



**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 2 PARA CAPACITAR EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO**

**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 forma parte de la Fase 3.

A continuación se presenta el Informe del Taller 2

## DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA

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

Como la vez pasada, hubo 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 2 se realizaron en instalaciones en la ciudad de Chetumal, Quintana Roo, el martes 27 de noviembre de 2018.





El Taller fue diseñado con tres objetivos específicos:<sup>1</sup>

- 1.- DAR A CONOCER LOS PRINCIPALES HALLAZGOS DEL TALLER 1.
- 2.- PRESENTAR EL PROTOCOLO.
- 3.- TRABAJAR CON LA RUTA DE APLICACIÓN.

Se trabajó con técnicas más participativas que expositivas.

Y, tras la buena experiencia en el Taller 1, la Caja de los Secretos fue parte central del Taller 2.

Al finalizar el Taller se entregó una Encuesta con 24 preguntas para evaluar el desarrollo del curso<sup>2</sup>. Esta Encuesta fue llenada de manera anónima.

#### **ANÁLISIS DE DATOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS**

En total, en las dos sesiones del Taller 2 asistieron 41 personas, de las cuales 32 Mujeres y 11 Hombres.

Desafortunadamente en ambas sesiones, pero particularmente en el turno matutino, acudieron personas que no habían asistido al Taller 1

Las personas que asistieron laboran en 31 instituciones del Poder Ejecutivo. Las dependencias representadas, enlistadas por orden alfabético, fueron:

Administración Portuaria Integral de Quintana Roo  
Agencia de Proyectos estratégicos de Quintana Roo  
Archivo General de Quintana Roo  
Colegio de Bachilleres de Quintana Roo  
Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica  
Comisión para la Juventud y el Deporte de Quintana Roo  
Desarrollo Integral Familiar Estatal  
Fiscalía General del Estado  
Instituto de Capacitación para el Trabajo de Estado de Quintana Roo  
Instituto de la Cultura y las Artes de Quintana Roo  
Instituto para el Desarrollo y Financiamiento del Estado  
Instituto Quintanarroense de la Juventud

---

<sup>1</sup> Carta descriptiva ver anexo 1.

<sup>2</sup> Formato de Encuesta ver anexo 2.



Instituto Quintanarroense de la Mujer  
Junta de Asistencia Social Privada  
Oficialía Mayor  
Secretaría de Contraloría del Estado  
Secretaría de Desarrollo Rural y Pesca  
Secretaría de Ecología y Medio Ambiente  
Secretaría de Finanzas y Planeación  
Secretaría de Gobernación  
Secretaría de Infraestructura y Transporte  
Secretaría de Salud  
Secretaría de Turismo  
Secretaría del Trabajo y Prevención Social  
Sistema Quintanarroense de Comunicación  
Universidad de Quintana Roo  
Universidad Intercultural Maya de Quintana Roo  
Universidad Pública de Bacalar  
Universidad Tecnológica de Cancún



Tras el registro se dieron a conocer los principales hallazgos del Taller 1, mismos que de manera extensa quedaron plasmados en el Informe-Diagnóstico de las condiciones y procesos que se siguen en las instituciones del Poder Ejecutivo una vez que se recibe una queja por AyHS.

Les sorprendió que en general todo esté dispuesto para que la víctima sea revictimizada y

para que el agresor quede impune.

Se infiere que no se trata de algo que no supieran, pero acaso no se habían dado cuenta de que se trata de la generalidad y no de casos aislados.

Por otra parte fueron muy receptivos a la propuesta del Protocolo. Se trabajó en especial con la Ruta que debe seguirse.

Fue particularmente enriquecedor trabajar con el "Punto de partida". Porque la Administración Pública Estatal tiene varios "microsistemas".



Dentro de las instituciones pertenecientes al Poder Ejecutivo hay: Dependencias, Órganos administrativos desconcentrados y Entidades. Cada uno con características distintas. Y, a veces, pese a pertenecer a un mismo “microsistema”, no se tienen las mismas áreas.

A esto se debe añadir que actualmente el Gobierno realiza una reestructuración administrativa y entonces hay áreas que están en lo que una participante calificó como “limbo”. Es decir, ni su área es, por ejemplo, un organismo desconcentrado ni una dependencia.

La organización de estos “microsistemas” propicia que el Punto de partida –es decir el área a la que debe acudir la víctima a interponer una queja- varíe notablemente. De hecho, por el momento No es posible establecer un solo punto de partida, sino varios.

Uno de los ejercicios que se llevaron a cabo, preguntaba ¿Cuál es el punto de partida Ideal?

Al respecto, se recibieron 34 respuestas, de las cuales, la mayoría (38%) opina que cada área debe contar con una Unidad de Igualdad de Género.

En segundo lugar (6.8%) se opinó que se debe crear una Instancia (hay quien le llamó Órgano, Comité, Unidad) externo a cada institución.

En esto punto hay coincidencias en que debe estar integrado por personas altamente capacitadas; pero se difiere en su constitución. Hay quienes opinan que debe ser un órgano autónomo, integrado incluso con ciudadanía elegida democráticamente. Y hay quienes opinan que debe conformarse con servidoras y servidores públicos que pertenezcan a la Fiscalía General, Oficialía Mayor, Secretaría de la Contraloría, Secretaría de trabajo y Previsión Social.

El tercer lugar lo ocupó el Subcomité de atención a casos de acoso y hostigamiento sexual (11.7%).

Otra de las preguntas fue: Con la organización que se tiene, ¿Cuál debe ser el punto de partida?

Se recibieron 48 respuestas, de las cuales, 37.5% opina que el punto de partida debe ser el área jurídica de cada dependencia, seguida (16.6%) del Comité Institucional de Igualdad de Género (CIIG). El tercer lugar lo ocupó el Subcomité de atención a casos de acoso y hostigamiento sexual (12.5%).



Esta y la anterior respuesta que llamó la atención, es probable que haya provenido de las personas que no asistieron al taller 1 y/o que llegaron tarde y no escucharon el informe que rendimos de los hallazgos. O bien que, pese a todo, consideren que esas son las mejores opciones.

Con respecto a los CIIG, sí hubo acotaciones. Por ejemplo, señalan que deben fortalecerse estos grupos colegiados, que deben ser integrados por personal capacitado y sensibilizado, que deben ser seleccionados con base en un perfil previamente establecido, que se debe tratar de un trabajo voluntario, y que su desempeño debe ser evaluado de manera periódica.

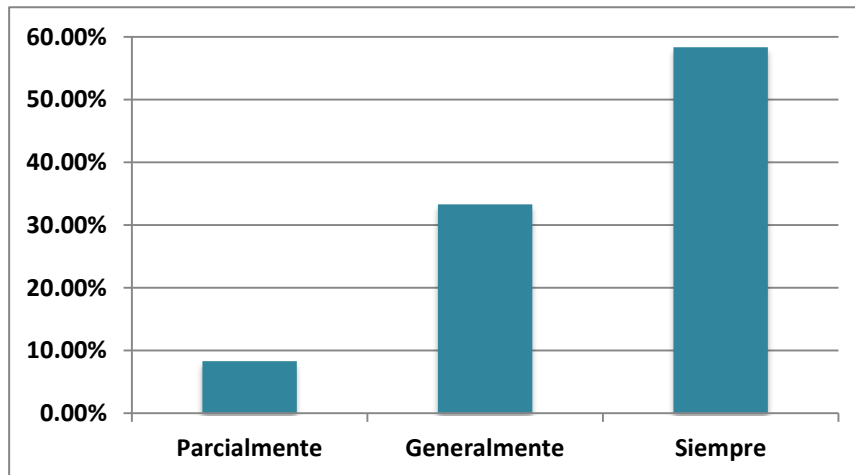
Por otra parte, en la Caja de los Secretos, se encontró lo siguiente:

- Más cursos sobre AyHS en especial a las mujeres.
- Es importante que los niveles de alto mando se sensibilicen y capaciten EN SERIO (escrito así, en mayúsculas).
- Capacitación en especial a las áreas jurídicas y administrativas.
- Que en la próxima reunión de gabinete se les aplique un breve cuestionario diagnóstico sobre tema de género y lo que se hace en su dependencia sobre A y HS.
- Que la Unidad de Atención debe enviar a la Fiscalía General el registro de la queja y la medida cautelar tomada. Y debe ser esa instancia la que lleve un padrón con estatus de "Pendiente de Resolución" o "En investigación"
- Que la Base de datos pueda ser consultada. Y puntualiza: una persona que acosa en el trabajo también lo hace afuera.
- Se debe dar atención psicológica a ambos. Tanto al agresor como a la víctima.

Por último, la evaluación final arrojó los siguientes datos:

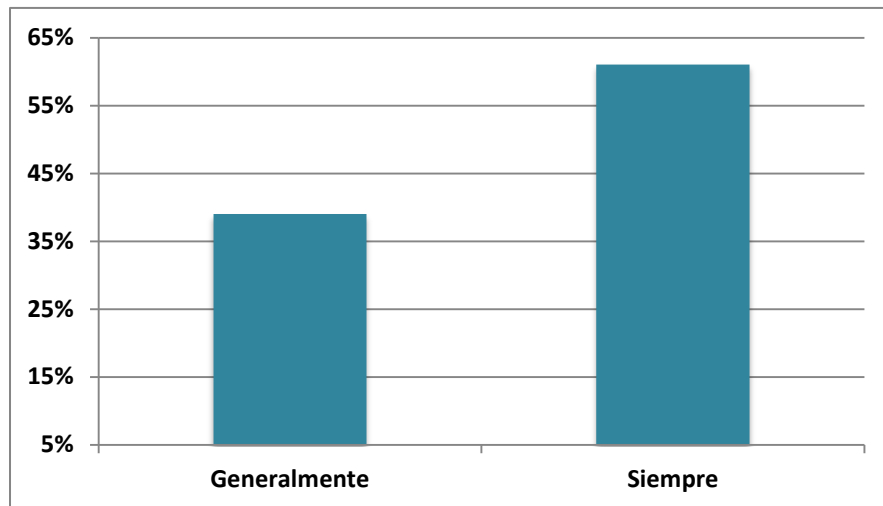
Los y las participantes del taller señalaron la importancia de contar con material de apoyo para comprender los hallazgos y la aplicación de la Ruta de Acción ante los casos de acoso y hostigamiento, lo anterior se hace visible ya que más del 50% señala la utilidad de este material (ver gráfica 1 y 2)

**Gráfica 1. Percepción sobre el nivel de apoyo que brindaron las actividades realizadas para la comprensión del Protocolo.**



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta final.

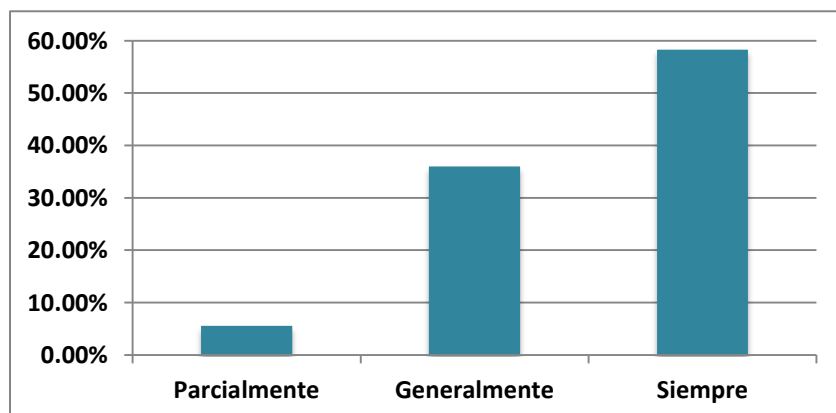
## Gráfica 2. Percepción sobre la eficiencia del material de apoyo para comprensión del Protocolo.



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta final

De la misma forma resulta importante señalar que de acuerdo a las y los participantes la información brindada durante el taller, está conectada a lo que realizan en sus dependencias y será de gran utilidad, ya que 58.3% percibe que la explicación sobre la implementación de protocolo y la Ruta de Acción, tiene relación con su ambiente laboral (Veáse Gráfica 3).

## Gráfica 3. Percepción sobre la vinculación entre el trabajo de las dependencias con lo impartido en el Taller 2.

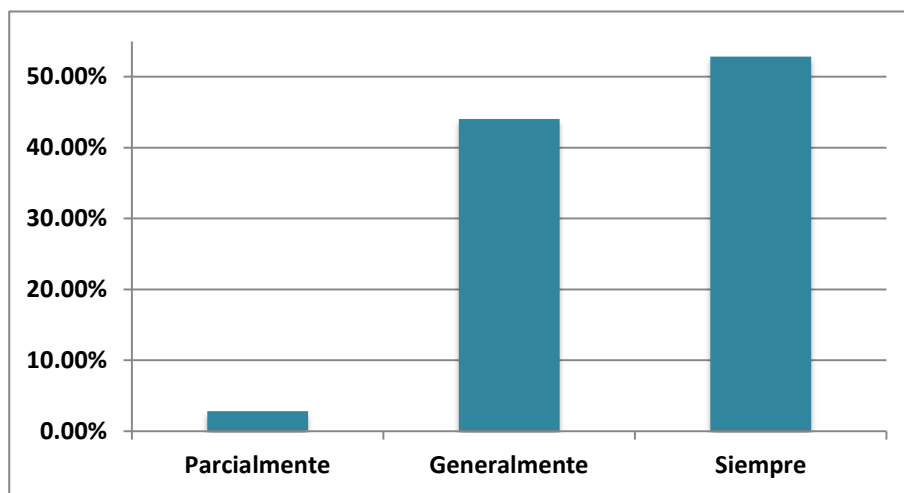


Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta final



Otro punto a destacar es que 52% afirma que se abordó de manera correcta la temática (Véase gráfica 4).

**Gráfica 4. Percepción sobre el cumplimiento del objetivo del Taller 2 sobre el Protocolo.**



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta final

Por último las y los participantes señalaron sentirse conformes con las instalaciones brindadas para la realización del taller, y señalaron de forma positiva las presentaciones a cargo de las expositoras responsables de la capacitación.





## CONCLUSIONES

El taller se llevó a cabo sin contratiempos y cumplió sus objetivos.

Fue particularmente enriquecedor que se trabajara con la Ruta, y que nos detuviéramos en el punto de partida; porque pareciera obvio que hay una “ventanilla” para recibir una queja, y evidentemente no lo hay.

No hay un solo punto de partida; representantes de algunas instituciones refieren que nunca han tenido un caso, pero si fueran víctimas tampoco tienen muy claro a dónde acudir; y, en otros casos, quienes sí han recibido quejas, debatieron cuál en su experiencia podría ser un mejor punto de partida.

Esto revela que debe revisarse cuidadosamente el proceso desde su inicio. Y eso incluye una revisión a fondo de las áreas que intervienen en cada dependencia; en particular las áreas jurídicas, de recursos humanos y, sin duda, de los CIIG y los Subcomités.

Respecto a la idea de que un cuerpo colegiado sea la instancia que atienda los casos y dé seguimiento: A la luz de los hallazgos y las participaciones de algunos de sus integrantes, cabe preguntarse si valdría la pena replantear la conformación misma.

Se parte de la premisa de que es momento de replantear todo. Porque es evidente que así como todo funciona, en realidad no funciona para prevenir y atender la violencia sexual laboral y docente.

Araceli Andrade Tolama  
Consultora responsable del Proyecto



## ANEXO 1. CARTA DESCRIPTIVA

### TALLER 2

CARTA DESCRIPTIVA

Noviembre 27 de 2018

<b>PROYECTO</b>	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		
<b>META FASE 3</b>	Diseño e impartición del Taller 2 para capacitar en la implementación del Protocolo con las personas que asistieron al Taller 1.		
<b>OBJETIVO GENERAL TALLER 2</b>	Capacitar en la implementación del Protocolo.		
<b>PARTICIPANTES</b>	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		
<b>SEDE Y DURACIÓN</b>	Chetumal, Quintana Roo. Duración: Cuatro horas en dos horarios 9:00 – 13:00 y 16:00 – 20:00.		
<b>TEMA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>TÉCNICA Y MATERIAL</b>	<b>DURACIÓN</b>
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'
Nuestros Hallazgos	Presentación de Hallazgos principales en Taller 1 plasmados en Informe Diagnóstico de las condiciones y procesos para atender casos de AyHS	Técnica expositiva. Preguntas y respuestas *PPT	30'
¿Qué se debe esperar de un Protocolo?	Presentar las líneas generales	Técnica expositiva *PPT Preguntas y respuestas	30'

Presentación de la Ruta a seguir una vez que se recibe una Queja	Análisis de la Ruta a seguir	Técnica expositiva Análisis de la ruta. Preguntas y respuestas *Ruta impresa	30'
	Revisión del Punto de Partida	Técnica participativa 1) Colocar la Ruta impresa en lugar visible. 2) Dinámica de trabajo en equipo. *Hojas rotafolio, tarjetas, plumones, masking tape	60'
Posibles obstáculos	Revisar las medidas cautelares y, a la luz de su experiencia, analizar posibles alternativas	Plenaria Observaciones, aportaciones, sugerencias. Tarjetas, plumones, Caja de los Secretos	40'
Cierre	Encuesta final y despedida		20'

## Anexo 2. Encuesta Final

Esta encuesta tiene como finalidad que usted evalúe el desarrollo de este curso.

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?					
<b>Criterios a evaluar</b>	<b>Muy mala</b>	<b>Mala</b>	<b>Regular</b>	<b>Buena</b>	<b>Muy buena</b>
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