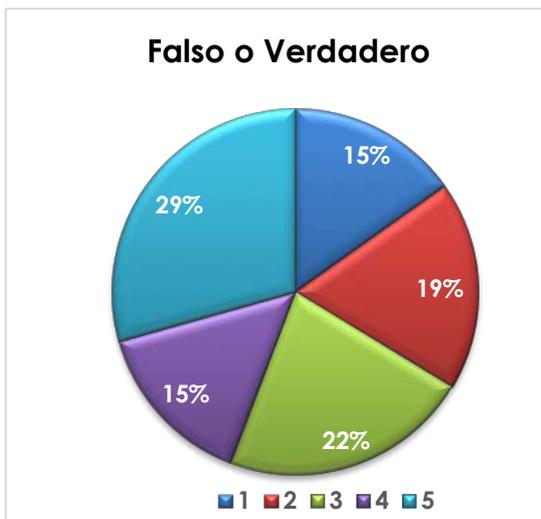
6.1. Evaluación inicial

En relación a la evaluación inicial, se obtuvieron los siguientes resultados de acuerdo a este cuadro de selección de respuestas:

I. Responda Verdadero o Falso según corresponda

1.- Una de las características del género es que las construcciones socioculturales pueden modificarse, dado que han sido aprendidas.	V F
2. El ejemplo de, solo los hombres tienen la capacidad de producir espermatozoides; únicamente las mujeres tienen ovarios y matriz, es parte del concepto de género.	V F

3. La violencia contra la mujer se presenta 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”	V F
4. El acoso sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar.	V F
5. El hostigamiento sexual es cualquier comportamiento —físico o verbal— de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona; en particular, cuando se crea un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo.	V F



En la pregunta 1, solo el 15% de la población participante aseguró que es verdadero el hecho de que las construcciones socioculturales son una característica del género. La pregunta dos, el 19% hizo asociación a género con características físicas. En la pregunta 3, el 22% refirió la violencia de género de manera correcta. El 15% no reconoció acertadamente lo que es el acoso y 29% describió como verdadero el hostigamiento sexual asociado a un entorno laboral intimidatorio.



1.- Es posible identificar una serie de características dentro de los factores de riesgo, ante el acoso y hostigamiento sexual ¿Cuáles son?

- a) Personales y físicas.
- b) Institucionales y personales.
- c) Psicológicas y físicas.



La respuesta correcta (institucionales y personales) solo fue ubicada por 29%. Mientras que 39% eligieron personales y físicas, y 32% psicológicas y físicas.



3.- Son tres características de los factores institucionales.

- a) Ausencia de mecanismos claros de atención y denuncia de los casos de HAS, desconocer los mecanismos institucionales y legales para denunciar, no contar con redes de apoyo o que éstas sean muy débiles.
- b) Haber sido víctima de violencia de género anteriormente (en el ámbito laboral o en otros), desconocer sus derechos, no contar con redes de apoyo o que éstas sean muy débiles, cultura institucional discriminatoria y/o violenta.
- c) Cultura institucional discriminatoria y/o violenta, cultura institucional y estructura organizacional preeminentemente vertical, reproductora de estructuras patriarcales y machistas, contexto institucional y legal de impunidad.



EL 18% de la población participante, eligió la respuesta correcta (inciso a).

El porcentaje de mayor cantidad de respuestas (52%) fue referido a la opción b, y para la c, por 30%.

4.- ¿Quiénes participan en una situación de hostigamiento y acoso sexual?

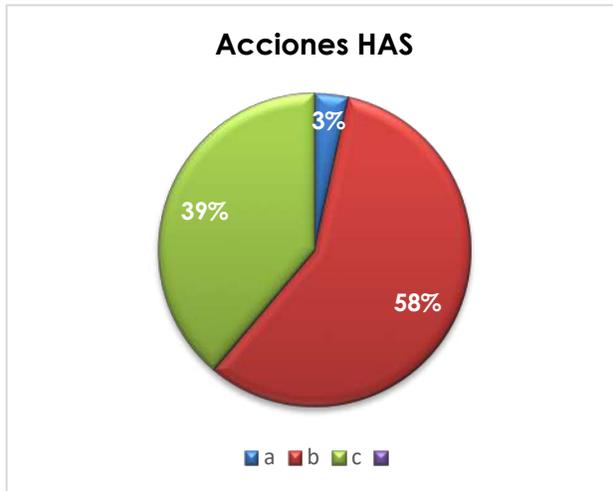
- a) La víctima, el/la acosador/a
- b) El acosador/ acosadora.
- c) Compañeros/as de trabajo
- d) Todos los anteriores



Todos los anteriores, siendo la respuesta correcta elegida por 9% de participantes. 37% de participantes señalaron que solo compañeros de trabajo son quienes se involucran. Las respuestas restantes fueron elegidas por 11% y 43% respectivamente.

5.- ¿Cuáles son las acciones que constituyen hostigamiento o acoso sexual?

- a) Físico y verbal
- b) Físico, económico, psicológico
- c) Físico, verbal, no verbal.



Para el 3% lo físico y verbal son acciones referidas a HAS; 39% eligió la respuesta correcta: físico, verbal y no verbal, mientras que 58% eligió físico, económico y psicológico.

6.2. Evaluación final

En cuanto a la evaluación final, es importante mencionar que se logró un avance muy significativo. A continuación, se describen los siguientes resultados:

I. Responda Verdadero o Falso según corresponda

1.- Una de las características del género es que las construcciones socioculturales pueden modificarse, dado que han sido aprendidas.	V F
2. El ejemplo de, solo los hombres tienen la capacidad de producir espermatozoides; únicamente las mujeres tienen ovarios y matriz, es parte del concepto de género.	V F
3. La violencia contra la mujer se presenta 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"	V F
4. El acoso sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar.	V F
5. El hostigamiento sexual es cualquier comportamiento —físico o verbal— de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona; en particular, cuando se crea un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo.	V F



El 100 por ciento de participantes logró identificar las diferencias entre verdadero y falso a cada afirmación.

1.- Es posible identificar una serie de características dentro de los factores de riesgo, ante el acoso y hostigamiento sexual ¿Cuáles son?

- a) personales y físicas.
- b) institucionales y personales.
- c) psicológicas y físicas.



La respuesta correcta: institucionales y personales: fue elegida por el 99% de participantes y solo 1% refirió el inciso a.

2.- Son tres características de los factores institucionales.

- a) Ausencia de mecanismos claros de atención y denuncia de los casos de HAS, desconocer los mecanismos institucionales y legales para denunciar, no contar con redes de apoyo o que éstas sean muy débiles.
- b) Haber sido víctima de violencia de género anteriormente (en el ámbito laboral o en otros), desconocer sus derechos, no contar con redes de apoyo o que éstas sean muy débiles, cultura institucional discriminatoria y/o violenta.

c) Cultura institucional discriminatoria y/o violenta, cultura institucional y estructura organizacional preeminentemente vertical, reproductora de estructuras patriarcales y machistas, contexto institucional y legal de impunidad.



La ausencia de mecanismos claros de atención y denuncia de los casos de HAS, desconocer los mecanismos institucionales y legales para denunciar, no contar con redes de apoyo o que éstas sean muy débiles fue elegida por el 99% de participantes y solo 1% seleccionó la opción b.

4.- ¿Quiénes participan en una situación de hostigamiento y acoso sexual?

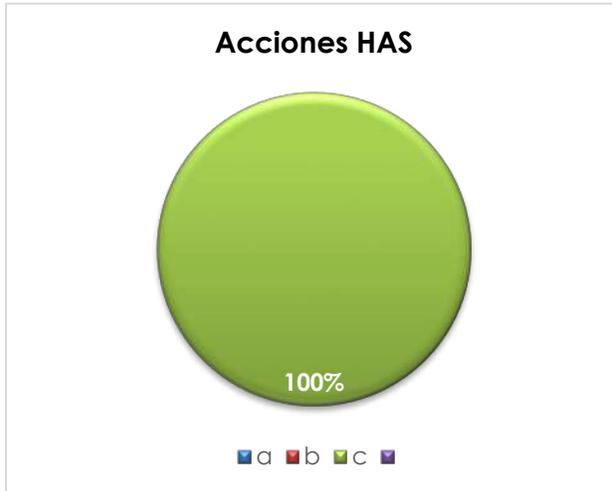
- a) La víctima, el/la acosador/a
- b) El acosador/ acosadora.
- c) Compañeros/as de trabajo
- d) Todos los anteriores



Todos los anteriores, siendo la respuesta correcta fue elegida por el 100% de participantes.

5.- ¿Cuáles son las acciones que constituyen hostigamiento o acoso sexual?

- a) físico y verbal
- b) físico, económico, psicológico
- c) físico, verbal, no verbal.



El total de participantes eligieron la respuesta correcta: físico, verbal y no verbal.



6.3. Evaluación de los talleres

1.- ¿El taller cubrió sus expectativas?

- a) De manera amplia
- b) Regular
- c) Insuficiente
- d) No las cumplió



Toda la población participante declaro estar satisfecha con el proceso de capacitación, refirieron comentarios a la preparación del personal que capacitó, además de la puntualidad y respeto a los tiempos que de manera anticipada fueron presentados.

Argumentaron además que las expectativas iniciales en las que consideraban que no serían cubiertos aspectos de trascendencia para sus labores cotidianas, sin embargo, éstas no solo fueron cubiertas, sino superadas.

2.- ¿Le pareció que está bien presentado y organizado?

- a) Completamente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Regular
- d) En desacuerdo
- e) Completamente en desacuerdo



El 100% de participantes, manifestó estar completamente de acuerdo en que la capacitación estuvo bien presentada y organizada. A reserva de los tiempos destinados, debido a que por demanda laboral en algunos casos no les fue posible atender el total de la capacitación.

3.- Los contenidos ¿le parecieron adecuados?

- a) Completamente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Regular
- d) En desacuerdo
- e) Completamente en desacuerdo



El total de participantes declararon estar completamente de acuerdo en que los contenidos fueron adecuados. De manera textual/verbal aseguraron no haber recibido de manera previa una capacitación con información clara y referida en ejemplos al contexto estatal y municipal, lo cual les pareció conveniente.

4.- Los contenidos ¿están claramente presentados?

- a) Completamente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Regular
- d) En desacuerdo
- e) Completamente en desacuerdo



Las y los participantes manifestaron estar completamente de acuerdo en que los contenidos están claramente presentados.

5.- Los trabajos realizados en las sesiones, individuales y por equipos, ¿contribuyeron a aumentar su conocimiento sobre el tema?

- a) Completamente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Regular
- d) En desacuerdo

Los trabajos ¿Contribuyeron a aumentar su conocimiento sobre el tema?



El total de participantes indicaron estar completamente de acuerdo en que los trabajos realizados en las sesiones, individuales y por equipos, contribuyeron a aumentar su conocimiento sobre el tema.



VII. Conclusiones

La importancia de que las personas, que pertenecen a la Administración Pública del Municipio de Monterrey, posean las herramientas necesarias para intervenir en la prevención, atención y sanción del acoso y hostigamiento sexual, se convierte en una de las claves para eliminar prácticas de violencia y discriminación basadas en el género que pudieran afectar la integridad de las mujeres y las niñas y afectar el ejercicio y defensa de sus derechos humanos.

Por ello, los conocimientos adquiridos a partir de estos procesos de formación y profesionalización en torno a estas temáticas, se vuelve una acción importante por parte del Instituto Municipal de las Mujeres Regias, como la instancia encargada de favorecer la igualdad sustantiva en el municipio, entendido como el espacio más cercano a la población.

En el caso específico, de la intervención en los temas de acoso y hostigamiento sexual, en los talleres se realizó un recorrido teórico y práctico, por los principales temas de interés y la necesidad de dominio de los temas, para quienes están en posibilidad de tener contacto o de brindar atención de casos relacionados con la problemática.

Por lo anterior, se puede asegurar que a través de los talleres celebrados, se adquirieron los conocimientos básicos, para poder generar acciones y medidas, para favorecer que las mujeres tengan una vida libre de violencia y, en este caso, libres de acoso y hostigamiento sexual en el ámbito público, ya que derivado de los resultados en la comparación entre el pre- test y post- test, se logró un aumento significativo en la adquisición de conocimientos y herramientas necesarias para poder generar acciones encaminadas a la protección de los derechos de las mujeres por parte del personal de la Administración Pública Municipal, en el marco de los lineamientos que marca la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Nuevo León.

La anterior afirmación, se basa en los resultados obtenidos, teóricos, conceptuales y metodológicos, ya que al final de los talleres, todas las personas conocían los orígenes, causas y consecuencias de esta estas problemáticas e identificaron mecanismos que pueden utilizarse para contribuir a su disminución y para la atención de casos. Es decir, quienes no poseían el conocimiento, lo adquirieron y quienes tenían formación previa, lo reforzaron, siendo entonces la información, de dominio general, al finalizar los procesos. En ellos, los objetivos fueron logrados a través del abordaje de aspectos como la diferenciación de conceptos básicos, las condiciones contextuales y sociales que favorecen condiciones de acoso u hostigamiento sexual. También, las consecuencias que este tipo de problemáticas, pueden generar en distintos niveles,

desde lo personal, lo laboral, lo institucional y lo social; las responsabilidades de la Administración Pública; además del marco normativo existente en torno al tema, a nivel internacional, nacional y estatal para prevenir, atender y sancionar, los casos de acoso y hostigamiento sexual. Es decir, se llevó a cabo el abordaje de los temas, intentando cubrir desde un plano general, hasta las acciones específicas a implementar en las áreas en las que se desarrollan las y los participantes.

Todo lo anterior, tuvo un mayor enriquecimiento debido a su participación activa por parte de las y los asistentes que se mostraron interesadas/os en el tema y con buena disposición para el aprendizaje, el diálogo y el intercambio, con casos y situaciones reales que han enfrentado en su cotidianidad, facilitando llevar de una forma cada vez más apegada a la realidad, las concepciones teóricas, y con ello, visibilizar las posibilidades de aplicabilidad desde la perspectiva de género y de la normatividad respecto al tema.

Cabe señalar, que como se puede apreciar el perfil de las y los asistentes fue muy diverso, en cuanto a edad, formación, tipo de trabajo e intereses profesionales, lo que enriqueció las participaciones y permitió el reconocimiento de las diferencias en un ambiente de respeto, buen trato y no violencia. Lo anterior, se vio enriquecido la aceptación y participación de las y los asistentes, quienes hicieron suya la idea de una problemática mayor en la cual se debe trabajar y desde la cual ellas y ellos también pueden actuar, no sólo en la vida laboral, sino en la vida familiar y personal.

En este mismo sentido, las y los participantes, durante el proceso de los talleres, compartían la forma en la cual identificaron patrones, estereotipos y roles basados en el género, que están presentes en su vida diaria y que no visibilizaban con anterioridad, y no sólo eso, sino que se plantearon la posibilidad de cambio.

VIII. Recomendaciones

Es necesario establecer un seguimiento cercano a la capacitación del personal de las dependencias convocadas, para poder garantizar procedimientos ágiles y sencillos a la población usuaria de sus servicios, que pudiera tener vulnerabilidad o estar viviendo situaciones de Hostigamiento y Acoso Sexual.

Asimismo, se requiere crear mecanismos y procesos para coadyuvar a la integración y diseño de estadísticas estatales sobre violencia de género en las respectivas instancias ya que no existe información fidedigna sobre indicadores de HAS en la población regia.

Es pertinente que todo el personal, con independencia de su perfil profesional, tenga información básica que le permita conocer y aplicar las legislaciones en la materia, siendo central la Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y La Ley para la Igualdad y no Discriminación entre Hombres y Mujeres, así como información básica de la legislación civil, familiar y penal del estado y el municipio, con el fin de establecer con claridad procedimientos que favorezca el acceso a la justicia de las mujeres víctimas de violencia.

Por otra parte es fundamental eliminar las distintas interpretaciones acerca de la forma y métodos para canalizar a víctimas de HAS, razón para que se priorice una capacitación a todas las personas al servicio público involucradas con salvaguardar la integridad de las mujeres. En este sentido, es necesario quede establecido de manera clara, el procedimiento, formatos y las formas para dar fácil acceso a la seguridad de víctimas de HAS, lo anterior podrá ser solventado con apoyo de protocolos o manuales de procedimientos, formatos, etcétera, así como de materiales informativos. Para la población de acuerdo a sus características y especificidades, con el fin de hacer accesible a las mujeres información, que se sepan poseedoras de derechos y de alternativas ante situaciones de HAS. Asimismo, eficientar la atención de servidores y servidoras públicas de acuerdo a sus atribuciones y a la naturaleza de las dependencias a las que están adscritos/as.

Realizar una campaña en el municipio para informar sobre el HAS, que comprenda a la población desalentando actos violentos y hacia las mismas instituciones como referencia a su personal.

También es necesario crear procedimientos accesibles y claros para la prevención del HAS, además de insistir, tanto a la federación como a la nueva administración en el estado, que brinde información sobre el número de denuncias recibidas con el fin de que se integren a una base de datos e información estadística sobre casos de HAS de las mujeres regias.

Promover espacios de contacto interinstitucional, es una oportunidad, ya que se pudo identificar la importancia de conocer e identificar el tipo de acciones que lleva a cabo cada institución que forma parte de la Administración Pública Municipal, y que pudiera estar relacionada con la problemática.

En el mismo sentido, la acción inter y multi-institucional en las problemáticas sociales, brinda la posibilidad de atender de forma integral a quienes solicitan atención, siendo realizadas de manera coordinada e informada y pueden contribuir notablemente en

la mejora y optimización en los tiempos de respuesta y calidad de la atención, cuando se requiere intervención de diversas instituciones gubernamentales. Si bien es cierto, que existe información que podría ser accesible de las acciones emprendidas por cada institución, el contacto cara a cara e intercambio de información de primera mano, entre funcionarias y funcionarios públicos permite, la humanización de las instituciones, la posibilidad de contacto real y personal, entre funcionarias y funcionarios públicos, y con ello, tener posibilidad de una lograr una red de apoyo, personal, profesional y humana, para la atención a las problemáticas abordadas.

En esta misma línea de recomendaciones, se identifica que existe necesidad de: aumento en el tiempo en la formación y profesionalización del funcionariado público, para tener la posibilidad de llevar a cabo la formación, pero en un mayor número de sesiones, ya que el proceso fue muy breve para la complejidad de los temas. La multiplicidad y diversidad de formas en la cuales se pueden presentar los casos, deriva en la necesidad de abordar las temáticas con una mayor profundidad, con la finalidad de que las y los asistentes, logren identificar y aprender las características, incluso las más sutiles, en las que se puede manifestar un caso de acoso u hostigamiento sexual, violencia y discriminación, y generar con ello una alternativa de solución más profesionalizada y especializada.

Bibliografía

- Astorga,H,R. Hostigamiento sexual y acoso sexual, Comisión Nacional de los derechos humanos. México, Septiembre, 2017. Sitio web: <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Hostigamiento-Acoso-Sexual.pdf>
- CEDAW, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Sistema naciones unidas, Panamá, 2010. Sitio web: https://www.unicef.org/panama/spanish/MujeresCo_web.pdf
- Diario Oficial de la Federación. (2007) *Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres*, Oct 2017, de Gobierno Federal Sitio web: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/lgimh.pdf
- Diario Oficial de la Federación. (2016). *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual*. Oct 2017, de Gobierno Federal. Sitio web: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5450530&fecha=31/08/2016
- Domínguez,P,M. Zermeño,N,MF. Protocolo de atención al hostigamiento, acoso sexual y violencia laboral. Estudios y estrategias para el desarrollo y equidad, México, 2012, Sitio web: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Zacatecas/ZAC_MB_16_Protocolo_AHASV_Laboral_2012.pdf
- INEGI. Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares. ENRIREH 2016. Principales resultados. Sitio web: http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/promo/endireh2016_presentacion_ejecutiva.pdf
- Instituto Nacional para las Mujeres. (2008). Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública. La perspectiva de género.
- Instituto Nacional de la Mujeres (2007) *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*. Oct 2017, de Gobierno Federal. Sitio web: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/178863/ley-general-acceso-mujeres-vida-libre-violencia.pdf>
- Larralde, S. Ugalde, Y., Glosario de Género, Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES),México, Noviembre 2017, Sitio web: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf
- Organización de los Estados Americanos. (1995). *Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Belem Do Pará)*. . Oct 2017, de Instituto Nacional de las Mujeres. Sitio web:

http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/programas/mujer/Material_difusion/convencion_BelemdoPara.pdf

- Organización de las Naciones Unidas, (2014). Los estereotipos de género y su utilización. Oct 2017, de Derechos Humanos. Sitio web: <http://www.ohchr.org/SP/Issues/Women/WRGS/Pages/GenderStereotypes.aspx>
- Ramírez, S.A, Ambriz, A.G. Modelo de Intervención para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y el acoso sexuales en la Procuraduría General de la República, México, Noviembre 2012 Sitio web: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/342979/Modelo_de_Intervencion_para_Prevenir_Atender_y_Sancionar_el_Hostigamiento_y_Acoso_Sexuales_2014.pdf