



PROYECTO PARA LA ELABORACIÓN DEL PROTOCOLO DE ATENCIÓN PARA LOS CASOS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS DEPENDENCIAS, ÓRGANOS ADMINISTRATIVO DESCONCENTRADOS Y ENTIDADES DEL PODER EJECUTIVO DE QUINTANA ROO

INFORME DEL TALLER 3 PARA DAR SEGUIMIENTO Y REFUERZO DE LA METODOLOGÍA

INTRODUCCIÓN

Tras la Declaratoria de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres (DAVGM) -para los municipios de Benito Juárez, Cozumel y Solidaridad, así como un requerimiento especial para el municipio de Lázaro Cárdenas- la Oficialía Mayor del Gobierno del Estado de Quintana Roo en cumplimiento de las atribuciones que le confiere la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Quintana Roo en su artículo 44, atendió lo requerido en el apartado III de la Declaratoria de Alerta.

En este apartado, bajo el título Medidas de Justicia y Reparación, inciso 3, se indica que: "Con base en lo establecido por el artículo 26, fracción III, inciso b) de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, se deberán establecer mecanismos de supervisión y sanción a servidores públicos que actúen en violación al orden jurídico aplicable en materia de violencia de género".

Es así que la Oficialía Mayor, a través de la Dirección Jurídica y de Acceso a la Información, elaboró un "Proyecto para la elaboración del Protocolo de Atención para los Casos de Acoso y Hostigamiento Sexual en las Dependencias, Órganos Administrativos Desconcentrados y Entidades del Poder Ejecutivo del Estado de Quintana Roo", para acceder a un subsidio federal, otorgado por la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM).

El Proyecto se dividió en tres fases:

La Fase 1 consistió en la realización de un Taller para conocer las condiciones y procesos que se llevan a cabo para la atención de quejas relativas al acoso y hostigamiento sexual en las dependencias, órganos administrativos desconcentrados y entidades del Poder

Ejecutivo de Quintana Roo. Con el análisis de los datos recabados se elaboró el Informe Diagnóstico.

La Fase 2 consistió en entrevistas con actores clave y con el Comité Institucional de Igualdad de Género de la Oficialía Mayor, a fin de contar con mayores elementos e información para la elaboración del Protocolo.

A partir de estas entrevistas y de los insumos obtenidos en el Taller 1 se procedió a la Elaboración del Protocolo, cuyo anteproyecto fue entregado al Comité Institucional de Igualdad de Género de la Oficialía Mayor, que realizó observaciones, mismas que fueron incorporadas.

La realización del Taller 2 y 3 forma parte de la Fase 3.

A continuación se presenta el Informe del Taller 3

DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA



Se convocó nuevamente a quienes asistieron al Taller 1 y 2, integrantes de los subcomités de atención a casos de acoso y hostigamiento sexual (en adelante AyHS), o de los comités institucionales de igualdad (CIIG), o bien personal de las áreas jurídica y de recursos humanos.

Como la vez pasada, se ofrecieron dos sesiones con el mismo contenido, una matutina (9:00 a 13:00) y otra vespertina (16:00 a 20:00), para evitar que la carga de trabajo impidiera la asistencia, y en especial dar oportunidad a que personas de la zona centro y norte del estado pudieran llegar.

Cabe recordar que si bien la DAVGM se presentó para municipios que pertenecen a la zona norte del estado, la casi totalidad de las dependencias, órganos administrativos desconcentrados y entidades del Poder Ejecutivo, se encuentran ubicadas en Chetumal, que es la capital política de Quintana Roo.

Por ese motivo las dos sesiones del Taller 3 se realizaron en la ciudad de Chetumal, Quintana Roo, el jueves 29 de noviembre de 2018.

El Taller fue diseñado con tres objetivos específicos:¹

- 1.- ANALIZAR LOS OBSTÁCULOS.
- 2.- ANALIZAR LA TABLA DE ACCIONES.
- 3.- ANALIZAR LA IDEA DE UNA INSTANCIA SUPERVISORA.

Se trabajó con técnicas más participativas que expositivas.

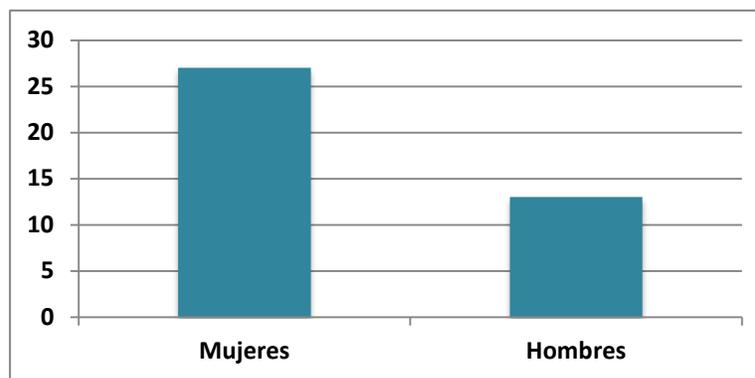
Y, de nuevo, la Caja de los Secretos fue parte central del Taller 3.

Al finalizar el Taller se entregaron dos encuestas, una para valorar contenidos y otra para evaluar el desarrollo del curso². Estas encuestas fueron llenadas de manera anónima.

ANÁLISIS DE DATOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS

En total, a las dos sesiones del Taller 3 asistieron 40 personas, de las cuales 27 Mujeres y 13 Hombres (Veáse gráfica 1).

Gráfica 1. Asistencia de mujeres y hombres.



Fuente: Elaboración propia con base en la lista de asistencia

¹ Carta descriptiva ver anexo 1.

² Formatos de encuestas ver anexo 2.

Desafortunadamente en ambas sesiones, pero particularmente en el turno vespertino, acudieron personas que no habían asistido al Taller 1 ni al 2.

Este hecho complicó el análisis, porque quienes asistían por vez primera desconocían el proyecto y, desde luego, no contaban con los elementos suficientes para opinar o argumentar.



Las personas que asistieron laboran en 30 instituciones del Poder Ejecutivo. Las dependencias representadas, enlistadas por orden alfabético, fueron:

- Archivo General de Quintana Roo
- Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos
- Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica
- Comisión de Agua Potable y Alcantarillado
- Comisión para la Juventud y el Deporte de Quintana Roo
- Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo
- Desarrollo Integral Familiar Estatal
- Instituto de Capacitación para el Trabajo de Estado de Quintana Roo
- Instituto Estatal para la Educación de Jóvenes y Adultos
- Instituto Geográfico y Catastral
- Instituto para el Desarrollo del Pueblo Maya y las comunidades indígenas de Quintana Roo.
- Instituto para el Desarrollo y Financiamiento del Estado
- Instituto Quintanarroense de la Juventud
- Instituto Quintanarroense de la Mujer
- Oficialía Mayor
- Procuraduría de Protección al ambiente
- Secretaría de Contraloría del Estado



Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano
Secretaría de Desarrollo Económico
Secretaría de Desarrollo Rural y Pesca
Secretaría de Desarrollo Social
Secretaría de Ecología y Medio Ambiente
Secretaría de Educación de Quintana Roo
Secretaría de Gobernación
Secretaría de Infraestructura y Transporte
Secretaría de Salud
Secretaría de Turismo
Sistema Quintanarroense de Comunicación
Universidad Tecnológica de Cancún
Universidad Tecnológica Riviera Maya

Tras el registro se comenzó de inmediato con los trabajos de análisis.

Entre los obstáculos se sigue encontrando el punto de partida. Pero, en general, se resuelve más de acuerdo con la convicción y compromiso de las personas de alguna manera involucradas en la queja, que por un diseño institucional eficaz y eficiente.

Asimismo se discutieron las medidas cautelares. Y fue palpable, en particular en el turno vespertino, uno de los hallazgos del taller 1: hay personal vinculado a la atención de casos de AyHS que no está sensibilizado ni capacitado, y que está preocupado por el agresor y no por la víctima.



Sin embargo, la mayoría de las personas asistentes en ambas sesiones, sí tenían claridad en la problemática, y sus aportaciones fueron muy valiosas para ajustar las medidas cautelares. En este sentido fue útil hacer el ejercicio de que se pensarán como víctimas antes que como servidoras o servidores públicos. Esta

dualidad permitió ajustar alternativas en las medidas cautelares que protegieran a la víctima y, al mismo tiempo, no pusieran en riesgo la operatividad de alguna área central de la institución.

Por cuanto a las acciones, fue palpable el reconocimiento a CEAVEQRO como una institución confiable, con altos estándares para acompañar víctimas. Por tanto, la idea de contar con un Padrón de personas que han sido acusadas de acoso y/o de hostigamiento sexual, que sea resguardada por CEAVEQROO fue bien recibida y aprobada por unanimidad.

La idea de este Padrón, que surgió en el Taller 1, se afina, pero apreciamos en éste una útil herramienta para que quede registro de aquellas personas que fueron encontradas responsables de acoso y/o hostigamiento. Este registro servirá como elemento disuasivo, y también para que sea un elemento a considerar antes de ser contratado para un empleo.

Al respecto una de las asistentes al opinar a favor del Padrón dijo: "Si yo tengo cáncer en la garganta y quiero ponerle remedio, no voy al médico para decirle 'pásame este cáncer al estómago', lo que se requiere es que lo extirpe".

Nos parece que esta analogía refleja porqué los casos de AyHS, de acuerdo con la ENDIREH, aumentaron de 2010 a 2015. Porque, en efecto, el "cáncer" no se extirpa, en el mejor de los casos sólo se cambia de lugar.

Con respecto al Órgano Supervisor, hubo coincidencias en que la Comisión Estatal de Derechos Humanos puede ser la instancia adecuada. La CEDH en la entidad goza en este momento de credibilidad y prestigio, y se aprecia como una instancia que puede dar mayor certeza a los procedimientos que se llevan a cabo en cada dependencia.



Pero, de nuevo, se insistió en que el Protocolo debe ser oficializado para que su aplicación tenga la fuerza legal suficiente.

Asimismo se insistió en que debe construirse un Protocolo distinto para las instituciones de Educación que en este momento enfrentan serios problemas con el hostigamiento de docentes hacia alumnas, y que no sólo carecen de un solo punto de partida, sino que a



menudo se trata de personal sindicalizado que puede ser despedido si falta tres días a laborar, pero no si hostiga a una alumna.

En el Sector Educativo en Quintana Roo, de acuerdo con los datos ofrecidos por el jefe de la Unidad de Igualdad de Género, 80% del personal es sindicalizado, y existen tres sindicatos.

Cabe apuntar que es la única institución que cuenta con una Unidad de Igualdad de Género, oficina que en los talleres es vista como la instancia ideal para atender los casos de AyHS y, en general, todo lo relativo a la igualdad de mujeres y hombres.

Pese a carecerse de esta área en el resto de las instituciones, en reflexiones plenarias y en privado nos comentaron lo que se hace para resolver algunos casos.

Una persona dijo: "Resolvemos los casos a punta de ética y convicción".

Esta frase resume muy bien que son las personas, en lo individual, quienes ponen diques a la violencia contra las mujeres. Pero lo que se necesita para erradicarla es que esos diques sean institucionales, estructurales.

Por último, la evaluación final de contenido constó de 5 preguntas, y arrojó los siguientes datos:

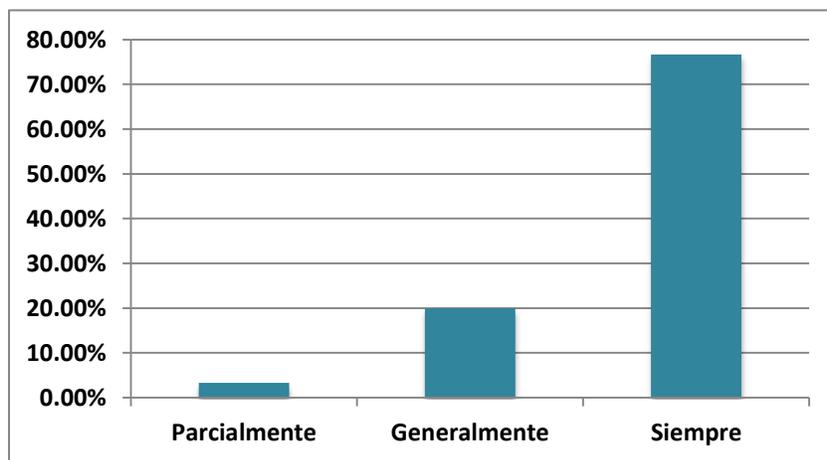
A la mayoría le pareció que el Diagnóstico evidenció la necesidad de contar con un Protocolo, seguido de las condiciones en que trabajan quienes reciben las quejas y de la insuficiencia del actual diseño institucional para atender casos de AyHS.

Asimismo la mayoría piensa que esta propuesta y la ruta presentada son las adecuadas y pueden dar buenos resultados.

De igual manera les parece que la metodología ha sido muy buena, participativa y enriquecedora.

Con respecto a la Encuesta de satisfacción, los principales resultados fueron los siguientes: Las y los asistentes al taller 3, consideran que las actividades de apoyo realizadas para la comprensión e identificación de los distintos obstáculos que se pueden presentar a pesar

Gráfica 2. Percepción sobre el nivel de apoyo que brindaron las actividades realizadas para la comprensión del taller 3.



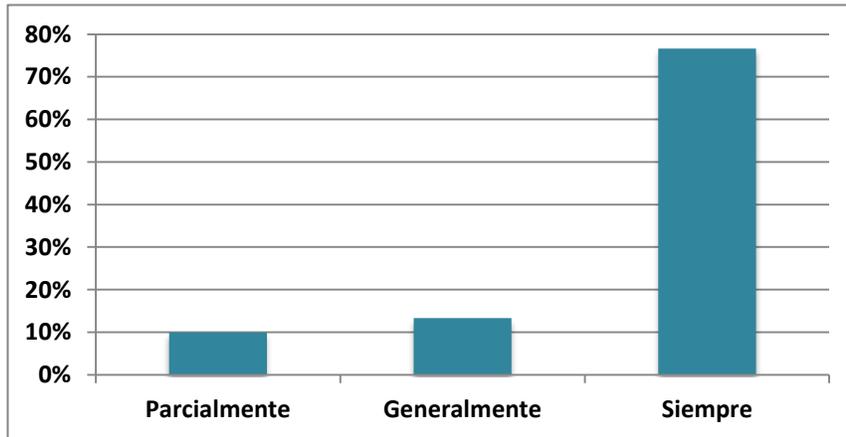
Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta final.

de conocer la ruta de acción, como el punto de partida, esto se refleja en la respuesta de más del 70% (véase gráfica 2).

De la misma forma, 76 % da muestra de que el trabajo que se llevó acabo durante el taller 3, se encuentra vinculado a sus áreas de trabajo, por lo que será útil para las y los participantes (Véase gráfica 3)



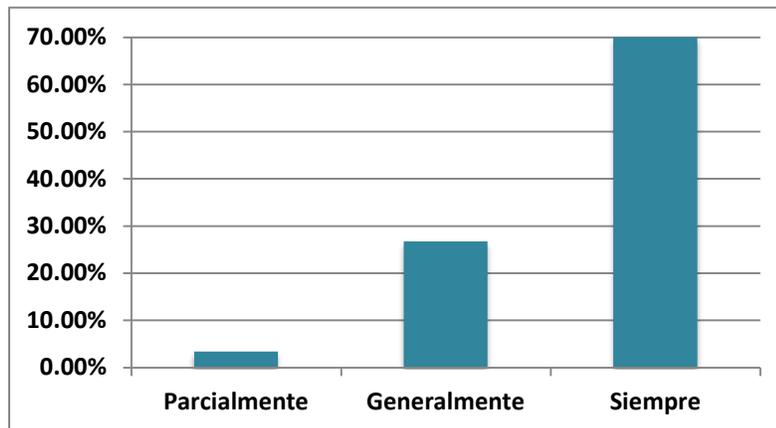
Gráfica 3. Percepción sobre la vinculación entre el trabajo de las dependencias con lo impartido en el Taller 3.



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta final

De la misma forma, se destaca que 70% de los y las asistentes señalan que se dio debido cumplimiento a los objetivos del taller 3 (Véase gráfica 4). Por último se menciona que los

Gráfica 4. Percepción sobre el cumplimiento del objetivo del Taller 3 sobre el Protocolo.



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta final

y las participantes señalaron respuestas positivas en cuanto al lugar de trabajo, los horarios y el trabajo positivo realizado por las responsables del proyecto.



CONCLUSIONES

En general el proceso les pareció novedoso y muy enriquecedor.

Consideraron que la parte más enriquecedora es que son copartícipes de este Protocolo.

Es la primera vez que un documento de estas características no se construye desde un escritorio –así sea con la mejor voluntad- sino que se construye escuchando, analizando las propuestas y la experiencia de quienes tienen el contacto directo con alguna víctima.

Esto ha sido muy apreciado por las personas participantes, quienes han notado que sus propuestas son escuchadas y plasmadas ya sea para su reflexión colectiva o bien en el documento una vez que fueron aceptadas.

La metodología fue concebida con la certeza de que nadie conoce mejor los obstáculos institucionales con los que se topan al querer atender una queja, que aquellas servidoras y servidores públicos que la atienden.

Por ello se acordó presentar un proyecto para, con esta misma metodología, construir un Protocolo que atienda las características del Sistema Educativo, y de las Entidades del Poder Ejecutivo conformadas por instituciones de educación media superior y superior.

Asimismo se acordó con las personas asistentes, dar seguimiento a este proyecto.

Este es un proceso que se encontrará en fase de acoplamiento y ajuste al menos durante todo el próximo año; pero es un paso muy importante para atender y erradicar el AyHS de mejor manera de como se está haciendo ahora. Por eso se manifestó la mejor voluntad para reunirnos un par de veces el próximo año, para escuchar, reflexionar, analizar, afinar, proponer.

Se parte de la certeza de que trabajar por la paz requiere erradicar la violencia contra las mujeres. Y esa es una tarea que compete y compromete a muchas personas.

Araceli Andrade Tolama
Consultora responsable del Proyecto



ANEXO 1. CARTA DESCRIPTIVA

TALLER 3

CARTA DESCRIPTIVA

Noviembre 29 de 2018

| | | | |
|----------------------------------|---|---|-----------------|
| PROYECTO | Elaboración del Protocolo de Atención para los casos de Acoso y Hostigamiento Sexual en las dependencias, órganos desconcentrados y entidades del Poder Ejecutivo del Estado de Quintana Roo | | |
| META FASE 3 | Diseño e impartición del Taller 3 para dar seguimiento al Protocolo de atención de casos relativos al acoso y hostigamiento sexual en las Dependencias, Órganos Administrativos Desconcentrados y Entidades del Poder Ejecutivo del Estado de Quintana Roo. | | |
| OBJETIVO GENERAL TALLER 3 | Diseño e impartición del Taller 3 para dar seguimiento y refuerzo de la metodología del Protocolo con las personas que asistieron al Taller 1 y 2. | | |
| PARTICIPANTES | Integrantes de Subcomités de Atención a casos de acoso y hostigamiento sexual (o integrantes de Comités de Igualdad) de las Dependencias, Órganos Administrativos Desconcentrados y Entidades del Poder Ejecutivo del Estado de Quintana Roo | | |
| SEDE Y DURACIÓN | Chetumal, Quintana Roo. Duración: Cuatro horas en dos horarios 9:00 – 13:00 y 16:00 – 20:00. | | |
| TEMA | OBJETIVO | TÉCNICA Y MATERIAL | DURACIÓN |
| Inauguración | Arribo participantes. Inicio formal de trabajo | Listas de asistencia, etiquetas, plumones. | 15' |
| Objetivos y temario / Acuerdos | Presentar objetivos, establecer acuerdos de trabajo y crear ambiente de diálogo con las y los participantes. | Técnica expositiva. *PPT | 15' |
| Hallazgos Taller 2 | Dar a conocer los principales resultados del trabajo en taller 2 | Técnica expositiva *PPT | 30' |
| ¿Qué hacemos en estos casos? | Analizar algunos obstáculos | Técnica participativa. Plenaria *PPT, hojas rotafolio, plumones | 60' |
| | Analizar acciones | Técnica participativa Plenaria | 60' |



| | | | |
|-----------------------|----------------------------|---|-----|
| Instancia supervisora | Análisis y reflexiones | Técnica participativa Preguntas y respuestas *Hojas rotafolio, plumones | 40' |
| Cierre | Encuesta final y despedida | Técnica participativa | 20' |



Anexo 2.

Encuesta de contenido.

CHETUMAL, QUINTANA ROO, NOVIEMBRE 29 DE 2018

POR FAVOR RESPONDA NUESTRA ENCUESTA

1.- LO QUE CONSIDERA MÁS IMPORTANTE DEL DIAGNÓSTICO PRESENTADO ES:

- (a) Evidenció las condiciones en que trabajamos para atender casos de acoso y hostigamiento sexual (AyHS)
- (b) Evidenció la necesidad de contar con un Protocolo
- (c) Evidenció la insuficiencia del actual diseño institucional para atender casos de AyHS
- (d) Otra. ¿Cuál?

2.- CREE QUE LA PROPUESTA QUE HEMOS PRESENTADO

- (a) Es la adecuada y puede dar buenos resultados
- (b) Es mejor que lo que tenemos
- (c) No servirá porque (explique)

3.- LA RUTA PROPUESTA

- (a) Es la adecuada y puede dar buenos resultados
- (b) Es mejor que lo que tenemos.
- (c) No servirá porque (explique)

4.- LA METODOLOGÍA UTILIZADA PARA CONSTRUIR EL PROTOCOLO LE PARECE

- (a) Muy buena, ha sido participativa y enriquecedora
- (b) Buena, pero me hubiera gustado que... (explique)
- (c) No me ha gustado porque... (explique)

5.- ¿TIENE ALGÚN OTRO COMENTARIO?

Gracias



Encuesta Satisfacción.

| Criterios a evaluar | Nunca | Escasamente | Parcialmente | Generalmente | Siempre |
|--|-------|-------------|--------------|--------------|---------|
| 1.¿El instructor presentó al inicio los objetivos, formas de trabajo y evaluación de los contenidos? | | | | | |
| 2.¿Los temas abordados tuvieron correspondencias con el objetivo del curso? | | | | | |
| 3. ¿El capacitador mostró dominio del tema? | | | | | |
| 4.¿El instructor presentó en forma clara, lógica, sistemática y congruente el tema? | | | | | |
| 5.¿Lo enseñado se reforzó con aplicaciones prácticas? | | | | | |
| 6.¿Las aplicaciones prácticas realizadas le ayudaron a comprender los contenidos? | | | | | |
| 7. ¿El Instructor verificó que los temas fueran comprendidos? | | | | | |
| 8.¿ El instructor resolvió adecuada y cortésmente las dudas planteadas? | | | | | |
| 9.¿El instructor motivó a profundizar el tema? | | | | | |
| 10.¿El instructor llegó puntualmente a las sesiones y se retiró en el horario establecido? | | | | | |
| 11.¿Se proporcionó material didáctico desde el inicio del curso? | | | | | |
| 12.¿El material didáctico ayudó al aprendizaje durante el evento? | | | | | |

| | | | | | |
|---|-----------------|-------------|----------------|--------------|------------------|
| 13. ¿La información del material didáctico es clara y completa? | | | | | |
| 14. ¿Los medios de apoyo facilitaron el aprendizaje? | | | | | |
| 15. ¿Los objetivos del curso de cumplieron en su totalidad? | | | | | |
| 16. ¿El contenido se relaciona con las actividades que desarrolla laboralmente? | | | | | |
| 17. ¿Se remediaron necesidades de capacitación con relación a las funciones que realiza? | | | | | |
| 18. ¿La duración del curso fue adecuada para cubrir las necesidades de capacitación en el tema? | | | | | |
| Criterios a evaluar | Muy mala | Mala | Regular | Buena | Muy buena |
| 19. ¿Las instalaciones y equipo utilizados en el evento fueron? | | | | | |
| 20. ¿La supervisión del curso por parte de la coordinación fue? | | | | | |
| 21. ¿La información que se proporcionó sobre fechas, horarios, sedes contenidos fue? | | | | | |
| 22. ¿La presentación que el encargado realizó del curso fue? | | | | | |
| 23. ¿La atención en el curso por parte del personal de coordinación fue? | | | | | |
| 24. ¿La conveniencia del horario asignado fue? | | | | | |

Gracias por responder.