

RESULTADOS

FORO

DISCRIMINACIÓN Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL:

Buenas prácticas y modelos de atención en espacios empresariales,
públicos, educativos y de sociedad civil



CONSEJO PARA PREVENIR Y
ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO
COPRED



I.	INTRODUCCIÓN	-----	4
II.	ANTECEDENTES DEL FORO DE DISCRIMINACIÓN Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL: BUENAS PRÁCTICAS Y MODELOS DE ATENCIÓN	-----	9
III.	HOSTIGAMIENTO SEXUAL: SEPARACIÓN DE LO TIPIFICADO COMO DELITO	-----	11
IV.	METODOLOGÍA DEL 1ER FORO DE DISCRIMINACIÓN Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL: BUENAS PRÁCTICAS Y MODELOS DE ATENCIÓN	-----	16
V.	HALLAZGOS EN EL SECTOR PRIVADO	-----	18
	A. PROBLEMÁTICAS	-----	19
	B. HERRAMIENTAS PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN	-----	22
VI.	HALLAZGOS EN EL SECTOR PÚBLICO	-----	27
	A. PROBLEMÁTICAS	-----	28
	B. HERRAMIENTAS PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN	-----	31
VII.	HALLAZGOS EN EL SECTOR EDUCATIVO	-----	34
	A. PROBLEMÁTICAS	-----	35
	B. HERRAMIENTAS PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN	-----	38
VIII.	HALLAZGOS EN EL SECTOR DE SOCIEDAD CIVIL	-----	41
	A. PROBLEMÁTICAS	-----	42
	B. HERRAMIENTAS PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN	-----	43
IX.	PUNTOS EN COMÚN	-----	44
X.	CONCLUSIONES	-----	47
	GLOSARIO	-----	50
	REFERENCIAS	-----	53

I

INTRODUCCIÓN

A lo largo de 8 años, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) ha logrado consolidarse entre la ciudadanía como una instancia garante del derecho a la igualdad y a la no discriminación que lucha por eliminar los estigmas, prejuicios y estereotipos que aún persisten en la sociedad.

El COPRED plantea diversas acciones que promuevan el acceso igualitario de derechos y protejan la dignidad de las personas. Para ello, actúa como órgano de atención, consulta, asesoría, capacitación y formación en materia de igualdad y no discriminación. Es así que, para desempeñar de manera integral todo lo anterior, resulta primordial la sinergia con el sector público, académico, la iniciativa privada y las organizaciones de la sociedad civil. Mediante dicha articulación intersectorial e interinstitucional, se pretende lograr la transversalización de la perspectiva de derechos humanos (DDHH) y no discriminación en todos los ámbitos, así como obtener un abordaje diferencial de los derechos y las necesidades de los grupos prioritarios.

Los diálogos alrededor de la discriminación y la violencia por razones de género han sido fundamentales en estos 8 años de labor interinstitucional, pero no ha sido suficiente. Lograr la igualdad de género es una obligación que aún está pendiente, es por ello que resulta necesaria la implementación de políticas, encuentros, pactos y alianzas que permitan construir las bases para una sociedad incluyente, en donde las mujeres, en toda su diversidad, se encuentren en igualdad de condiciones, libres de discriminación y caminando hacia una cultura incluyente y de acceso pleno a sus derechos. Ante ello, para el Consejo, atender y hacer frente la discriminación que enfrentan las mujeres en todos sus espacios resulta fundamental.

Tanto la Convención para Erradicar la Discriminación en contra de la Mujer (CEDAW) como la Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Belém do Pará), de las que México es parte, establecen obligaciones para los Estados que van desde la erradicación de los estereotipos de la feminidad y los roles de las mujeres en la sociedad, hasta la investigación y persecución de la violencia cometida en contra de las mujeres.

El Comité de la CEDAW establece en su Recomendación General No. 19 que la violencia es una forma de discriminación que impide gravemente que las mujeres gocen de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre. Así, destaca que el artículo 1º de la Convención que define la discriminación contra la mujer, incluye la violencia basada en el sexo, es decir, la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer y la afectación a causa de ésta de manera desproporcionada.

Ello incluye actos que infligen daños o sufrimientos de índole física, mental o sexual, amenazas de cometer esos actos, coacción y otras formas de privación de la libertad.

En ese sentido, el Comité establece que “la violencia contra la mujer que menoscaba o anula el goce de sus derechos humanos y sus libertades fundamentales en virtud del derecho internacional o de los diversos convenios de derechos humanos, constituye discriminación, es decir, denota toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”

Así, el Comité señala que: “las actitudes tradicionales, según las cuales se considera a la mujer como subordinada o se le atribuyen funciones estereotipadas perpetúan la difusión de prácticas que entrañan violencia o coacción. Esos prejuicios y prácticas pueden llegar a justificar la violencia contra la mujer como una forma de protección o dominación. El efecto de dicha violencia sobre su integridad física y mental es privarla del goce efectivo, el ejercicio y conocimiento de sus derechos humanos y libertades fundamentales”.

El hostigamiento sexual en el lugar de trabajo incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de integridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil.

En cuanto a la discriminación de las mujeres en el ámbito educativo, la CEDAW establece en su artículo 10 que, “los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, entre otras medidas, mediante la eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza.”

Datos de la UNESCO nos revelan que la violencia y discriminación escolar es una realidad que deniega cada día a millones de niñas, niños y jóvenes el derecho humano fundamental de la educación. El

plan de aplicación internacional del Decenio de las Naciones Unidas de la Educación para el Desarrollo Sostenible de la UNESCO estima que 246 millones de niñas, niños y adolescentes podrían ser víctimas de la violencia al interior y alrededor de sus escuelas. Este fenómeno afecta desproporcionadamente a niñas y mujeres, así como a aquellos que presuntamente no se ajustan a las normas sexuales y de género predominantes.

A nivel nacional, la Encuesta de Cohesión Social para la Prevención de la Violencia y Delincuencia (ECOPRED) 2014 - cuya población objetivo son personas jóvenes de 12 a 29 años -, arroja datos sobre la exposición de este grupo a situaciones de violencia en diferentes espacios de su vida. Los resultados de la ECOPRED nos permiten visibilizar que la mayoría de las violencias que viven las y los alumnos suceden dentro de las escuelas. Al igual que los datos de la UNESCO, la ECOPRED también nos permite identificar que la violencia sexual en el ámbito escolar afecta desproporcionalmente a mujeres, ya que son éstas la mayoría de las víctimas en este tipo de violencia .

En su artículo 2º, la CEDAW establece que los Estados Partes deben condenar la discriminación contra la mujer en todas sus formas, y que los firmantes convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación. Asimismo, a tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo aprobó en octubre de 2019² el Convenio 190 , dedicado a la violencia y al acoso en el mundo del trabajo. Este tratado internacional abarca protecciones para las personas inmersas en el mundo del trabajo. En específico, establece responsabilidades claras para los Estados y particulares para adoptar, de conformidad con la legislación, la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el ámbito laboral. Si bien México aún no ratifica este Convenio, representa un hito en la materia, por lo que su importancia y referencia no puede pasar por alto.

En México, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia cuenta con un capítulo en que se legisla específicamente sobre la violencia laboral y docente, determinando que el hostigamiento sexual se produce en el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral o escolar. Asimismo, el Código Penal Federal tipifica en su capítulo 1 el hostigamiento sexual, el abuso sexual y la violación, y establece las sanciones en sus artículos 259 Bis al 266 Bis. A nivel local, la Ciudad de México tipifica la violación, el abuso sexual y el acoso sexual en sus capítulos 1, 2 y 3, persiguiendo por querrela este último en su Artículo 179.

De forma adicional, en octubre del año pasado entró en vigor la Norma Oficial Mexicana 035, que obliga a todos los centros de trabajo del país a atender los “factores de riesgo psicosocial” que afectan a las y los trabajadores, entre los que se encuentra la violencia laboral.

A pesar de los esfuerzos en legislación internacional, nacional y local para combatir las formas y modalidades en que se presenta la violencia sexual hacia las mujeres, se requieren medidas adicionales a las jurisdiccionales. En este sentido, se debe enfatizar lo dicho y escrito sobre “modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitiman o exacerban la violencia contra la mujer”, como se expresa en el artículo 8 de la Convención de Belém do Pará (OEA, 1994).



**ANTECEDENTES DEL FORO
DE DISCRIMINACIÓN Y
HOSTIGAMIENTO SEXUAL:
BUENAS PRÁCTICAS Y
MODELOS DE ATENCIÓN**

El 11 de abril de 2019 se llevó a cabo el Foro #MeTooMx en las instalaciones de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, el cual reunió a mujeres de los ámbitos académico, periodístico, activista, cultural, político, entre otros, para ofrecer un análisis sobre la violencia hacia las mujeres. En este Foro, se brindó un panorama informativo cualitativo y cuantitativo del movimiento #MeTooMX, mismo que replicó el ejercicio y campaña realizada en otros países y que desde 2017, motivó a mujeres de todo el país a hacer denuncias públicas sobre acoso y violencia sexual en redes sociales. Adicionalmente, se hizo un llamado a las autoridades del ámbito público y privado para dar una respuesta integral a las denuncias de acoso y hostigamiento sexual.

Derivado de dicho foro y las solicitudes del movimiento #MeToo, el COPRED realizó una campaña en colaboración con la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF) y la Secretaría de Mujeres para legitimar las denuncias de violencia sexual a través de redes sociales y promover una cultura de denuncia, acceso a la justicia y respeto a quienes decidían hacerlo.

Asimismo, el Consejo en su pronunciamiento número 009 del 2019, expresa que el hostigamiento sexual en el espacio laboral y

escolar constituye una conducta discriminatoria que puede ser atendida también desde ámbitos no jurisdiccionales. Es así que, planteó una estrategia³ para permitir su denuncia y atención de acuerdo a los mecanismos ya establecidos por este organismo para atenderse como acto de discriminación.

Aunado a lo anterior, en mayo de 2019, se reformaron, adicionaron y derogaron diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, entre ellas, la adhesión de la fracción XXXI del artículo 132, mismo que establece la obligación de cualquier patrón a “implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual”.

Por todo lo anterior, el Consejo decidió impulsar el 1er foro sobre discriminación y hostigamiento sexual, llevado a cabo el 5 y 6 de diciembre del 2019, con el objetivo de prevenir y atender las formas en las que se desarrollan las conductas discriminatorias contra las mujeres en organismos públicos y privados. El evento contó la asistencia de 360 personas pertenecientes a los sectores privados, públicos, educativos y de sociedad civil de la Ciudad de México.

³Para consultar el detalle de la estrategia de atención a casos de hostigamiento sexual del COPRED puede consultar el pronunciamiento aquí: <https://www.copred.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/atendera-copred-casos-de-hostigamiento-sexual-en-el-ambito-laboral-y-educativo>



**HOSTIGAMIENTO
SEXUAL: SEPARACIÓN
DE LO TIPIFICADO
COMO DELITO**

Para efectos del presente foro, resultó importante separar aquellas violencias que constituyen un delito con las que podrían ser atendidas a través de mecanismos internos de atención. Existen conductas que inciden en la integridad y libertad sexual de las personas y conductas que son prácticas discriminatorias, que si bien, tienen efectos tanto físicos como psicológicos, no suelen ser acompañados de violencia física.

En los setentas, fue en el Instituto Tecnológico de Massachusetts donde se acuñó el término “hostigamiento sexual” (sexual harassment) para referirse a aquellas conductas en el ámbito laboral en las que se ejerce un poder jerárquico para mantener en la subordinación a las mujeres a través de los avances sexuales, principalmente. Lyn Farley, fue quién lo reconoció a través de un curso universitario, y posteriormente, fueron tanto el reporte de “Los Anillos de Saturno” de Mary Rowe, como el trabajo de Catharine MacKinnon “El Hostigamiento Sexual de Mujeres Trabajadoras” en donde por primera vez se utilizó dicho término.

MacKinnon lo define como “la imposición no deseada de requerimientos sexuales en el contexto de una relación desigual de poder” y encuentra como concepto central el uso del poder derivado de una esfera social para negociar beneficios o imponer su privación y destaca que su dinámica se expresa como la ejecución recíproca de dos desigualdades; cuando una es sexual y otra material, la sanción es muy potente.

Bajo esos términos, interesa proponer que el uso del término “hostigamiento sexual” sea desde una índole no penal, y más bien entendida como una práctica discriminatoria estructural, frecuente y reiterada en diversos ámbitos de la vida. Si bien en su origen el término se utilizó para describir las prácticas discriminatorias basadas en el género en el ámbito laboral, consideramos que también puede describir las prácticas discriminatorias basadas en el género en el ámbito escolar.

Lo anterior resulta un reto puesto que el artículo 179 del Código Penal de la Ciudad de México tipifica el acoso sexual como delito contra quien *solicite favores sexuales para sí o para una tercera persona o realice una conducta de naturaleza sexual indeseable para quien la recibe, que le cause un daño o sufrimiento psicoemocional que lesione su dignidad*. Esta normativa también menciona *que cuando además exista relación jerárquica derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas o de cualquier clase que implique subordinación entre la persona agresora y la víctima, la pena se incrementará en una tercera parte de la señalada en el párrafo anterior*. El Código Penal amplía mucho el espectro de conductas, mismas que podrían ir desde mensajes, comentarios, tocamientos y violaciones. Esto ocasiona que se opte siempre por la vía penal para su atención.

Ante ello, desde el Consejo se reitera la necesidad de ampliar las opciones de solución, como lo son los diversos

mecanismos no jurisdiccionales existentes. Un ejemplo de estas herramientas es el mecanismo de atención del COPRED, el cual busca la resolución de casos de discriminación a través de la conciliación, figura que permite a las partes acordar de manera conjunta medidas de reparación del daño, resarcimiento a la persona afectada y medidas de no repetición, todo esto con un enfoque de justicia restaurativa.

Toda conducta de hostigamiento sexual trae consigo una discriminación arraigada por motivos de género. La finalidad del hostigamiento es ejercer la autoridad, los hombres con poder se entienden así a sí mismos y pretenden mantener su estatus dentro de ese espacio. Es relevante entender que el poder que ejercen los hombres sobre las mujeres en los espacios laborales y/o educativos proviene de la posición de éste y no siempre del deseo sexual meramente o de la testosterona.

En este sentido, entender el hostigamiento sexual como discriminación implica entenderlo dentro de los contextos en los que sucede, los cuales generalmente son dominados por estructuras sexistas en las que las mujeres son subordinadas a través del ejercicio del poder por medio de intimidaciones sexuales. El hostigamiento sexual es discriminación basada en el género, pues la forma en la que se ejerce la coerción construye los significados tanto dignitarios como materiales del sexo.







IV

METODOLOGÍA DEL PRIMER FORO DE DISCRIMINACIÓN Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL: BUENAS PRÁCTICAS Y MODELOS DE ATENCIÓN

El foro se llevó a cabo los días 5 y 6 de diciembre de 2019, en un horario de 9:00 a 17:00 horas. Su intención fue generar discusiones para prevenir y atender las formas en las que este fenómeno se desarrolla en organismos públicos y privados de la Ciudad de México.

Se contó con diversas actividades, entre las que destaca una Conferencia Magistral denominada “Hostigamiento Sexual desde el enfoque del derecho a la no discriminación”; dos paneles de especialistas, para el primer día se abordaron las “Manifestaciones del hostigamiento sexual desde diferentes ámbitos” y para el segundo día se habló sobre los “Mecanismos de atención para el hostigamiento sexual”. Asimismo, se contó con dos conversatorios, el primero titulado “Herramientas de prevención del hostigamiento sexual” y el segundo “Retos para la implementación y evaluación de medidas para el hostigamiento sexual”. Finalmente, estas actividades plenarios se complementaron con el trabajo participativo y vivencial en talleres simultáneos, donde las personas participantes de cuatro sectores -privado, público, educativo y de sociedad civil-, desarrollaron herramientas de trabajo práctico.

El objetivo de hacer sesiones por sector fue analizar y trabajar en las formas en las que se manifiesta y atiende el hostigamiento sexual con sus particularidades, entendiendo que cada uno tiene distintas maneras de manifestarse, y por lo tanto de prevenirse y atenderse.

Este documento presenta los hallazgos del análisis interpretativo que desde el Consejo se realizó a partir de la revisión y cruce de las relatorías que se llevaron a cabo durante los paneles, conversatorios y talleres del foro. El formato de presentación de dichos resultados se desglosa de la siguiente manera: en un inicio se hace una recopilación de los hallazgos por sector, cada uno se divide en dos sub-apartados; A. Problemáticas y B. Herramientas de prevención y atención a casos. Posteriormente, en el apartado ‘IX’, se detallan los puntos en común que se encontraron en todos los sectores participantes. Para finalizar, en las conclusiones se detallan algunas observaciones y recomendaciones para el seguimiento de este foro y para el combate a las violencias de género en la Ciudad de México.

V

**HALLAZGOS
EN EL SECTOR
PRIVADO**

A. Problemáticas

Durante la realización de los espacios de diálogo con el sector privado, se definió el hostigamiento sexual con base en el criterio emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en su *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual*, donde se define este fenómeno 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.

Partiendo de esta definición y lo desarrollado en los espacios previstos en el foro, se identificaron las siguientes problemáticas alrededor del fenómeno del hostigamiento sexual:

- La falta de conocimiento sobre los límites del consentimiento dificulta la identificación de casos de hostigamiento y acoso sexual. Entender este concepto puede ayudar a distinguir lo que es o no acoso u hostigamiento. Por definición, el consentimiento es el acto y resultado de consentir (es decir, aprobar la concreción de algo, condescender, tener por cierto algo, otorgar, permitir, etc). Una forma fácil de identificar si existe consentimiento es a través de los siguientes puntos:
 - 1.** La toma de una decisión tiene que ser libre y auténtica, sin estar condicionada a algo. Ejemplo: El matrimonio no condiciona la libertad sexual de las mujeres a decidir cuando quieren y cuando no quieren tener relaciones sexuales con su pareja. El consentimiento sigue siendo indispensable para cada encuentro sexual.
 - 2.** Identificar si existen niveles jerárquicos entre la persona agresora y víctima. Las jerarquías desiguales o de subordinación pueden presentar un factor importante de presión o coacción, ya que las personas que entran en dicho supuesto, se encuentran en una relación de poder desigual.
 - 3.** El consentimiento debe ser específico y expreso. Ejemplo: Si una persona acepta una invitación a salir a cenar eso no significa que durante o después de la cena, la persona que invita tenga el derecho a tocarla.
 - 4.** El consentimiento es informado; la naturaleza del compromiso o acción por realizarse y el tipo de información que debe ser facilitada antes de recabar el consentimiento debe ser clara, precisa y suficiente.
 - 5.** El consentimiento no es absoluto y puede cambiar con el tiempo. Ejemplo: Una persona que en un inicio haya aceptado salir con alguien, está en su derecho de cambiar de opinión y no se le podría obligar a salir.
- Se cree que la promoción, respeto, garantía y protección de los derechos humanos y en particular, de las mujeres, es responsabilidad única del Estado

y las organizaciones que se dedican a trabajar el tema. Sin embargo, tomando en cuenta que actualmente la Ciudad de México cuenta con 3, 973,976⁴ personas ocupadas fuera de organizaciones de gobierno e internacionales, es evidente que las empresas y actores del sector privado necesitan velar por los Derechos Humanos y diseñar mecanismos de respeto y protección al interior de sus ámbitos.

- El conocimiento existente sobre el tema es limitado a ciertos sectores empresariales - casi siempre en empresas y corporativos nacionales y transnacionales-. A pesar de la existencia de un marco normativo - local, nacional e internacional- en materia de Derechos Humanos, Derecho a una vida libre de violencia y Derecho a la No Discriminación, su aplicación y conocimiento sigue estando cerrada a ciertos sectores, ¿Qué pasa con los negocios pequeños, medianos, industrias manufactureras, establecimientos mercantiles?
- No existe un enfoque de género y de Derechos Humanos en las industrias manufactureras. Normalmente estos son ambientes pesados, con trabajos marginados, donde se trabaja muchas horas en espacios de mala calidad. Si las prestaciones básicas laborales no pueden ser garantizadas, ¿cómo podemos proteger los derechos humanos de las personas que ahí se desarrollan? El reto por transversalizar la perspectiva de género y la importancia de su promoción, respeto y protección sigue pareciendo estar muy fuera del alcance de este tipo de industrias.
- El hostigamiento sexual involucra manifestaciones de poder, en donde normalmente las mujeres, quienes son las que se encuentran en situaciones de desigualdad frente a los hombres, son vulnerables ante conductas abusivas de sus jefes, superiores, o compañeros de trabajo que usan el poder que se da por construcción social debido a las desigualdades entre ambos géneros. Esta problemática es uno de los grandes obstáculos para los procesos de atención al hostigamiento sexual. Lo anterior se agrava más o pasa desapercibido cuando no se cuentan con los procesos correctos para atender estos casos.
- Las conductas de acoso y hostigamiento podrían presentarse también en la interacción con clientes, proveedores y otros que no son colaboradores internos. Ante ello, los procesos y protocolos deben contemplar estos escenarios; ¿Qué pasa si una cliente violenta a otro(a)? ¿Cuál es el proceso de actuación si el cliente acosa a mi trabajadora o trabajador?, ¿Cómo dejamos claro que esas conductas no se permiten?

- Dentro del sector privado existen múltiples experiencias alrededor de la discriminación, el acoso y hostigamiento sexual según el giro de la empresa. Es así que, ningún protocolo tiene la fórmula perfecta que aplique para todos los centros laborales.
- Se enfatizó que, en el giro periodístico, estas conductas se empiezan a generar desde las brechas de desigualdad en el trabajo de hombres y mujeres; “En el mundo periodístico, cuando una mujer entra a trabajar, se encuentra frente a un esquema sexista respecto a quién cubre qué fuentes. Antes de lo digital, la mayoría de quienes cubrían estas notas eran hombres, no sólo porque fueran misóginos, sino que había una lógica de integración con la clase política que llevaban a cabo los hombres y las mujeres no lo hacían ya que se les “protegía” de los estigmas y prejuicios. Se pensaba que las mujeres no sabían nada de política y se les daban temas relacionados con programas sociales, siendo muchas veces información que no les interesaba a los medios cubrir.”

En este sentido, los medios también forman parte de dicho esquema que fomenta la discriminación por razones de género, ya que la forma en la que cubren las notas de violencia hacia las mujeres es re-victimizante. Esta problemática aún no se cuestiona lo suficiente, después del *MeToo* propiciado por periodistas, casi no se han visto avances.

La determinación de los roles de género y esquemas sexistas existentes llega a configurar diversos tipos de violencia que llegan a enfrentar las mujeres en la diversidad de espacios laborales y tipos de trabajo, la experiencia compartida desde mujeres que trabajan en el medio periodístico es que escalar en este giro es difícil debido a las desigualdades mencionadas en el trabajo de hombres y mujeres.

- Es responsabilidad del sector privado implementar y tener mecanismos de atención para la violencia de género y la discriminación. No obstante, también resulta ser cierto que dicha responsabilidad debe ser compartida con el Estado, quien debe proveer herramientas para atacar estas problemáticas y no dejarlo todo al particular.
- Es primordial partir de la buena fe frente cualquier denuncia. Dicho principio resulta importante dada la naturaleza del acoso y hostigamiento sexual. Éstos son eventos donde normalmente no hay testigos, en los que la persona agresora, ejerce este tipo de conductas mediante la manipulación, presión, coacción y discreción. Es así que, cargarle la responsabilidad probatoria a la víctima no funciona y resulta re-victimizante. Muchas veces, la víctima no tiene más que su propio testimonio y es lo único que se debería de necesitar para iniciar una investigación adecuada. Además, la atención tiene que ser con dignidad y trato igualitario.

- Hace falta visibilizar que la aplicación de políticas con perspectiva de género y de derechos humanos tiene resultados comerciales positivos en las empresas. Este fenómeno afecta el desempeño laboral de las personas, por eso las empresas necesitan protocolos, ya que tiene consecuencias en la productividad. La falta de esta información a nivel local ocasiona que muchas empresas no vean el valor agregado de trabajar de manera integral en políticas de diversidad e inclusión, así como de prevención a casos de discriminación, acoso y hostigamiento sexual.
- Las represalias son conductas con las que una persona responde a otra como venganza por un daño u ofensa recibidos, en materia de acoso y hostigamiento sexual, este factor es una problemática que representa riesgos para las víctimas que deciden denunciar. Las empresas participantes en el foro revelaron que en la mayoría de los casos las represalias que vive quien denuncia no son del agresor, sino del área en la que trabaja la víctima, por lo que se tienen que considerar intervenciones con los equipos de trabajos vinculados al proceso para ofrecer una atención integral.
- En cada una de las discusiones se habló de que la violencia de género, y por lo tanto el hostigamiento sexual son conductas que vienen de un problema cultural y estructural. Así pues, si no se trabaja en combatir la problemática con este enfoque será muy difícil erradicar este fenómeno en los centros de trabajo.

B. Herramientas para la prevención y atención

Las empresas poco a poco se han involucrado en los diálogos de cómo combatir la discriminación por razones de género en sus centros laborales. El movimiento MeToo y la reciente reforma de la Ley Federal del Trabajo que establece como obligación de los patrones el implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual han incrementado el interés del sector privado en contar con estrategias integrales para la prevención y atención de la violencia de género que se desarrolla en los espacios laborales.

Como parte de las iniciativas que se han implementado, se enlistan aquí recomendaciones para la prevención y atención de casos de discriminación, hostigamiento y acoso sexual en los centros laborales:

- Los protocolos y políticas internas deben estar acompañadas de procesos integrales de prevención. Algunas medidas que ayudan a prevenir este fenómeno son:
 - La capacitación para toda la población del centro de trabajo en materia de discriminación, desigualdades de género y violencia sexual.

- La alineación de las políticas que se implementen con la misión y la visión de la empresa. Se debe visibilizar que estas medidas se adoptan desde los niveles más altos de jerarquía. Tiene que ser un tema permanente y alineado a todas las los niveles de trabajo.
 - Promover a través de las personas líderes - personas de mandos medios y directivas que tengan una buena percepción dentro del entorno laboral- un cambio de cultura. Se han tenido buenos resultados cuando éstas se apropian del protocolo y dan a conocer las herramientas con las que se cuentan.
 - Tener políticas incluyentes y lineamientos que ayuden a eliminar prejuicios y estigmas sobre los roles de género.
 - Realizar campañas de comunicación que prohíban de manera explícita las conductas de discriminación, acoso y hostigamiento sexual.
 - La creación de redes⁵ formadas por colaboradoras y colaboradores son positivas para el acompañamiento de estos procesos. Las empresas participantes manifestaron tener buenas experiencias a partir de la creación de comités de ética, inclusión, género, discapacidades, entre otros.
 - La interseccionalidad es un enfoque que visibiliza las distintas categorías o motivos de discriminación y opresión por las cuales se podría ver cruzada una persona, como, por ejemplo, una mujer trans, que a su vez tenga alguna discapacidad. Es así que, se resaltó la pertinencia de transversalizar dicho enfoque interseccional al momento de diseñar e implementar estrategias, ya que no se puede asumir que una política va a impactar por igual a las necesidades de todas las personas de la empresa.
 - Implementar cambios que poco a poco promuevan espacios más seguros: lactarios, licencias de maternidad y paternidad iguales, esquemas de trabajo flexible y la posibilidad de poder ajustar los horarios para no poner a las personas en riesgo.
- Los procesos de capacitación, educación y sensibilización son indispensables al momento de implementar protocolos de atención, considerando que:
 - Son muy distintos los procesos de sensibilización a los de capacitación y formación. Por lo tanto, se deben de tomar en cuenta las distintas metodologías y finalidades para saber cuál de ellas llevar a cabo.
 - Se debe dialogar sobre qué es el consentimiento, se deben nombrar y definir las problemáticas, así como reconocer que existen para poder erradicarlas.

⁵Las redes de colaboración en el mundo empresarial se entienden como colectivos de personas interesadas en impulsar un objetivo en común a través de la participación y la colaboración mutua.

- Se deben crear procesos de capacitación diferenciados para hombres y mujeres. Conocer al público objetivo para crear estrategias que realmente logren el cambio cultural.
 - Existen organizaciones de hombres que sensibilizan a hombres y hablan de nuevas masculinidades, este tipo de iniciativas impactan mejor en poblaciones masculinas, sobre todo para concientizar sobre el problema estructural en el que se desenvuelven.
 - La educación tiene que ser continua. Los procesos de capacitación deben ser constantes en los centros de trabajo.
 - No sólo se debe capacitar y sensibilizar en materia de acoso y hostigamiento sexual, se debe hablar de todas las actitudes que reproducen las desigualdades de género y de discriminación.
- En la implementación de medidas y/o protocolos de atención se recomienda considerar lo siguiente:
 - Es importante documentar las variables y características alrededor de un caso de acoso u hostigamiento sexual para saber identificar causas, agravantes y distinguir la naturaleza de las conductas. Una de las empresas participantes compartió que cuentan con un clasificador donde se registran algunas causales de denuncia, así como los factores que podrían ser considerados como agravantes. Ejemplo: son agravantes si existe jerarquía entre el agresor y la víctima, si hay reincidencia, si la víctima está en situación de vulnerabilidad; becarias, trabajadoras de limpieza, personas con discapacidad, entre otras. Este clasificador funciona como guía al momento de analizar el caso y determinar la sanción correspondiente.
 - Los procesos de investigación de casos deben contar con personas que tengan enfoque de género. También se tiene que garantizar que el acosador u hostigador no tenga participación en la investigación.
 - Las investigaciones se deben hacer y no son determinaciones hasta que se concluya el proceso y se dé la resolución.
 - Las sanciones para acosadores y hostigadores deben ser acorde al daño ocasionado, considerando las particularidades del caso y la opinión de la víctima.
 - Importante que las empresas incentiven la creación de comités externos para designar el nivel de sanción. Una empresa participante implementó la creación de una mesa que involucra a personas de diferentes áreas: recursos humanos, jurídico, el jefe directo de la persona acusada y la unidad de género. En este espacio se determinan las sanciones y acciones urgentes para la resolución del caso a través

del consenso.

- Las sanciones deben de garantizar la no repetición, no sólo de destitución de los agresores. Algunas empresas aplican sanciones como:

- Firma de cartas compromiso sobre no acosar
- Actas administrativas
- Procesos de capacitación para el agresor
- Despido

Lo más importante es considerar la reparación integral del daño de la víctima impulsando medidas de restitución, rehabilitación, satisfacción, compensación y de no repetición.

- Se deben tener políticas claras, establecidas y públicas respecto a los temas de hostigamiento y acoso sexual, así como promover espacios seguros donde las personas tengan la confianza de denunciar.
 - Se recomienda no manejar plazos de tiempo para la denuncia, mientras el hostigador o acosador siga en la empresa, la denuncia se puede realizar.
 - Se deben contemplar la pertinencia de emitir medidas cautelares en cada caso.
 - La empresa puede acompañar los procesos penales en caso de que la víctima así lo desee.
 - Se debe garantizar la imparcialidad en el proceso y partir de que la denuncia puede ser cierta (principio de buena fe a víctimas de acoso u hostigamiento sexual).
 - Hay que contar con las herramientas para comunicar asertivamente a la persona que puede ser acusada. Las partes deben saber que existe este proceso y confiar en el mismo.
- La evaluación de mecanismos de atención para el hostigamiento y acoso sexual son indispensables para conocer si las medidas que se implementan están funcionando. Algunas de las herramientas de evaluación que las y los participantes han implementado son:
 - Mediciones anuales de cultura organizacional
 - Mediciones individuales a los colaboradores donde se identifiquen variables relacionadas al desarrollo profesional y que incluyan estos temas.
 - Contar con líneas de ética para los clientes, donde la empresa pueda medir cómo es el trato.
 - Contar con procesos integrales para el combate a la discriminación, acoso y hostigamiento sexual tiene resultados positivos para la empresa. Si el

centro laboral es un espacio seguro y libre de violencia, la productividad es más alta. Cuando se visibilizan desempeños altos y crecimientos importantes, ahí existe un indicador de que los equipos de trabajo se están desempeñando satisfactoriamente.

Actualmente existe un amplio marco normativo que determina la obligación de las empresas a tomar parte en el combate a la violencia de género, acoso y hostigamiento sexual. En octubre del 2019 entró en vigor la Norma Oficial Mexicana 035 que obliga a todos los centros de trabajo del país a atender los “factores de riesgo psicosocial” que afectan a las y los trabajadores, entre los que se encuentra la violencia laboral. Esto es una gran oportunidad para que la iniciativa privada tome acciones concretas.

El marco de actuación en el sector privado es tan diverso como empresas existentes. Por lo tanto, la existencia de protocolos es vital para que cualquier víctima tenga los mecanismos internos de denuncia y reparación. La colaboración de las empresas con instituciones de gobierno, organizaciones y académicas expertas resulta de utilidad para tener un enfoque integral al momento de diseñar e implementar mecanismos para el hostigamiento sexual. Aunado a lo anterior, es importante que haya una constante retroalimentación de los procesos y su operatividad, con la intención de evaluar su eficiencia y calidad.

VI

HALLAZGOS EN EL SECTOR PÚBLICO

A. Problemáticas

Durante las experiencias compartidas en el foro entre personas del sector público se partió de clarificar varias definiciones, de las cuales destacamos las siguientes:

- El acoso sexual es una expresión de violencia basada en el género, misma que se expresa mediante comportamientos físicos, verbales, visuales, gestuales, virtuales y que tienen por objeto exigir, manipular, coaccionar o chantajear a través de conductas indeseables de tipo sexual, no solicitadas ni consentidas por la persona que las recibe.
- El hostigamiento sexual se encuentra intrínsecamente ligado con una relación de subordinación en el ámbito laboral, donde la acción lasciva ejercida tiene alguna connotación sexual. La finalidad de dichas conductas y acciones es obtener favores, trato especial o algún tipo de beneficio.

Durante estos espacios igual se plantearon las principales diferencias entre el acoso y hostigamiento sexual, las cuales enlistamos aquí:

- I. El hostigamiento se ejerce desde una posición jerárquica, en donde se utiliza este recurso para obtener alguna satisfacción. El acoso opera en relaciones laborales horizontales.
- II. El hostigamiento sexual principalmente se da en centros laborales, aunque pueden manifestarse en diferentes espacios.
- III. En el acoso no existe jerarquía, pero sí un abuso de poder que conlleva a la indefensión.
- IV. El acoso está tipificado como delito en el Código Penal de la CDMX (ART. 179), mientras que el hostigamiento no. En el código se menciona un agravante relacionado con las relaciones jerárquicas que podría entenderse como hostigamiento sexual, pero no se nombra de manera explícita.

Una de las preocupaciones de algunos participantes del foro es que dichas conductas se llegaban a confundir con el coqueteo, el cortejo o amabilidad, por lo que se puntualizó en que la diferencia radica siempre en el consentimiento. Las conductas que componen el acoso y hostigamiento sexual pueden ir desde bromas, burlas, comentarios de connotación sexual/amorosa, piropos, presión para aceptar encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo hasta amenazas, llamadas/correos/cartas de naturaleza sexual no deseadas, castigos, maltrato o cambio de área de no conceder o hacer algo requerido, contacto físico no deseado, presión para tener relaciones sexuales, entre otras.

Definido y aclarado lo anterior, se identificaron y discutieron las siguientes problemáticas en el sector público:

- El hostigamiento no está tipificado en el Código Penal y, por lo tanto, se asimila su conceptualización con el de acoso sexual. No existe claridad en su distinción ni con el de otras violencias sexuales.
- El tipo penal de “acoso sexual” contiene varios elementos subjetivos que hacen difícil su judicialización. Además, al ser este delito perseguido por querrela, dicho derecho procesal prescribe al año del evento delictivo.
- Actualmente, los protocolos existentes en el ámbito público plantean el procedimiento o sanción correspondiente a la falta cometida pero no tienen una perspectiva de reparación integral. Es importante la incorporación de lo anterior, ya que el acoso y hostigamiento sexual generan diversos impactos y afectaciones en la víctima. Buscar verdaderamente una reparación integral implicaría ir más allá del punitivismo y más hacia las necesidades e intereses de la persona afectada, esto también ayudaría a la construcción de bases para la no repetición.
- En el caso de las mujeres policías que han denunciado acoso u hostigamiento y que viven en el Estado de México, se presenta una problemática para la autoridad porque se piensa que no pueden denunciar por no vivir en la Ciudad de México, deben existir mecanismos de relación entre las entidades federativas y la ciudad.
- Se necesitan fortalecer las políticas de prevención en la administración pública. Se identificó que la percepción sobre las acciones del sector público para la implementación de protocolos han sido reactivas. Resulta primordial generar mecanismos internos de prevención y no esperar a que se susciten casos de hostigamiento sexual. El reto implica tener una visión transversal de la perspectiva de no discriminación para que las personas, en toda su diversidad, puedan desarrollarse en espacios seguros, pacíficos y con respeto.
- Las represalias siguen siendo una de las razones más fuertes para desistir de la denuncia o no presentarla en el ámbito público.
- Existen varios desafíos al atender casos de hostigamiento sexual que tienen como víctimas a mujeres elementos de seguridad. Estos casos son difíciles de presentar por las represalias que se llegan a tomar en su contra.
- Actualmente, no todas las instituciones de gobierno a nivel local cuentan con instancias que garanticen la implementación y atención integral de protocolos internos de prevención y atención.
- La administración pública no cuenta con las herramientas para saber cómo evaluar los procesos de capacitación y campañas para combatir la violencia

de género. Se tiene que trabajar en la medición de las estrategias para poder lograr espacios libres de violencia sexual.

- En el marco normativo, la gran limitante es saber cómo aplicar y transversalizar la perspectiva de género. Se desconoce cómo establecer y verificar que los documentos no tengan estos sesgos.
- En muchas ocasiones se viola el principio de confidencialidad en la atención a casos de acoso y hostigamiento sexual, sobre todo en espacios laborales pequeños. Esto tiene como consecuencia la revelación de los nombres de las personas involucradas, tensiones en el centro de trabajo e incluso en algunas instancias se decide mover a la víctima del área, acto re-victimizante que vulnera no sólo los derechos de la víctima si no el proceso que incentivó la denuncia.
- En los mecanismos y protocolos existentes no se contemplan medidas de protección a la víctima durante el proceso de denuncia e investigación, éstas sólo se proporcionan cuando se resuelve el caso.
- Junto al despido del agente acosador, se discutió la importancia de visibilizar la razón de dicha terminación laboral para fijar antecedente.
- Hace falta una actualización legislativa; no es una falta grave en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, no hay reparación del daño y la valoración psicológica mencionada en la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018⁶ relativa a los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral no se hace.
- Existe un desconocimiento en las atribuciones y responsabilidades de las áreas internas a las instituciones para la atención y seguimiento de casos de hostigamiento y acoso sexual. Las personas asistentes de la Policía Bancaria manifestaron varias dudas referentes al proceso de implementación del protocolo existente para su sector.
- La gran impunidad del país representa una de las mayores problemáticas. Si bien existe un avance en la creación de mecanismos de atención al hostigamiento y acoso sexual -que incluyan medidas de reparación integral: satisfacción, rehabilitación, compensación, restitución y garantías de no repetición-, los esfuerzos siguen siendo insuficientes para la eliminación de estas conductas.

⁶Consultar la Norma 035 y la guía de referencia para identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos aquí: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_130418.pdf

B. Herramientas para la prevención y atención

El Estado tiene la obligación de velar y proteger los derechos humanos de todas las personas, en específico aquellas que se encuentran en alguna situación de vulnerabilidad, como lo son las mujeres. Contar con protocolos para las instituciones del sector público es indispensable, comprendiendo que una misma fórmula no puede ser igual en todos los espacios, pero que se puede partir de un modelo local y que cada institución puede adaptarlo a su ámbito de competencia y lugar de trabajo. Aquí planteamos algunas estrategias y recomendaciones para la activación de estos procesos en el ámbito público:

- Algunas de las acciones que se necesitan plantear para la creación de un protocolo son las siguientes:
 - Realizar un diagnóstico sobre hostigamiento y acoso sexual. Para ello, se sugirió medir la percepción de las y los colaboradores sobre el tema. En caso de que ya se hayan presentado denuncias o conductas de hostigamiento o acoso sexual, se debe medir el número, tipo de casos, áreas y personas relacionadas. Los diagnósticos ayudan a tener un mejor panorama de cuál es la problemática dentro de la institución para la definición de estrategias.
 - Diseñar acciones de prevención: se recomienda implementar talleres y cursos para deconstruir estereotipos alrededor de los roles de género y promover una cultura laboral basada en la no discriminación.
 - Llevar a cabo acciones de implementación: se debe definir de forma muy clara cómo se va a llevar a cabo el protocolo y quién lo va a implementar.
 - Determinar acciones de seguimiento y evaluación con el objetivo de saber si el protocolo y medidas están siendo funcionales y se ha podido operar de manera satisfactoria.
- Es importante que las instituciones realicen procesos de sensibilización a todos los niveles. La información proporcionada en dichos procesos, debe expresarse con un lenguaje sencillo y claro para su comprensión.
- Hay que incorporar a los protocolos una visión psicosocial, en donde la víctima esté en el centro. La valoración psicosocial y el acompañamiento deben de tomarse en cuenta para una atención integral. Es así que, por cada cuestión detectada de riesgo psicosocial deben existir áreas de contención de carácter psicológico.
- Se debe de contar con las herramientas necesarias para poder dar seguimiento a todas las quejas que se presenten.
- Para las medidas de prevención se pueden considerar las siguientes iniciativas:

- Comités de vigilancia y detección de casos de violencia: éstos son grupos de colaboradores externos a los equipos encargados de la implementación de protocolo. El objetivo de los grupos externos es vigilar la integridad y la ética de los procesos que se lleven a cabo.
 - Sensibilización en temas de género y de derechos humanos.
 - Campañas de información y capacitación: hay que desnormalizar la violencia que se basa en estereotipos en donde a las mujeres se les asignan roles, percepciones y atribuciones que producen relaciones de poder asimétricas.
 - Procurar espacios donde hombres capaciten a otros hombres sobre las nuevas masculinidades.
- Para la atención e implementación de mecanismos y protocolos de atención al acoso y hostigamiento sexual en el sector público se debe considerar:
 - Buscar el involucramiento y compromiso de todas las áreas - tanto administrativas, normativas y operativas- para la construcción de ambientes laborales libres de violencia.
 - Revisar las construcciones sociales alrededor de los procesos de denuncia de hombres y mujeres, así como identificar las dos vertientes de la denuncia, - tanto de la víctima como el agresor- para integrar de la mejor manera los mecanismos de denuncia, investigación y resolución a los casos.
 - Definir mecanismos confiables y claros de denuncia. Cada ente debería designar una persona o personas responsables para recibir las quejas y realizar acciones de atención y protección a la víctima. Los procedimientos deben ser claros, efectivos y congruentes para garantizar la imparcialidad y el respeto a los derechos de las personas involucradas.
 - Pasos para la atención de casos de violencia: Identificación de la problemática, orientación y canalización, brindar acompañamiento, hacer seguimiento.
- Durante los procesos de atención, se debe observar y documentar lo que está ocurriendo en la dinámica laboral. Ello servirá para obtener información estadística que ayude a medir el impacto de las acciones.
- A partir de las discusiones que se tuvieron entre personas de distintas instituciones del sector público de la Ciudad de México, se identificaron las siguientes necesidades inmediatas para la mejora en la implementación de protocolos en el Sector Público:
 - Habilitación de una plataforma de información en la página de la Secretaría de Mujeres, siendo ésta una de las principales instituciones

- de apoyo. Esta información deberá contemplar una guía para saber cuáles son las instancias para la denuncia, atención y seguimiento efectivo. La información debe ser accesible.
- Se debe establecer como principio la pronta atención y la comunicación efectiva a la víctima.
 - Se necesitan acciones urgentes de sensibilización en todas las instituciones, mismas que se deberían coordinar desde Secretaría de Gobierno y Secretaría de las Mujeres.
 - Se debe contemplar estrategias y acciones puntuales para transversalizar el enfoque de derechos humanos y la perspectiva de género en el quehacer institucional del Gobierno de la Ciudad de México.
- Se necesitan impulsar desde el ámbito público acciones que ayuden a cerrar las brechas de desigualdad, por ejemplo, licencias de maternidad y paternidad, un sistema de cuidados integral para la Ciudad de México, entre otras.

VII

HALLAZGOS EN EL SECTOR EDUCATIVO

A. Problemáticas

Durante el evento, se expusieron varias cifras sobre la violencia sexual en el ámbito educativo, de las cuales destacamos las siguientes:

- De acuerdo con datos de la Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (ENVIPE) del 2019, a nivel nacional, el 46.2 por ciento de las personas encuestadas se sintió insegura en la escuela y de éstas, el 50.5 por ciento son mujeres. A nivel local, el 53.3 por ciento se siente insegura en este mismo espacio⁷.
- Por su parte, la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016 expone que el 41.3 por ciento de las mujeres ha sufrido violencia sexual. En el ámbito escolar, el porcentaje de mujeres de 15 años y más que han experimentado esta violencia es de 10.7 por ciento (en los 12 meses previos a la encuesta) y 10.9 por ciento (a lo largo de su vida como estudiante).
- Por tipo de violencia, la ENDIREH 2016 refleja que el 74.3 por ciento de las violencias en el ámbito escolar ocurren en la escuela. El tipo de agresiones ocurridas en la escuela son sexuales en un 38.3 por ciento, seguidas por violencias emocionales con un 34.1 por ciento y físicas por el 27.7 por ciento⁸.
- La ENDIREH también arroja que los principales agresores son en un 47.1 por ciento, sus compañeros, compañeras con un 16.6 por ciento y 11 por ciento respondieron que sus maestros.
- Esta misma encuesta nos muestra que el 91.3 por ciento de las mujeres que sufren violencia física o sexual por un agresor que no es su pareja, no solicitaron apoyo en alguna institución ni presentaron una queja o denuncia ante alguna autoridad, mientras que el 8 por ciento sí lo hizo.
- Entre las razones por las que las mujeres no buscan ayuda, atención o denuncian, el 49.3 por ciento respondió que se *trató de algo sin importancia y que no le afectó*, seguido por un 11 por ciento que respondió que *por miedo a las consecuencias o amenazas*.

⁷Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (ENVIPE) 2019, Percepción sobre la seguridad pública en lugares específicos, en línea en:

https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/envipe/2019/doc/envipe2019_presentacion_nacional.pdf

⁸Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016, Violencia en el ámbito escolar, en línea en:

https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2016/doc/endireh2016_presentacion_ejecutiva.pdf

También se conceptualizó el concepto del ‘daño’ y se dialogaron las formas en las que la víctima es afectada, por lo que destacamos la siguiente información:

- Según la Ley General de Víctimas, se señalan como víctimas directas a aquellas personas físicas que hayan sufrido algún daño o menoscabo económico, físico, mental, emocional, o en general cualquiera puesta en peligro o lesión a sus bienes jurídicos o derechos como consecuencia de la comisión de un delito o violaciones a sus derechos humanos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea Parte.
- Los efectos de la violencia sexual pueden impactar los siguientes aspectos:
 - Ocio: la víctima ya no realiza sus actividades de convivencia ni entretenimiento regulares.
 - Cambio de look: las mujeres víctimas evitan el uso de ciertas prendas que puedan ponerlas en riesgo.
 - Confianza: hay una ruptura en la confianza de las mujeres con sus principales redes de apoyo. En la mayoría de los casos las personas que las rodean no creen ni dimensionan el daño que se ocasiona.
 - Comunicación: las víctimas suelen estar expuestas a conductas de acoso y hostigamiento a través de redes sociales u otros medios digitales.
 - Trabajo: se identifica una baja en el rendimiento escolar y/o laboral de la víctima.
- Algunas de las consecuencias psicosociales que las estudiantes pueden presentar cuando sufren acoso u hostigamiento sexual son la ausencia escolar, afectación en actividades y pérdida del año escolar. Cuando se trata acoso u hostigamiento en docentes las consecuencias pueden ser falta de desarrollo profesional, pérdida de empleo y ausencia laboral. Estos eventos, entre otros, surgen a corto, mediano y largo plazo.

Tomando en cuenta estos datos, se expusieron y dialogaron las problemáticas alrededor de estos fenómenos en el sector educativo:

- Es compleja la medición de la confianza, clima y ambiente escolar, misma que dificulta conocer a detalle cómo se desenvuelve el hostigamiento sexual dentro de las escuelas y universidades.
- En los procesos actuales no se hacen mediciones sobre el impacto del daño en las víctimas. Hay que comprender que existe un antes y un después en la vida de las personas que sufren acoso u hostigamiento sexual. Se debe ofrecer acompañamiento, contención y al mismo tiempo sustentar la queja.

- Se identificó que existe una inercia por parte de alumnos, profesores y personal escolar para no reconocer y no dimensionar la problemática. También se presenta una resistencia al cambio que dificulta el avance en la materia en el sector educativo.
- A partir del movimiento del Metoo, las redes sociales fueron la plataforma para denunciar el acoso y hostigamiento. Ello incentivó la creación de protocolos en algunas universidades, sin embargo, el seguimiento de casos que se denuncian en estas plataformas de forma anónima son complejas de atender.
- Sólo existe una mirada jurídica y normativa de los protocolos de atención. Este fenómeno debe ser atendido desde una visión multidisciplinaria, interinstitucional e interpersonal.
- La socialización de protocolos en el ámbito universitario representa un reto para las escuelas que están en proceso de implementación. Sigue existiendo mucho desconocimiento alrededor del proceso, las funciones de quienes se encargan de su implementación y las formas de denuncia.
- No todas las agresiones suceden en las instalaciones escolares, pero si repercuten e impactan a las personas que estudian, trabajan o transitan en dichas instituciones. Ante ello, se sigue presentando como desafío el generar alternativas que conlleven procesos de atención y prevención claros para aquellos acontecimientos que pasan fuera del campus.
- Aunado a lo anterior, resulta pertinente incorporar mecanismos internos de atención a casos de acoso sexual entre alumnos. La Ley Federal del Trabajo ya estipula la obligación de diseñar e implementar un Protocolo para quienes tienen una relación laboral de por medio, no obstante, en el ámbito escolar, se considera primordial su ampliación en este sentido.
- Se identificó un desconocimiento de los derechos sexuales y reproductivos por parte de la comunidad estudiantil universitaria.
- Las comisiones o consejos encargados de la atención a casos que participaron en el foro manifestaron tener limitados recursos humanos, materiales y económicos, esto dificulta la eficiencia en la atención integral a las víctimas y vulnera al equipo que opera estos procesos.
- La visión de los protocolos actuales no cuenta con la aplicación de medidas para la reparación integral del daño.
- Dentro de las instituciones educativas que ya cuentan con protocolos, se identifica que no existen rutas claras y establecidas para la aplicación de las sanciones.

- Se identificó un gran obstáculo para la aplicación de protocolos en docentes y administrativos que son sindicalizados. Actualmente, los contratos colectivos protegen a los trabajadores y no se suscriben al protocolo, lo cual dificulta la imposición de sanciones y los procesos se ven mermados bajo estas condiciones.
- La desafortunada existencia del acoso y hostigamiento ha sido cada vez más concientizada en las comunidades integrantes de la educación media y superior, no obstante, hace falta visibilizar y prevenir el tema en las primarias y secundarias.

B. Herramientas para la prevención y atención

Las manifestaciones de discriminación, acoso y hostigamiento sexual en ámbitos escolares son una problemática que vulnera la calidad de vida y el bienestar emocional de estudiantes, docentes y personas que transitan por escuelas y universidades. El movimiento MeToo ha ayudado a visibilizar la falta de procesos claros para el seguimiento de estos acontecimientos e incentivó la creación de mecanismos integrales. Partiendo de ello, durante el foro se llevaron a cabo discusiones alrededor de las buenas prácticas de prevención, implementación y evaluación de protocolos para el sector educativo. Derivado de lo anterior, se presentan las siguientes recomendaciones en la materia:

- Se debe partir de la identificación y comprensión de las manifestaciones de violencia sexual que se dan en estos espacios, así como los distintos tipos de perpetradores. Contemplar la creación de guías para la detección de casos con distintas naturalezas puede ayudar a eficientar el proceso con las particularidades que sean necesarias.
- Para la creación e implementación de protocolos se debe considerar lo siguiente:
 - Se necesitan generar datos y diagnósticos en las escuelas y universidades para medir cómo afecta esta problemática a la comunidad.
 - Se deben realizar ejercicios institucionales donde se inviten a personas expertas a mesas de trabajo con alumnos y profesores.
 - La comunicación y difusión del protocolo resulta fundamental para su operatividad. Esta comunicación debe contar con un lenguaje sencillo y accesible a todas las personas.
 - Se deben incluir capacitaciones al personal docente, administrativo y alumnado sobre el proceso.
 - Los mecanismos de prevención y atención deben contemplar las dinámicas de acoso u hostigamiento que suceden fuera del campus y

- en los que esté involucrado por lo menos una persona integrante del plantel educativo.
- Se necesitan políticas institucionales que protejan a las víctimas para evitar su precarización y vulnerabilidad.
 - Los mecanismos deben contemplar la creación de acciones de reparación del daño, de manera personal y colectiva.
 - Es necesario contemplar procesos de reconstrucción del tejido social, entendiendo que el daño de estas conductas repercute también en las comunidades estudiantiles cercanas. Se necesitan mecanismos, no solo jurídicos, sino académicos y colectivos para construir comunidad y evitar que se sigan reproduciendo estos actos.
 - Se tienen que habilitar áreas institucionales que acompañen los mecanismos jurídicos; se necesitan otras personas profesionales que puedan atender a víctimas con perspectiva de género, de manera integral y durante todo el proceso, aún después de la resolución.
 - Colocar acciones preventivas. Es importante generar acciones que rompan con los estereotipos que reproducen las desigualdades de género en sector educativo.
 - Las y los profesionales que se encarguen de dar la atención a los casos que surjan deben de procurar procesos internos de cuidado físico y emocional. La falta de estas herramientas vulnera el bienestar de las personas y genera consecuencias en el actuar del equipo conformado para resolver los casos.
- Adicional a la implementación de protocolos, se debe de comprender la problemática estructural que se combate, así como la importancia de difundir valores y buenas prácticas dirigidas al respeto de los derechos humanos. Se debe expandir este conocimiento en el currículo escolar, promoviendo una cultura libre de violencia y de paz en todas las actividades académicas.
 - Desde de la experiencia de algunas universidades asistentes, los pasos en la implementación de protocolos para la violencia de género incluyen lo siguiente:
 - Prevención: se deben contemplar acciones enfocadas a erradicar la violencia sexual desde la raíz. Las capacitaciones se deben de otorgar en todos los niveles y también se debe garantizar la participación de las mujeres en las actividades de la universidad.
 - El mecanismo: la atención debe aplicar a cualquier persona dentro de la universidad y debe diferenciar los tipos de violencia (acoso sexual, hostigamiento sexual y discriminación). También se deben contemplar procesos para los acontecimientos que ocurren fuera del campus, en espacios reales o virtuales.
 - Proceso de denuncia: Se deben recibir todas las quejas y analizarse de forma particular. Es necesario contemplar procesos para las quejas que son conductas machistas, sexistas y discriminatorias por parte de

profesores, compañeros o administrativos de la universidad. Una vez que se presenten las denuncias se deben establecer mecanismos para notificar al agravante.

- Investigación: Se recomienda crear comités de atención conformados por personas expertas o capacitadas en la materia que estudien, investiguen, sesionen y dictaminen. Una vez finalizado este proceso se deben hacer recomendaciones a las autoridades universitarias encargadas de sancionar.
 - Las sanciones: La variedad de sanciones pueden ir desde procesos de capacitación hasta la destitución de la persona agravante. Cuando son estudiantes se pueden ausentar por períodos para cumplir con el procedimiento que corresponda. Hay que incentivar la creación de procesos conciliatorios en la medida de lo posible y si son casos graves recurrir a la justicia restaurativa.
- Se recomienda tener una definición de atenuantes y agravantes en los casos que se presenten, por ejemplo, si existe jerarquía debe haber una sanción acorde a este abuso de poder.
 - Las problemáticas alrededor de la discriminación y la violencia sexual se tienen que trabajar con niñas, niños y adolescentes. Los mecanismos de atención, implementación y solución de procesos con esta población deben analizarse desde el punto de vista ellos mismos. Se debe partir de reconocer la problemática para no normalizar actitudes y conductas. Existen escuelas que han empezado a instalar estas medidas, no a través de sanciones punitivas, sino procesos de conciliación.
 - Fuera de los ambientes escolares se debe fomentar el conocimiento y respeto de los derechos humanos desde edades tempranas.
 - La implementación de unidades de género focalizadas al acompañamiento de víctimas en espacios más cercanos y locales han dado buenos resultados, sobre todo en ámbitos universitarios donde existen sedes distintas por carrera. Estas unidades de acompañamiento deben de tomar en cuenta lo siguiente:
 - Las unidades de género funcionan para dar una atención integral con perspectiva de género, deben ser espacios que generen confianza y contención para víctimas de violencia sexual.
 - El proceso de acompañamiento debe partir de creerle a las personas y escucharlas. Se debe proporcionar la atención y dejarle a la víctima la decisión de hacer la queja bajo el protocolo existente o no.
 - La contención debe tener enfoque psicosocial.
 - En caso de que la víctima desee iniciar un proceso dentro del protocolo, la unidad de género debe acompañar y asesorar.

VIII

HALLAZGOS EN EL SECTOR DE SOCIEDAD CIVIL

A. Problemáticas

Las prácticas de hostigamiento y acoso sexual son formas de discriminación y violencia basadas en el género. Lamentablemente, estas dinámicas se desarrollan en todos los espacios donde existan colaboraciones entre hombres y mujeres, incluso entre personas que laboran en organizaciones de la sociedad civil organizada, las cuales identificaron las siguientes problemáticas:

- La normalización de conductas que reproducen mensajes y normas que condicionan los roles de género son parte de las causas que originan acciones de acoso y hostigamiento sexual. Es necesario nombrar, visibilizar y reconocer las conductas de hostigamiento y acoso para que no se den en los espacios de la sociedad civil.
- Existe una falta de autocritica en las organizaciones ya que éstas no están exentas a la existencia de alguna conducta discriminatoria en su ámbito laboral interno. El movimiento MeToo fue fundamental para visibilizar la presencia de la problemática en las organizaciones, incluso en las que trabajan en Derechos Humanos.
- Las dinámicas de poder y de toma de decisión dentro de estos espacios reproduce las desigualdades de género. Si los hombres son más propensos a liderar organizaciones y colectivos, entonces es más común que se pasen por alto las conductas de acoso y hostigamiento sexual.
- Muchas OSC no cuentan con un protocolo de atención que garantice el respeto a una vida libre de violencia para las mujeres que forman parte. Tampoco se cuentan con medidas de prevención ni de reparación integral.
- Hay muchas limitaciones en los recursos financieros y humanos dentro de las organizaciones. Muchas de las OSC no cuentan con financiamiento que cubra necesidades básicas como es la seguridad social, por lo cual están sumamente limitadas o imposibilitadas para la atención y prevención de casos de acoso y hostigamiento y otros temas.
- Se ha limitado a pensar únicamente en el proceso penal para resolver los casos. No obstante, es crucial poder dar a conocer e implementar otras vías no jurisdiccionales para la solución de conflictos y cuando así lo considere pertinente la víctima. Estos procesos o mecanismos no jurisdiccionales deben de tener una perspectiva de género y por ello, resulta importante diseñar de manera colectiva los procesos internos a llevarse para prevenir y atender casos en las organizaciones.

B. Herramientas para la prevención y atención

Si bien las manifestaciones de acoso y hostigamiento sexual se reproducen en todos los ámbitos, se pudo identificar que no existe mucha información sobre cómo las organizaciones de la sociedad civil y colectivos ciudadanos trabajan o atienden este fenómeno. Al existir dificultades en la operación de éstos, los esfuerzos para la gestión de mecanismos y protocolos resultan muy limitados. No obstante, se recopilaron varias recomendaciones para iniciar a combatir estas conductas en el sector:

- Desde el sector de sociedad civil, se debe partir de realizar un diagnóstico anónimo y exhaustivo sobre el tema. Ello, podría funcionar como insumo para saber desde dónde debe partir el protocolo o mecanismo de atención en la organización.
- Los instrumentos de atención deben seguir procesos abiertos de construcción colectiva, asesoradas por gente experta, pero donde puedan, además, participar las personas de la organización. Lo anterior, ayudará a que integrantes y directivos se apropien de este proceso.
- Facilitar procesos de diagnóstico y de denuncia a través de aplicaciones digitales. El uso de tecnologías podría permitir denuncias anónimas, generar historial de manera automática y facilitar la realización de análisis con los datos.
- La visibilización de conductas de hostigamiento y acoso sexual ha servido para que más personas alcen la voz y se empiecen a cuestionar la normalización de conductas que acentúan las violencias contra la mujer.
- Se deben de procurar resoluciones que no sean de carácter penal, deben de existir medidas alternativas que atiendan estas problemáticas.
- La capacitación y sensibilización en el tema es importante para evitar conductas de hostigamiento y acoso sexual, así como el establecimiento de políticas dentro de las organizaciones que condenen estos comportamientos.
- El análisis participativo y evaluación constante de los mecanismos y estrategias que se implementen serán fundamentales para el seguimiento y eficiencia de los procesos implementados. Estas evaluaciones deben de seguir principios de participación y construcción colectiva.



IX

**PUNTOS EN
COMÚN**

Las conductas discriminatorias por razón del género, así como las violencias de carácter sexual son problemáticas arraigadas a la cultura y de origen estructural. Comprender, socializar y dialogar el factor estructural dentro de los espacios laborales, educativos, públicos y privados es fundamental para su combate. Por ello, resulta necesario transitar a la ejecución de medidas que impacten de manera estructural en vez de seguir optando por implementar medidas reactivas.

Existe en todos los ámbitos la normalización de prácticas que reproducen las desigualdades de género; tales como los micromachismos, comentarios o chistes con connotación sexual, burlas, entre otros que se dejan pasar y terminan formando parte de la cotidianidad. A través de los mismos, se naturaliza la violencia sexual y se originan conductas de acoso u hostigamiento. Para esto se necesita trabajar en la construcción de otras formas de convivencia donde se respete la integridad y dignidad de las personas, en específico, de las mujeres.

Se necesitan crear estrategias de capacitación, sensibilización y difusión alrededor de las violencias de género. Ello implica no solo diseñar e implementar protocolos de atención, sino de tener un enfoque integral para prevenir estas conductas.

La creación de diagnósticos alrededor de las conductas de acoso y hostigamiento son un gran punto de partida para conocer a las personas que integran un espacio y tomar en cuenta desde dónde se debe de construir. No existe una única solución para el acoso y hostigamiento sexual, pero sí existen particularidades según las dinámicas de convivencia que se dan en cada espacio. Los ejercicios de diagnóstico y de participación ayudan a que el enfoque de las estrategias sea acorde a las necesidades diferenciadas de la comunidad correspondiente.

La visión de los protocolos no puede ser sólo jurídica y mucho menos punitiva. El objetivo de dialogar sobre estos procesos es que existan alternativas no jurisdiccionales integrales, con visión psicosocial y estrategias claras y eficaces para la reparación del daño y la no repetición.

Se piensa que los casos de discriminación, acoso y hostigamiento sexual son fenómenos aislados e individuales, pero se debe comprender que son procesos estructurales que dañan el tejido social y la construcción de comunidad. Por ello, se necesita contemplar procesos colectivos y comunitarios para disminuir las afectaciones en las vidas de las personas alrededor de las víctimas y los agresores.

El movimiento del MeToo y las denuncias en redes sociales fueron un detonante para colocar el tema en la discusión pública. Es indiscutible

que éstos permitieron visibilizar el reflejo claro y vergonzoso de la cultura machista existente en la sociedad, misma que ha permitido y normalizado las conductas de hostigamiento sexual. Por ello, las medidas de atención y prevención son prioritarias y deben diseñarse bajo un enfoque especializado y diferenciado.

Los mecanismos internos de atención deben partir de la confidencialidad y poner en el centro los intereses de la víctima, así como partir de un enfoque de justicia restaurativa para resolver el caso concreto.

Es muy importante contar con equipos especializados para la aplicación de protocolos; personas con enfoque de género y no discriminación que puedan dar una atención integral a víctimas y crear procesos que funcionen.

No existen fórmulas únicas y perfectas para el combate a la discriminación y a las violencias de género, pero es urgente que todos los sectores trabajen para la implementación de medidas concretas, entendiendo que éstas pueden modificarse según los resultados que vayan arrojando.

X

CONCLUSIONES

La articulación entre el sector privado, público, educativo y de sociedad civil resulta crucial para la suma de esfuerzos para prevenir y eliminar las formas de discriminación por razones de género que se manifiestan en la Ciudad de México. Sólo a través de la acción colectiva, el diálogo interinstitucional, intersectorial e interdisciplinario, así como la implementación de medidas concretas es que podremos combatir las desigualdades que nos afectan a todas las personas.

Los resultados del 1er Foro de Discriminación y Hostigamiento Sexual fueron producto del análisis de las relatorías que se realizaron durante los paneles, conversatorios y talleres que se llevaron a cabo durante el 5 y 6 de diciembre de 2019. Las personas participantes del sector privado, público, educativo y de sociedad civil manifestaron durante el evento sus preocupaciones, aprendizajes y experiencias en la implementación de acciones para atender este fenómeno.

Si bien el objetivo primordial de este evento fue dialogar sobre los mecanismos internos de prevención y atención al hostigamiento sexual, fue muy evidente la relación y confusión que este fenómeno tiene con el acoso sexual y otras formas de violencia de género. Tomando en cuenta lo anterior, consideramos que se cumplieron los objetivos del evento de manera general, no obstante, se visibilizó la necesidad de crear espacios que analicen y comprendan la naturaleza de cada una de las conductas que

configuran la violencia contra las mujeres, ya que sólo así podremos construir mecanismos eficientes que puedan combatir todas estas manifestaciones.

Entendemos que existen posturas y formas distintas de analizar y atender el hostigamiento sexual, sin embargo, la intención del presente Foro fue exponer e incentivar otras opciones no punitivistas de solución para que las víctimas sean quienes decidan las vías a las cuales recurrir. Desde el COPRED estamos convencidas en construir una mirada más alineada a la justicia restaurativa, en la que se presenten resoluciones a partir de las necesidades e intereses de la víctima y de la comunidad, esto último para visibilizar el impacto que determinada conducta llega a tener, y en donde se busca principalmente la no repetición.

A partir de los resultados expuestos en este documento podemos reflexionar que, sin importar el sector en el que se implementen mecanismos no jurisdiccionales para el hostigamiento sexual, resulta fundamental favorecer en todo momento el principio de buena fe en las denuncias, llevar a cabo una investigación imparcial y debida, realizar un acompañamiento directo a las necesidades e intereses de la víctima, así como llegar a una reparación integral del daño a partir del diseño de medidas de rehabilitación, satisfacción, restitución, compensación y no repetición⁹.

También consideramos pertinente mencionar las necesidades y temas pendientes a raíz de los hallazgos del presente reporte. En este sentido, identificamos la necesidad de indagar mucho más en medidas de prevención que vayan más allá de la capacitación y socialización. Creemos en la implementación de políticas que promuevan la igualdad como forma de prevención de la discriminación y violencia de género, tales como las licencias de maternidad y paternidad, la paridad de género en centros laborales y sobre todo en puestos directivos, entre otros.

De la misma manera, se debe conocer y comprender mejor el significado de la reparación integral (rehabilitación, restitución, satisfacción, compensación y no repetición), y cómo esto se puede integrar en los procesos internos. La aplicación de la perspectiva de género en los procesos de diseño e implementación de mecanismos sigue siendo un tema inconcluso, así como la adecuación de una mirada colectiva para la resolución de las problemáticas - procesos de participación y construcción colectiva-.

Aunado a lo anterior, también detectamos la necesidad de analizar el acoso y hostigamiento sexual incluyendo la mirada de niñas, niños y adolescentes, población que también se ve afectada por las desigualdades de género y que desde temprana edad es vulnerada por estas conductas.

Estando convencidas de que estos encuentros ayudan a sentar las bases para la construcción de espacios educativos, laborales, de sociedad civil y públicos libres de violencia sexual, se llevará a cabo un 2do Foro que aborde estos pendientes y principales necesidades identificadas.

Esperamos que este documento sirva como guía para la planeación, diseño e implementación de medidas que prevengan y atiendan el hostigamiento sexual en diversos espacios, entendiendo que, la acción colectiva y la colaboración intersectorial ayuda a elaboración de estrategias que garanticen el trato justo e igualitario para todas las personas.

⁹La Ley General de Víctimas establece que la **reparación integral** comprende las medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y garantías de no repetición, en sus dimensiones individual, colectiva, material, moral y simbólica. Cada una de estas medidas será implementada a favor de la víctima teniendo en cuenta la gravedad y magnitud del hecho punible cometido o la gravedad y magnitud de la violación de sus derechos, así como las circunstancias y características del hecho victimizante. La restitución busca devolver a la víctima a la situación anterior a la comisión del hecho punible o a la violación de sus derechos humanos; la rehabilitación busca facilitar a la víctima hacer frente a los efectos sufridos por causa del hecho punible o de las violaciones de derechos humanos; la compensación ha de otorgarse a la víctima de forma apropiada y proporcional a la gravedad del hecho punible cometido o de la violación de derechos humanos sufrida y teniendo en cuenta las circunstancias de cada caso. Ésta se otorgará por todos los perjuicios, sufrimientos y pérdidas económicamente evaluables que sean consecuencia del hecho punible o de la violación de derechos humanos; la satisfacción busca reconocer y restablecer la dignidad de las víctimas; las medidas de no repetición buscan que el hecho punible o la violación de derechos sufrida por la víctima no vuelva a ocurrir.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/112957/Ley_General_de_Victimas.pdf

GLOSARIO

Violencia contra la mujer

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.

Discriminación contra la mujer

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Hostigamiento

Abarca una amplia gama de comportamientos ofensivos. Normalmente se entiende como una conducta destinada a perturbar o alterar. Hostigar es molestar a alguien o burlarse de él insistentemente. En el sentido jurídico, es el comportamiento que se encuentra amenazante o perturbador.

Hostigamiento Sexual

El hostigamiento 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. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Acoso Sexual

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.

Violencia laboral y docente

Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente 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. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

Agresor

La persona que inflige cualquier tipo de violencia contra las mujeres.

Víctima

La mujer de cualquier edad a quien se le inflige cualquier tipo de violencia

Derechos Humanos de las mujeres

Refiere a los derechos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la Niñez, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará) y demás instrumentos internacionales en la materia.

Perspectiva de género

Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

Machismo

Es el conjunto de actitudes y comportamientos que violentan injustamente la dignidad de la mujer en comparación con el varón.

Interseccionalidad

Este enfoque revela que las desigualdades son producidas por las interacciones entre los sistemas de subordinación de género, orientación sexual, etnia, religión, origen nacional, discapacidad y situación socio-económica, que se constituyen uno a otro dinámicamente en el tiempo y en el espacio.

Transversalidad

Herramienta metodológica para garantizar la inclusión de la perspectiva de derechos humanos, igualdad y no discriminación y de género como eje integrador, en la gama de instrumentos, políticas y prácticas de índole legislativa, ejecutiva, administrativa y reglamentaria, tendientes a la homogeneización de principios, conceptos y acciones a implementar, para garantizar la concreción del principio de igualdad.

Protocolo

Es un conjunto de normas y reglas, cuyo desarrollo de actividades y gestiones brindan la atención completa sobre un tema a todos los integrantes de una organización.

Mecanismos internos de atención

Herramientas que dirigen y controlan procesos diseñados por la propia organización para la prevención de riesgos y el logro de objetivos organizacionales. Sus efectos deben abarcar a todos los actores involucrados en una organización.

Reparación Integral

Comprende las medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y garantías de no repetición, en sus dimensiones individual, colectiva, material, moral y simbólica.

Restitución

La restitución busca devolver a la víctima a la situación anterior a la comisión del delito o a la violación de sus derechos humanos.

Rehabilitación

La rehabilitación busca facilitar a la víctima hacer frente a los efectos sufridos por causa del hecho punible o de las violaciones de derechos humanos.

Compensación

La compensación ha de otorgarse a la víctima de forma apropiada y proporcional a la gravedad del hecho punible cometido o de la violación de derechos humanos sufrida y teniendo en cuenta las circunstancias de cada caso. Ésta se otorgará por todos los perjuicios, sufrimientos y pérdidas económicamente evaluables que sean consecuencia del delito o de la violación de derechos humanos.

Satisfacción

La satisfacción busca reconocer y restablecer la dignidad de las víctimas.

Garantías de no repetición

Las medidas de no repetición buscan que el hecho punible o la violación de derechos sufrida por la víctima no vuelva a ocurrir.

REFERENCIAS

Naciones Unidas: Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).

<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar Y Erradicar La Violencia Contra La Mujer, (Convención De Belem Do Para).

https://www.oas.org/dil/esp/convencion_belem_do_para.pdf

Ley General De Acceso De Las Mujeres A Una Vida Libre De Violencia

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_130418.pdf

Ley General de Víctimas

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGV_030117.pdf

Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las mujeres

<https://www.gob.mx/conavim/articulos/sabes-que-es-el-machismo?idiom=es>

Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México

<http://www.aldf.gob.mx/archivo-cae358cccc07e426436f4dd2adcbae94.pdf>

La Barbera, MariaCaterina. «Interseccionalidad, un “concepto viajero”:
orígenes, desarrollo e implementación en la Unión Europea.» Interdisciplina 4,
n° 8 (2016): 105-122.: <file:///C:/Users/SECTEC-02/Downloads/54971-157147-1-PB.pdf>

Raúl Villanueva López Gestión de Protocolo.HOTA0208, 1ª Ed (2012),
Antequera Málaga, IC Editorial. Consultado en:

<https://books.google.com.mx/>

[books?id=ZINYDwAAQBAJ&lpg=PT7&dq=definici%C3%B3n%20de%20protocolo&hl=es&pg=PP1#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20de%20protocolo&f=false](https://books.google.com.mx/books?id=ZINYDwAAQBAJ&lpg=PT7&dq=definici%C3%B3n%20de%20protocolo&hl=es&pg=PP1#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20de%20protocolo&f=false)

María del Mar Fuentes Fuentes y Eulogio Córdón Pozo, Fundamentos de
dirección y administración de empresas, 2ª Ed (2014), Ediciones Pirámide.
Consultado en:

<https://books.google.com.mx/>

[books?id=JtaUBQAAQBAJ&lpg=PA78&dq=mecanismos%20internos&hl=es&pg=PA5#v=onepage&q=mecanismos&f=false](https://books.google.com.mx/books?id=JtaUBQAAQBAJ&lpg=PA78&dq=mecanismos%20internos&hl=es&pg=PA5#v=onepage&q=mecanismos&f=false)

ORGANISMOS Y PERSONAS PARTICIPANTES DURANTE EL FORO

CONFERENCIA MAGISTRAL: HOSTIGAMIENTO SEXUAL DESDE EL ENFOQUE DEL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN

Geraldina González de la Vega Hernández
Presidenta del Consejo para Prevenir y
Eliminar la Discriminación de la Ciudad de
México

MESA PANEL: MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL DESDE DIFERENTES ÁMBITOS

Claudia Ramos Mecott

Animal Político

Montserrat Pérez López

Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de
México

Adriana Ortega

Intersecta org.

Montserrat Rizo Rodríguez

Comisión de Derechos Humanos de la
Ciudad de México

CONVERSATORIO: HERRAMIENTAS DE PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Mauricio Eriza Barile

EY México

Nicole Huete Guevara

Intersecta org.

Joyce Carol Sadka

ITAM

Adriana Aguilera Marquina

COPRED

Andrea Peláez

Cirko de Mente

MESA PANEL: MECANISMOS DE ATENCIÓN PARA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Jaqueline L'Hoist

Unidad de Género de TV Azteca

Sara Elvira Morgan Hermida

Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo

Jimena Ávalos

IBERO

Alma Burciaga

Especialista en violencia de Género

CONVERSATORIO: RETOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE MEDIDAS PARA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Miguel Lozano

Scotiabank

Nadia Sierra Campos

CONAVIM

Gabriela Gutiérrez Mendoza

Escuela Nacional de Trabajo Social

Berenice Vargas Ibáñez

COPRED

TALLERISTAS SECTOR PRIVADO

Luis Hidalgo Gómez

Unidad de género de Tv Azteca

Alfonso García Castillo

COPRED

TALLERISTAS SECTOR PÚBLICO

Lydia María de Jesús Miranda Eslava

Montserrat Pérez López

Montserrat González Pérez

Andrea castillo Hernández

Secretaría de las Mujeres

TALLERISTAS SECTOR EDUCATIVO

Gabriela Gutiérrez Mendoza

Iliana Noemí Palafox Luevano

Alejandra Ramos Mendoza

Centro para la Igualdad de Género de la

Escuela Nacional de Trabajo Social de la

UNAM

TALLERISTAS SECTOR SOCIEDAD CIVIL

Dolores Unzueta

Edith Ramírez y Ramírez

Yaotlyaocihuahatl Ameyal, A. C.

EQUIPO TÉCNICO**Geraldina González de la Vega Hernández**

Presidenta del COPRED

Coordinación y planeación

Adriana Aguilera Marquina

Georgina Ontiveros Rivera

Verónica Carranza Ansaldo

Berenice Vargas Ibáñez

Relatorías

Dulce Cortés Fernández

Maricela Hernández Martínez

Martha Ledezma Anteliz

Adriana García Jiménez

Renee Hernández Chavero

Logística

René Uriega Ponce de León

Carmen Reyes Casasola

Victoria Plata Luna

Ninette Ruvalcaba Torero

Eliú Mateos Aguilar

Luz May Ek Camacho Frías

Ricardo Portilla de la Cruz

Jairo Ahuactzin Barrientos

Cinthia de la Peña Tirado

Israel Hernández Velasco

Erik Ricardo León Juárez

Hugo Iván Mina Jiménez

Karen Monroy García

Paris Gabriel Montes Perdomo

Eleonora Leticia Garduño

Jesús Carlos Salas García

María del Carmen Salanueva Olvera

Difusión y comunicación

Jorge Morales Novas

Marcela Nochebuena

Rafael Morales Pérez

Karina Buendía Monroy

Tania Reyes Melchor

Diseño

Jazmín Castelán

Erika Cosío Triana



 @COPRED_CDMX

 /COPREDCDMX



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO



CONSEJO PARA PREVENIR Y
ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO

COPRED