

Encuesta sobre violencia sexual y basada en género

INFORME GRÁFICO



Descripción general de la encuesta

La encuesta tiene el objetivo de generar información sobre las acciones asociadas a la violencia sexual y basada en género en las organizaciones sociales especializadas en derechos humanos en Honduras.

La información generada servirá como complemento a otras fuentes de recolección de información que sustentarán una investigación sobre la temática llevada a cabo por el Contra Corriente.

La temática general que se indaga a través de la encuesta es la violencia sexual. Sin embargo, las dimensiones derivadas de ese tema también hacen referencia a prácticas de violencia basada en género. Por ser éste un concepto que abarca prácticas y conductas más amplias relacionadas con la inequidad, desigualdad, discriminación, injusticia y estigmatización por razones de género en las relaciones sociales es necesario considerarlo como un concepto central en el análisis de los datos. Así mismo, la violencia basada en género hace referencia a dinámicas de poder que se expresan, entre otras, a través de la violencia sexual.

La encuesta tiene un alcance limitado, tipo sondeo de opiniones, del cual es posible hacer inferencias sobre conductas, prácticas y experiencias institucionales y personales. El nivel de profundidad de sus resultados dependerá de que el análisis de los datos sea complementado con la información obtenida a través de otras fuentes, tales como, entrevistas y análisis documental.

Los resultados darán cuenta de la muestra definida y no podrán ser extrapolados a otros campos ni generalizados.

El universo de la investigación es la sociedad civil hondureña. Se utiliza aquí un concepto limitado de sociedad civil en el que se incluye a las expresiones organizadas de la misma. Se excluye de esta definición a las expresiones de la sociedad civil no organizadas.

De ese universo, la investigación se centra en una población de personas que laboran (independientemente del tipo de contratación) en una organización de sociedad civil formal en el momento en que la encuesta sea realizada.

La muestra de la encuesta se definió a partir de los siguientes criterios:

1. Personas que laboren en organizaciones de derechos humanos legalmente constituidas
2. Organizaciones con participación en instancias interinstitucionales de DDHH:
 - Mesa de DDHH
 - Coalición contra la impunidad
 - Convergencia de DDHH
 - La Tribuna contra los Femicidios
3. Organizaciones con más de cinco años de existencia
4. Organizaciones con visibilidad en redes sociales

La muestra:

Se escogieron 17 organizaciones de las cuales se encuestaría un máximo de 8 personas y un mínimo de 4, según el tamaño de la organización y tomando en cuenta que el 50% de la muestra debía ser femenino y 50% masculino

Los criterios para seleccionar a las personas encuestadas se definieron a partir del tipo de las funciones que las personas realizan en las organizaciones de sociedad civil lo cual también define las jerarquías y nivel de responsabilidad. Si bien es posible que existan personas que realizan funciones que no están directamente relacionadas con los temas específicos de la organización, éstas no han sido consideradas para en la encuesta debido a que no tendrían un peso significativo en la variación de los resultados respecto de la coherencia institución que se persigue observar. El criterio de selección por funciones busca identificar el efecto que las relaciones de poder tienen en el ámbito laboral respecto de la violencia sexual y basada en género.

A partir de lo anterior, la encuesta estratifica la muestra en:

- Personal en campo
- Personal administrativo
- Personal de dirección ejecutiva
- Personal de dirección de proyecto
- Consultores (as) en temas sustantivos
- Personal técnico
- Personal voluntario
- Persona sustituta de alguna de las categorías anteriores

Problema y desagregación temática

La violencia sexual y la violencia basada en género son dimensiones que conceptualmente se definen por separado pero que se integran dentro un paradigma general de discriminaciones e inequidades producto de una sociedad desigual marcada por estructuras patriarcales de poder. Esas estructuras dan lugar a acciones violentas que tiene como expresión extrema la violencia sexual, la cual a su vez tiene diferentes expresiones que varían en visibilidad, tolerancia, legalidad y efectos en las personas.

En el ámbito laboral ambas expresiones de violencia adquieren un significado especial dado que intervienen variables relacionadas con el poder y el estatus y cuyos efectos en las víctimas no solo son físicos y psicológicos sino también económicos. Esas relaciones de poder y las dependencias que producen en las víctimas condicionan también mecanismos de impunidad que se suman a una estructura social e institucional que privilegia la continuidad de las prácticas de abuso de poder y la negación de la justicia e importancia que el tema amerita.

Si bien la violencia sexual y basada en género es un problema estructural en la sociedad hondureña, existe un discurso acompañado de acciones colectivas que, desde el activismo, la exigencia de justicia y la defensa de los derechos humanos promueve y exige un cambio que permita transitar a una sociedad democrática, justa y equitativa en todos los aspectos, incluidos los relativos al género.

Ese discurso y acciones colectivas es promovido mayoritariamente por organizaciones de la sociedad civil especializadas. Su razón de ser es la defensa de los derechos humanos o bien las reivindicaciones específicas relacionadas con la justicia y equidad de género. Con ese fin, las organizaciones llevan acciones públicas en diferentes ámbitos (jurídicos, educativos, comunicativos, incidencia, acompañamiento a víctimas, etc.).

El repertorio de acciones de las organizaciones de sociedad civil está acompañado de un discurso comunicado a través de redes sociales, publicaciones, medios digitales y declaraciones de su personal. Ese discurso constituye un cuerpo narrativo que define y posiciona a las organizaciones frente al problema y las diferencia respecto de los actores que lo representan (funcionarios de gobierno, victimarios, detractores).

La diferencia que introduce la narrativa es fundamental en la acción política de las organizaciones puesto que define un campo de acción moral y ético que supone ser ejemplar y diferente. La narrativa es el campo de moralidad que sustenta la acción. Uno de los ámbitos de cuestionamiento recurrente de las organizaciones de la sociedad civil es la incoherencia existente entre el entramado normativo del Estado y sus prácticas, ya sean ésta de acción o de omisión. Esa incoherencia no solo es una violación a los derechos fundamentales de las personas sino también a los fines del Estado; se constituye en el campo de exigencia de reforma y transformación de lo público. Esa incoherencia es, al mismo tiempo, una de las fuentes de desconfianza ciudadana y pérdida de legitimidad de las instituciones públicas.

Ahora bien, ¿En que medida esa incoherencia existe en las organizaciones de la sociedad civil especializadas en derechos humanos respecto del pleno respeto por la justicia y equidad en materia de violencia sexual y basada en género?

La pregunta parte de los siguientes supuestos:

- La coherencia entre discurso y prácticas es una condición necesaria (Sine qua non) para la exigencia de la justicia y equidad
- Las organizaciones de derechos humanos son coherentes en la medida en que su personal es protegido primero para poder accionar después por la protección de otros

La coherencia es observada en dos niveles, interno, entre la formalidad institucional y las prácticas y, externo, entre el discurso y la formalidad institucional y sus prácticas.

Cobertura departamental

Departamento	Cantidad de encuestas	porcentaje
Cortés	8	13.8
Copán	4	6.9
Francisco Morazán	41	70.7
Intibucá	4	6.9
Yoro	1	1.7
Total	58	

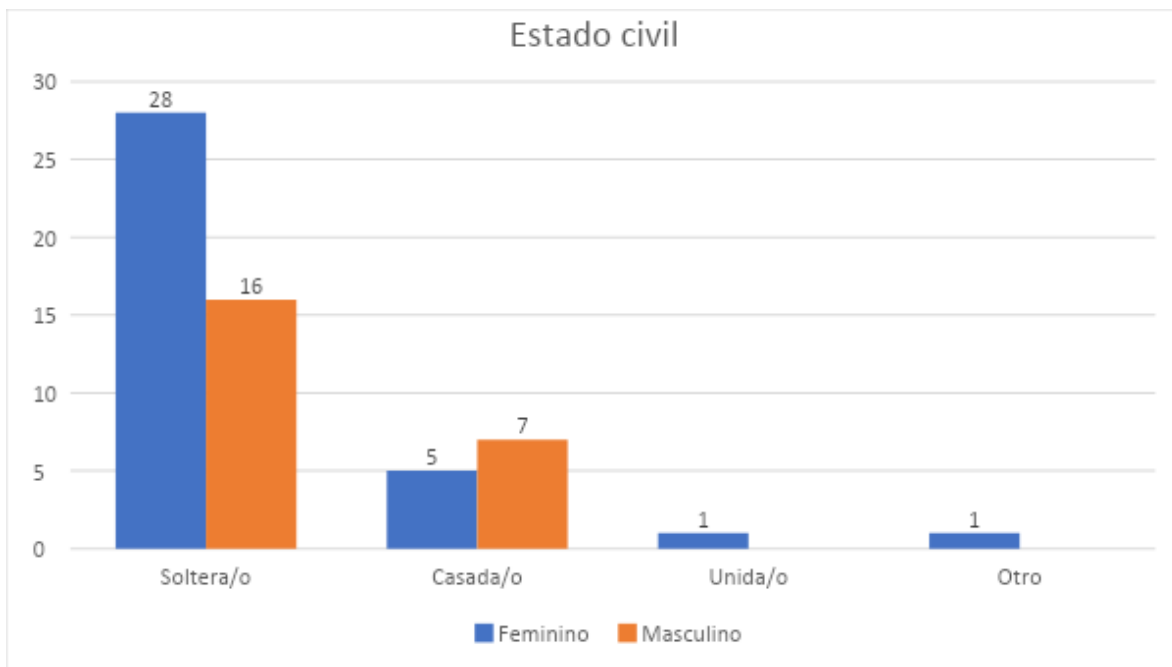
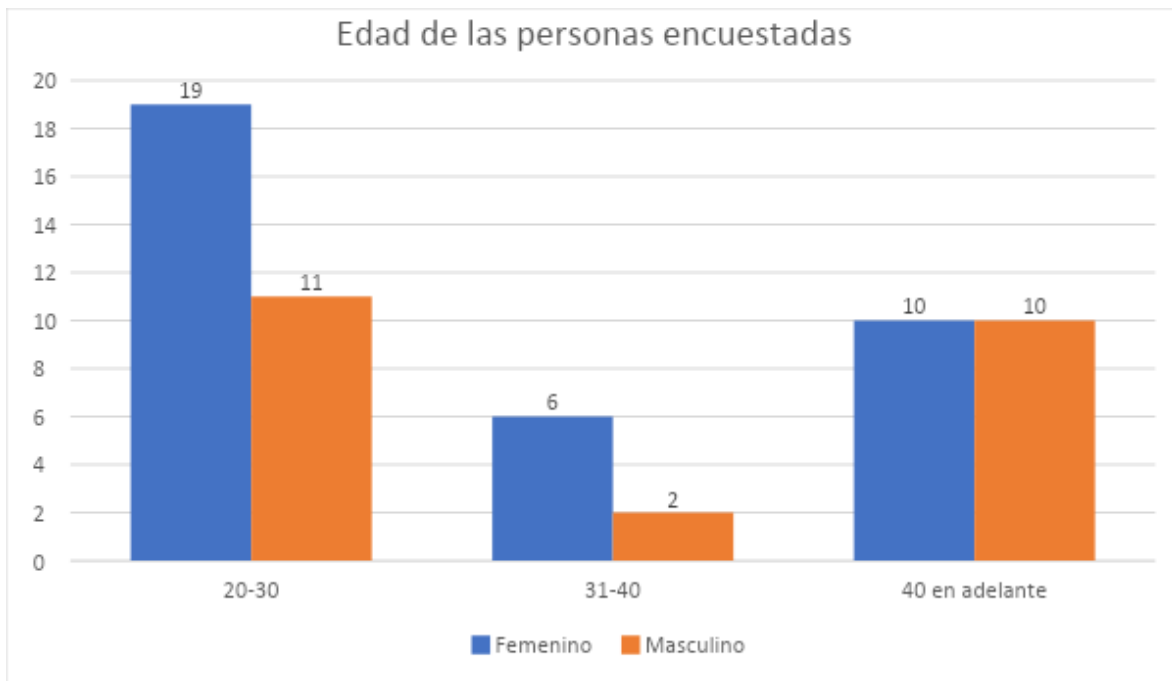


Base

58 personas:

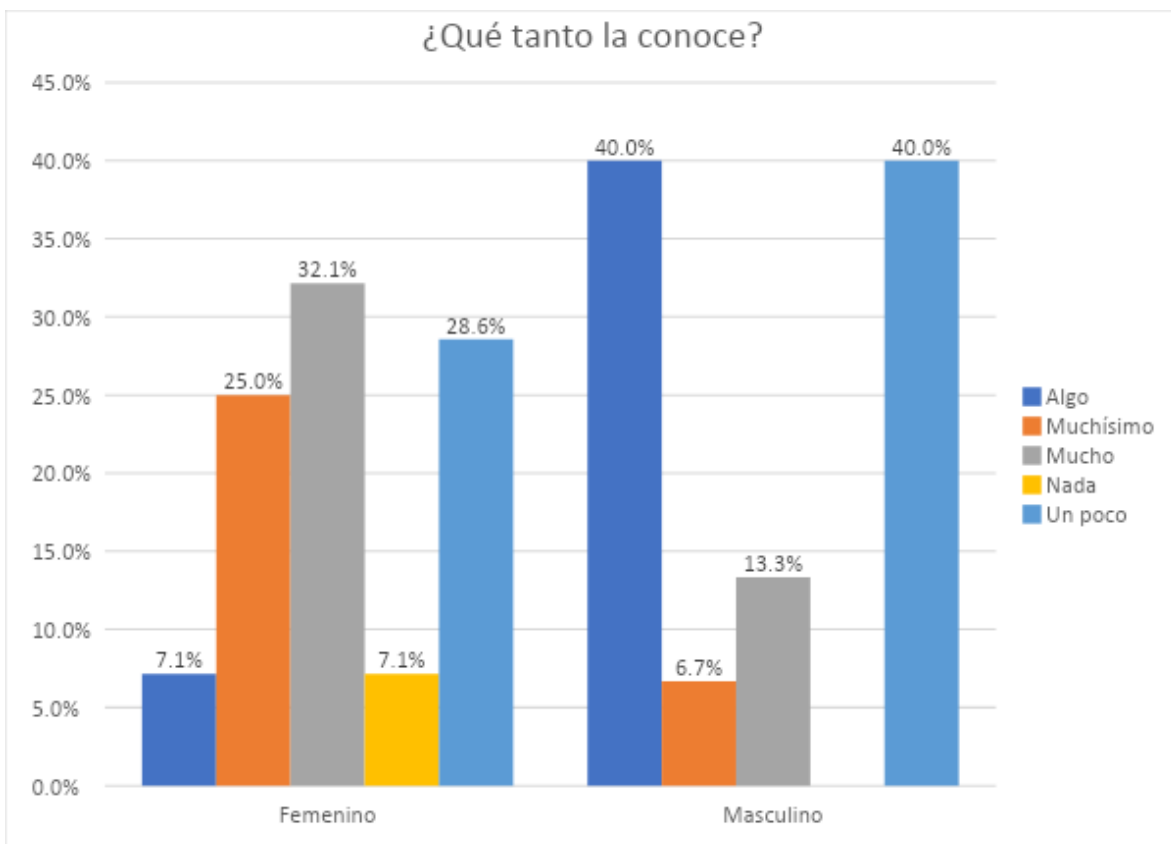
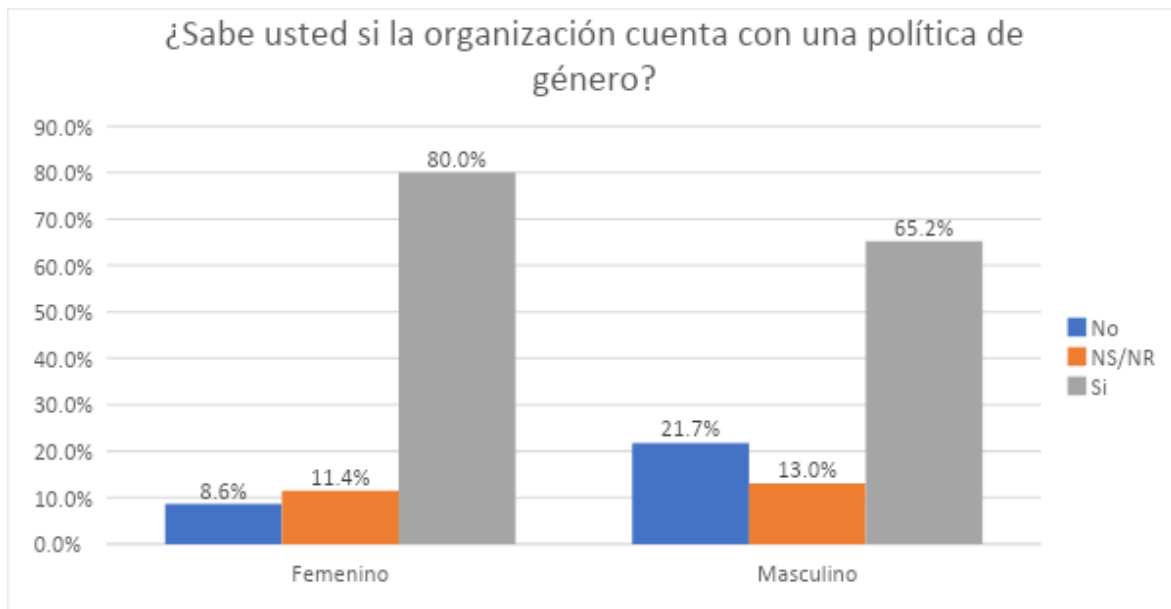
35 mujeres

23 hombres

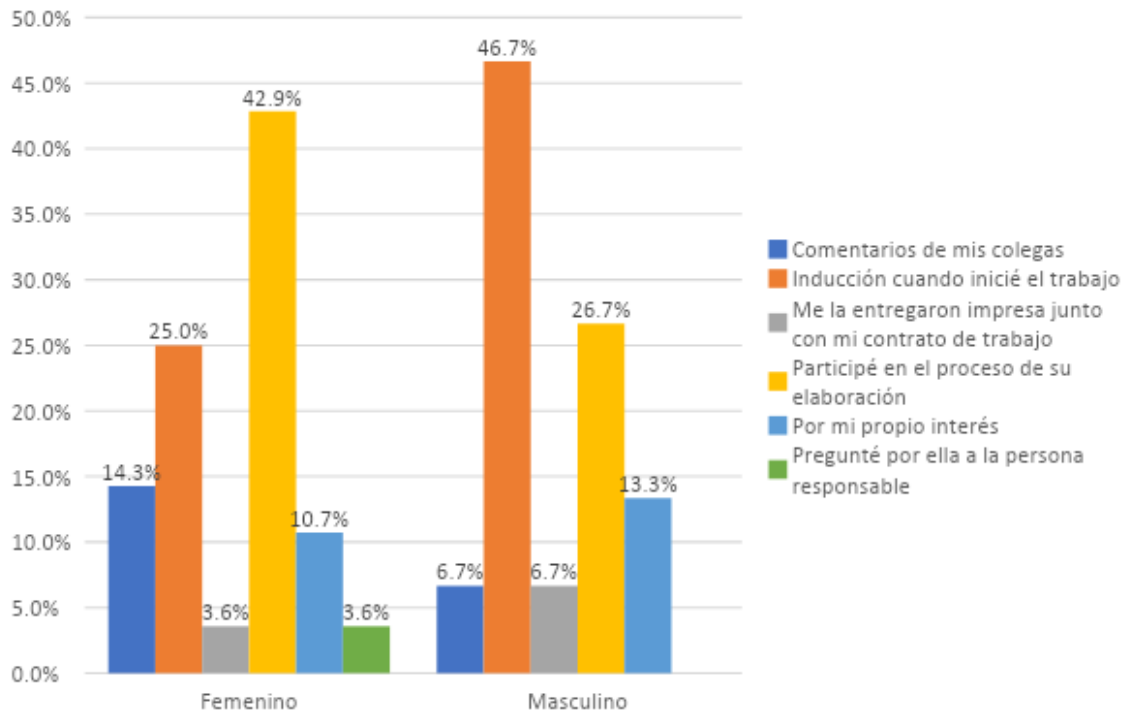


Política de género

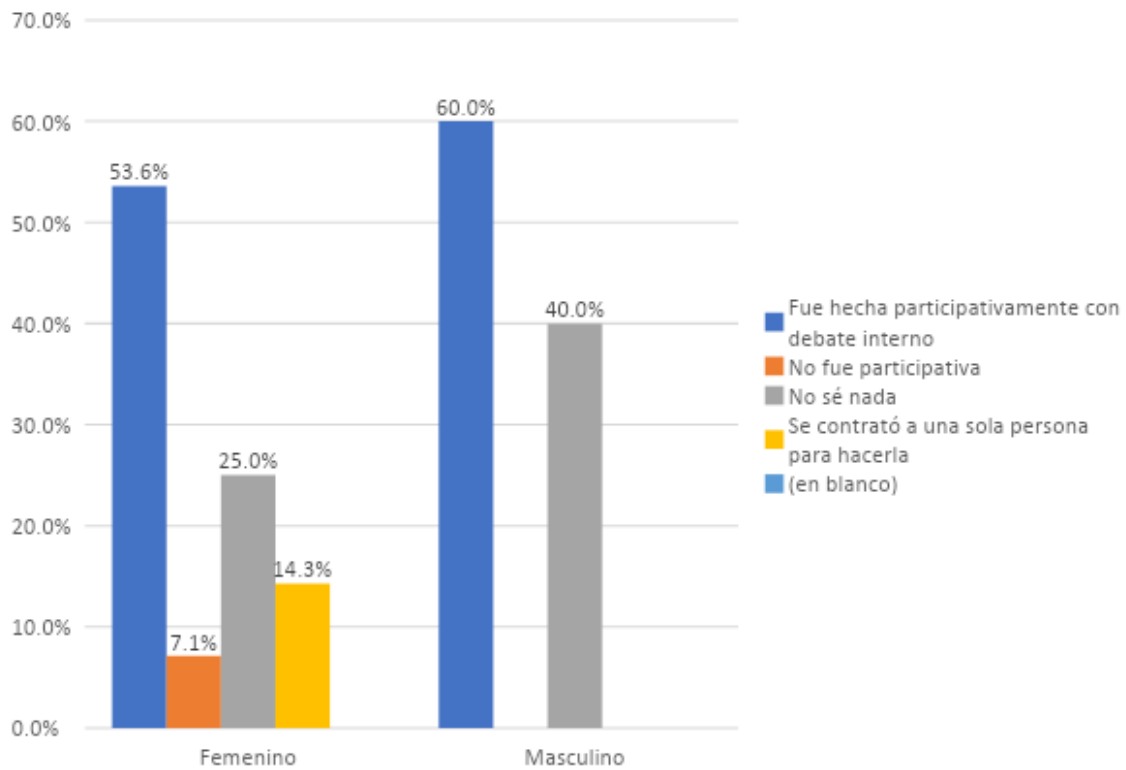
Porcentajes sobre el total de personas por género.

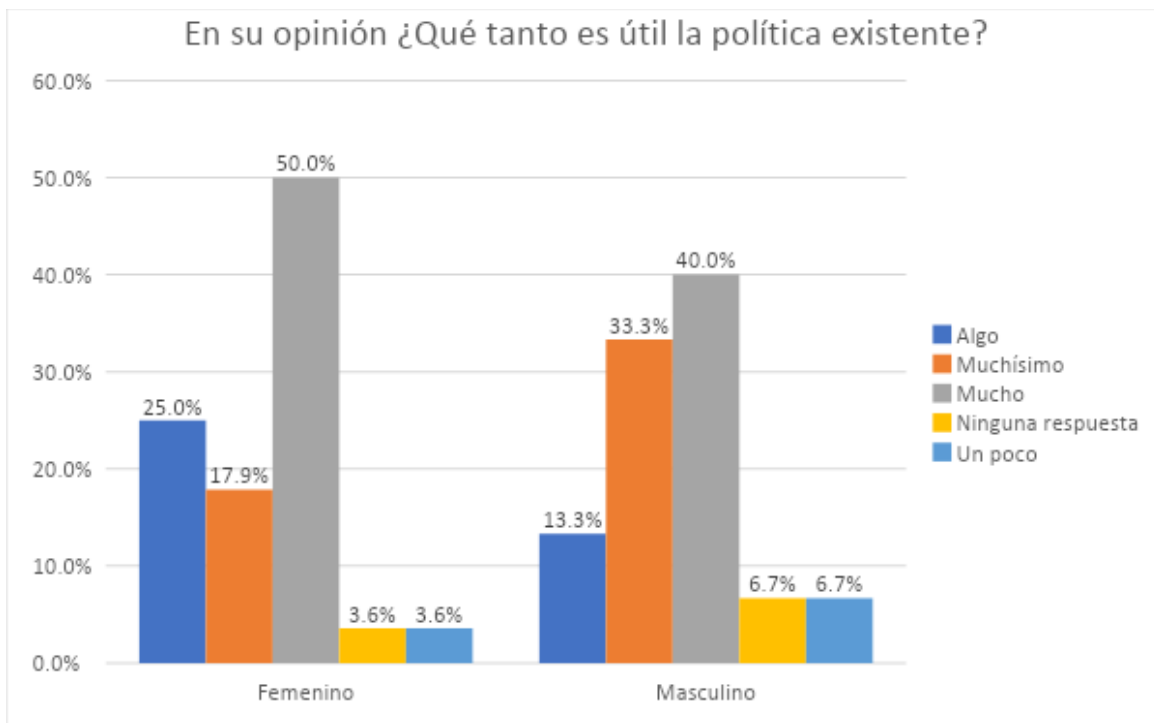


¿Cómo conoció la política?

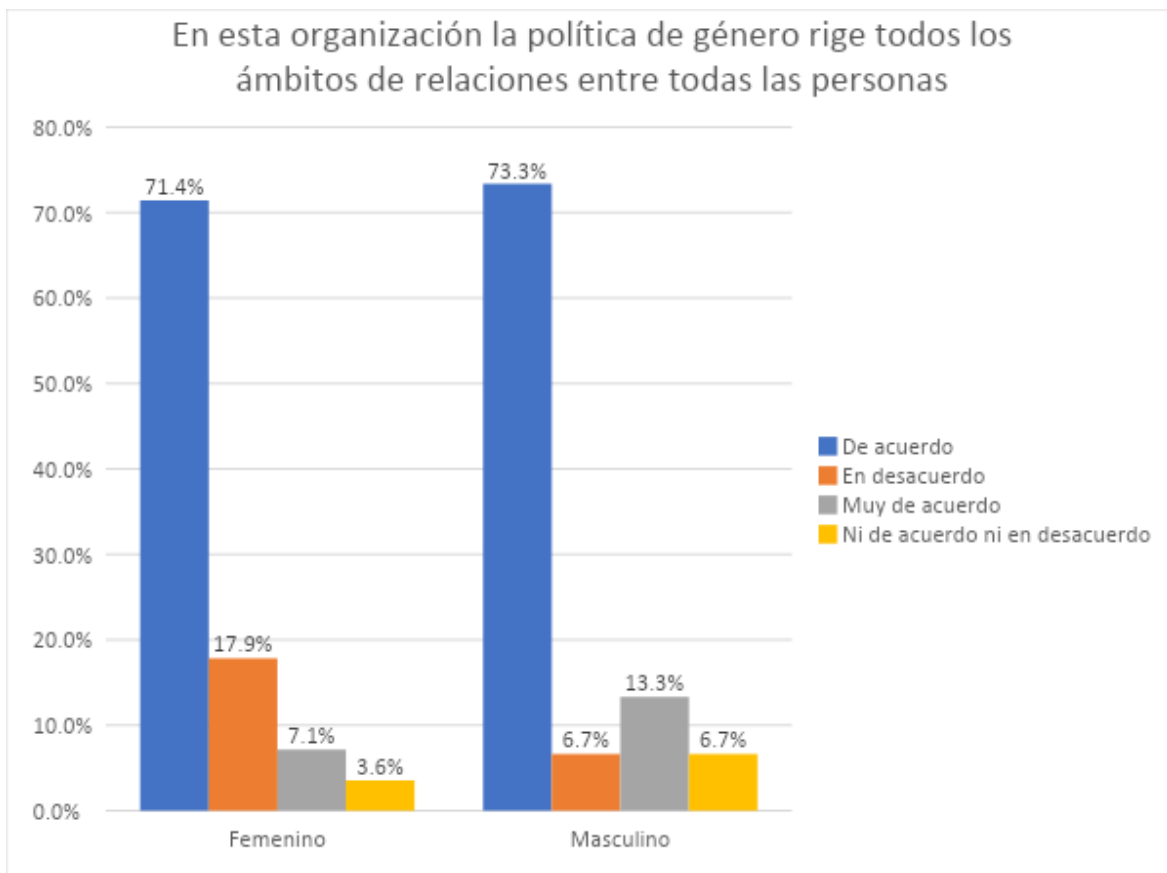
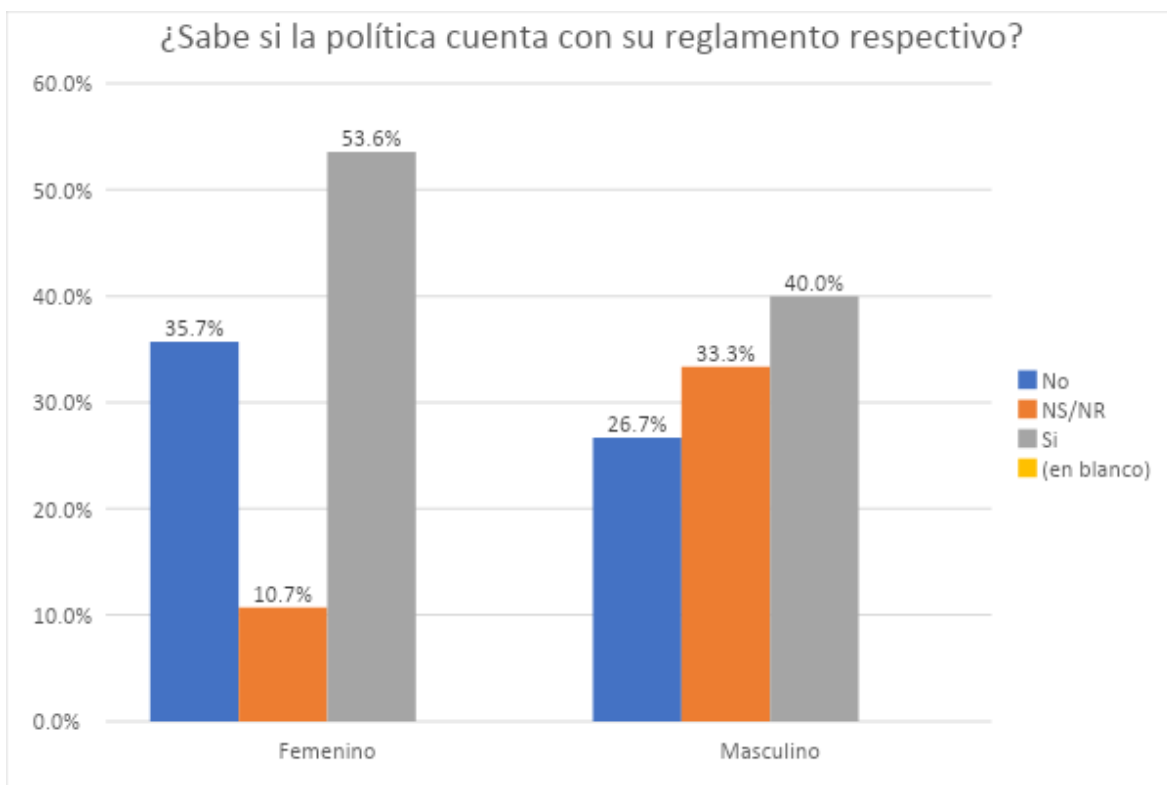


¿Qué sabe usted de la elaboración de la política de género de la organización?

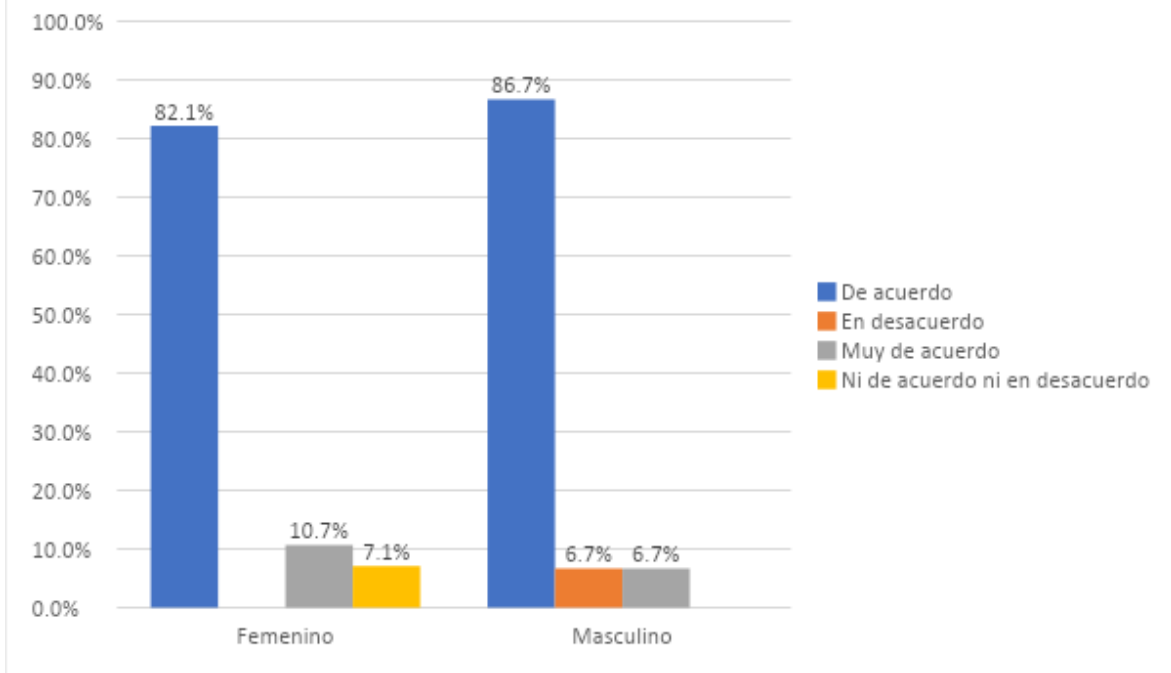




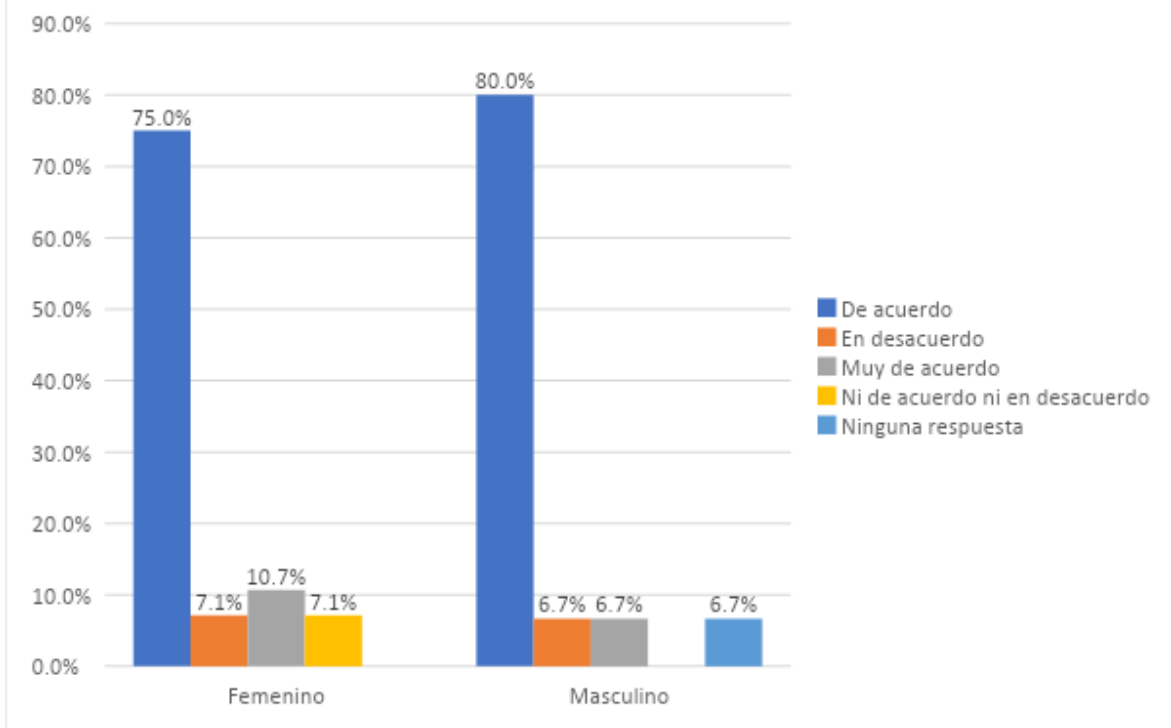
¿Por qué la política de género es nada, algo o poco útil?	
Nadie la conoce	4
A nadie le importa	1
Cuando se necesita realmente no se aplica	1
Solo se hizo para cumplir el requisito de la cooperación internacional	1
Es demasiado reciente	1



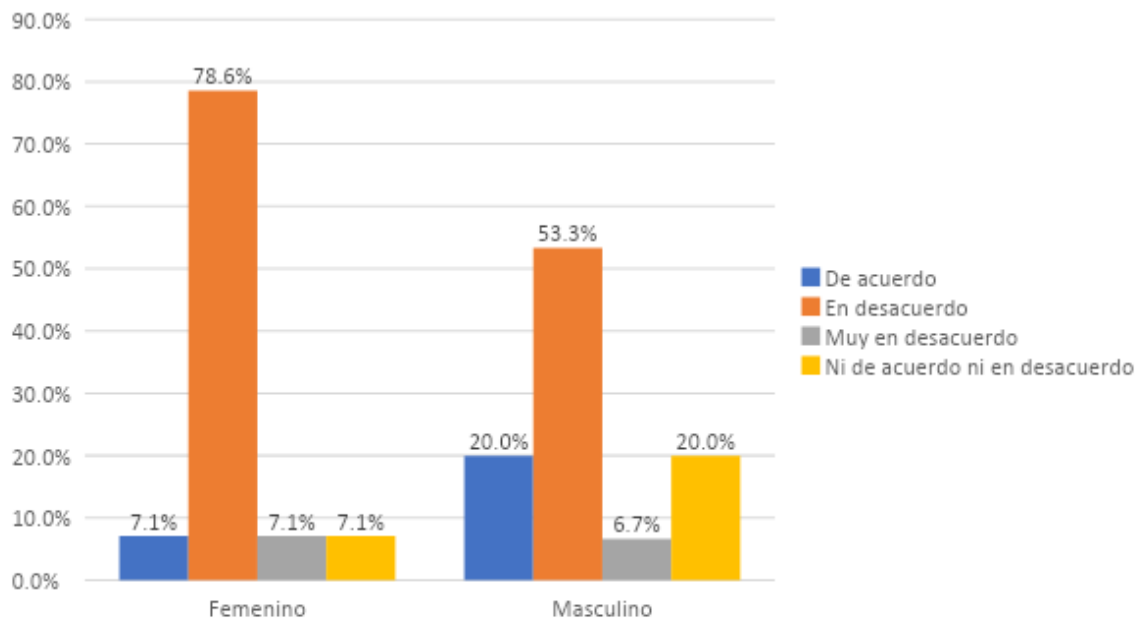
En esta organización la política de género permite que no haya discriminación ni violencia basada en género



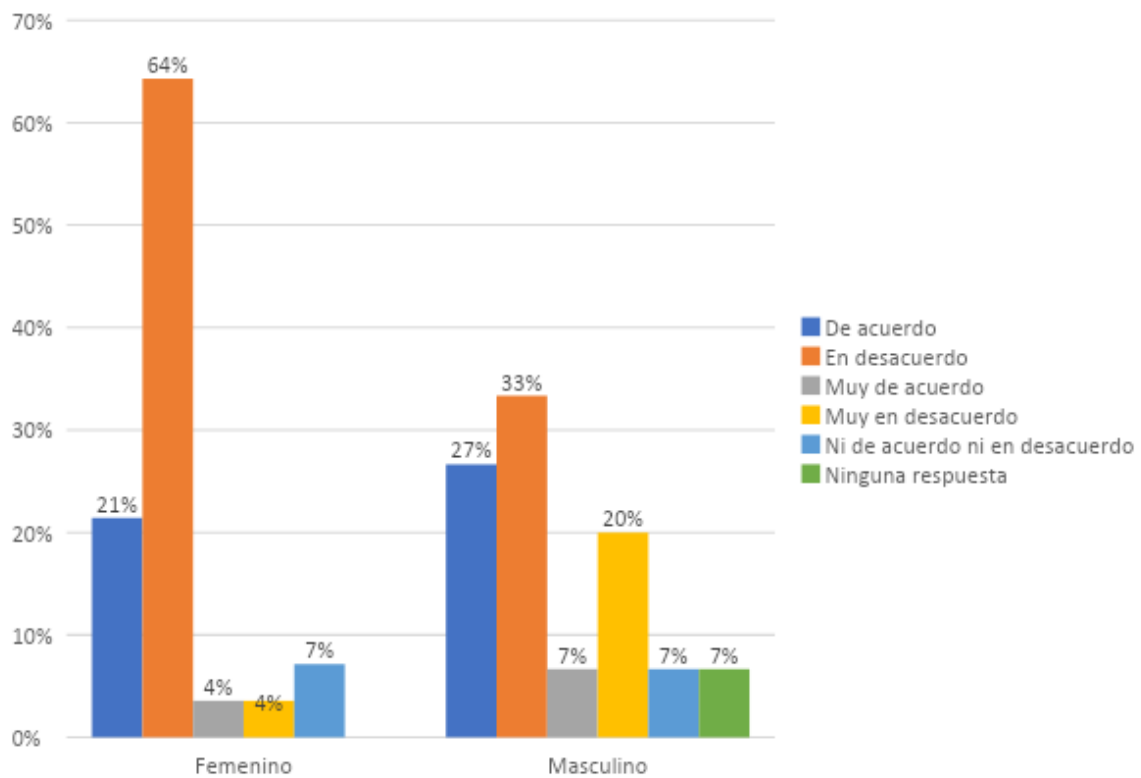
Cuando alguien recurre a la política porque ha sido víctima de alguna forma de VBG, la política brinda protección y permite un tratamiento justo del problema



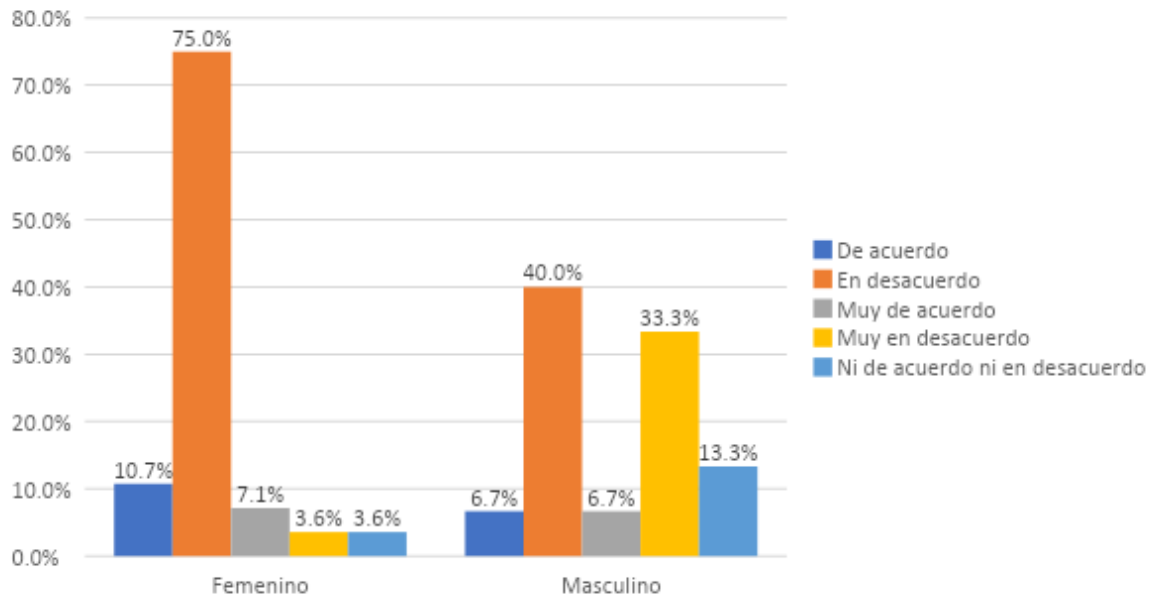
En esta organización a nadie le importa el tema de género en la realidad



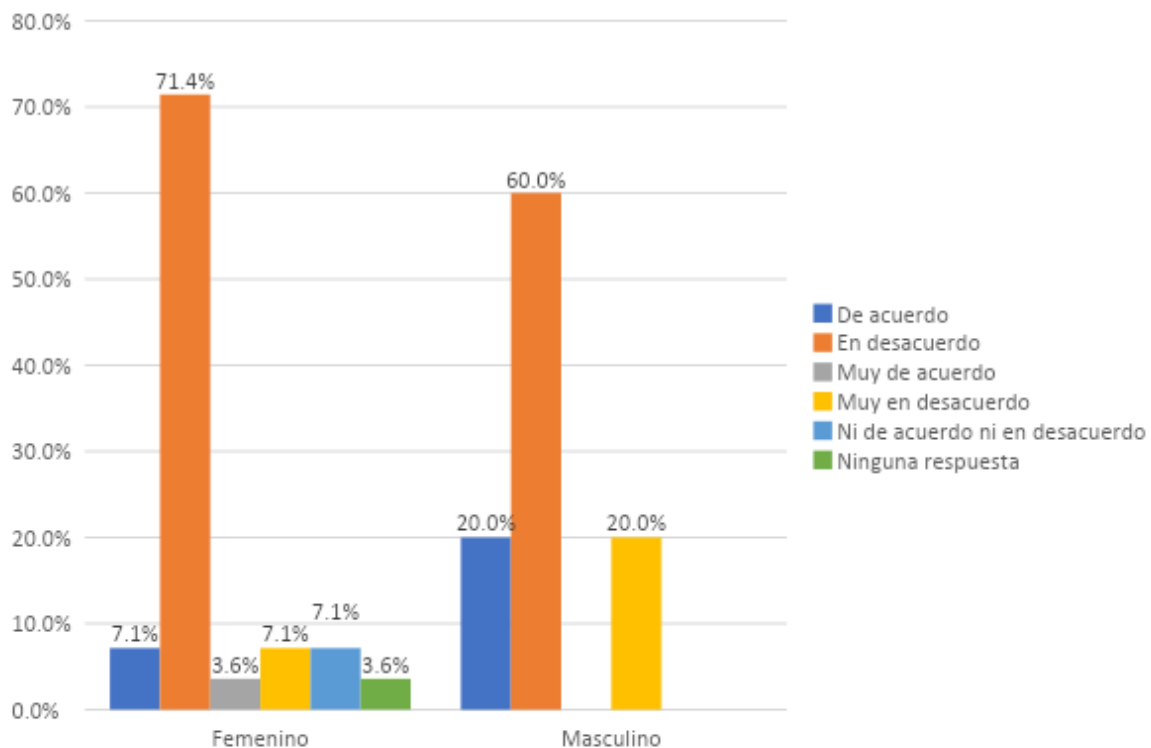
En esta organización la política de género es solo un requisito porque al final predominan relaciones de poder patriarcales



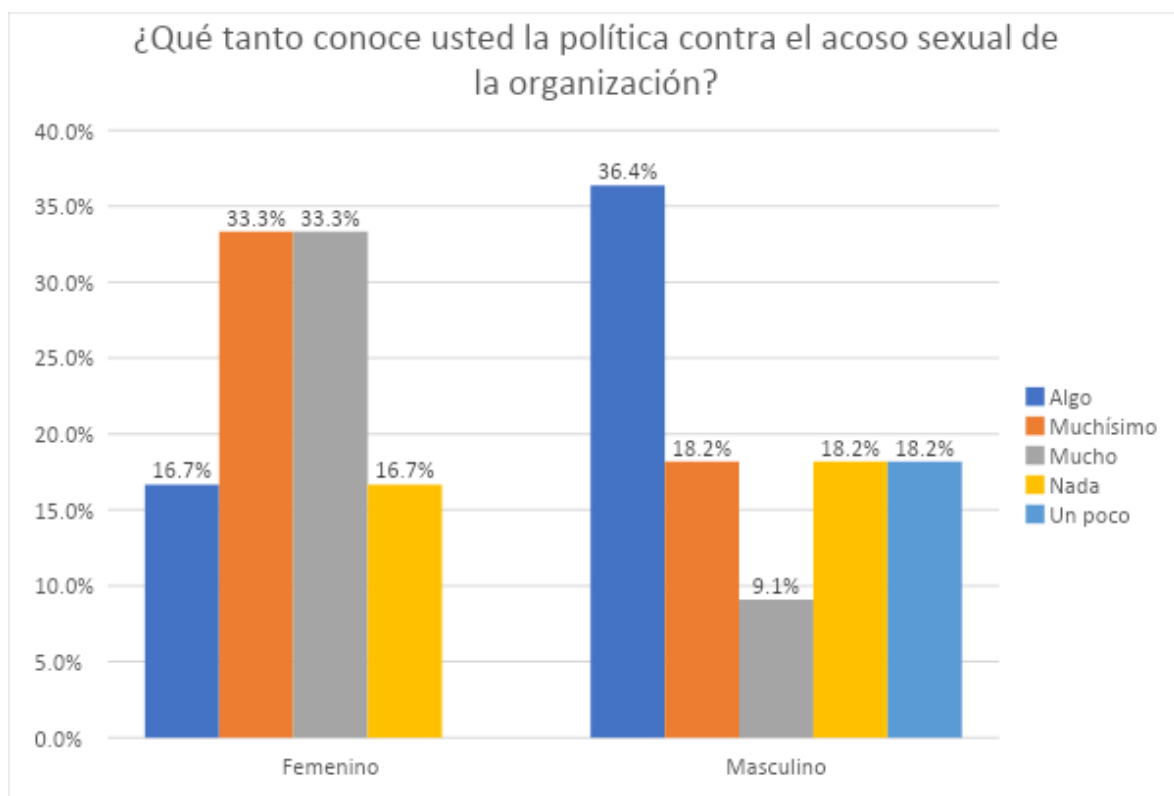
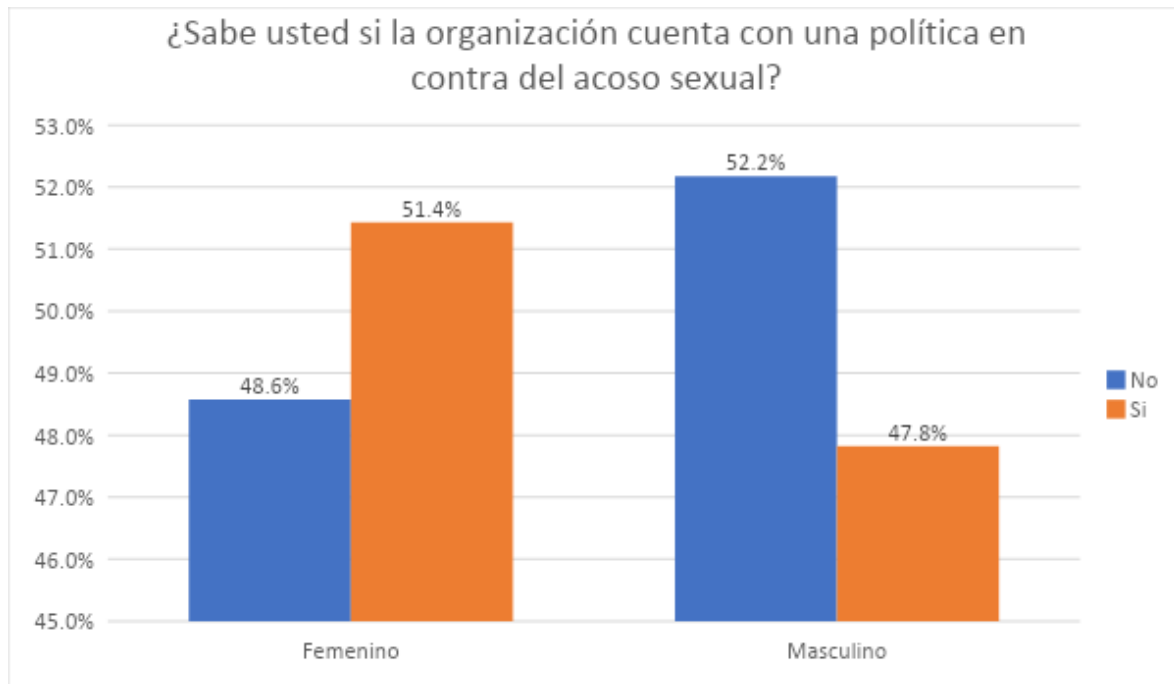
No es necesario usar la política de género porque al final todas las personas terminan sacando provecho de las relaciones de poder machistas



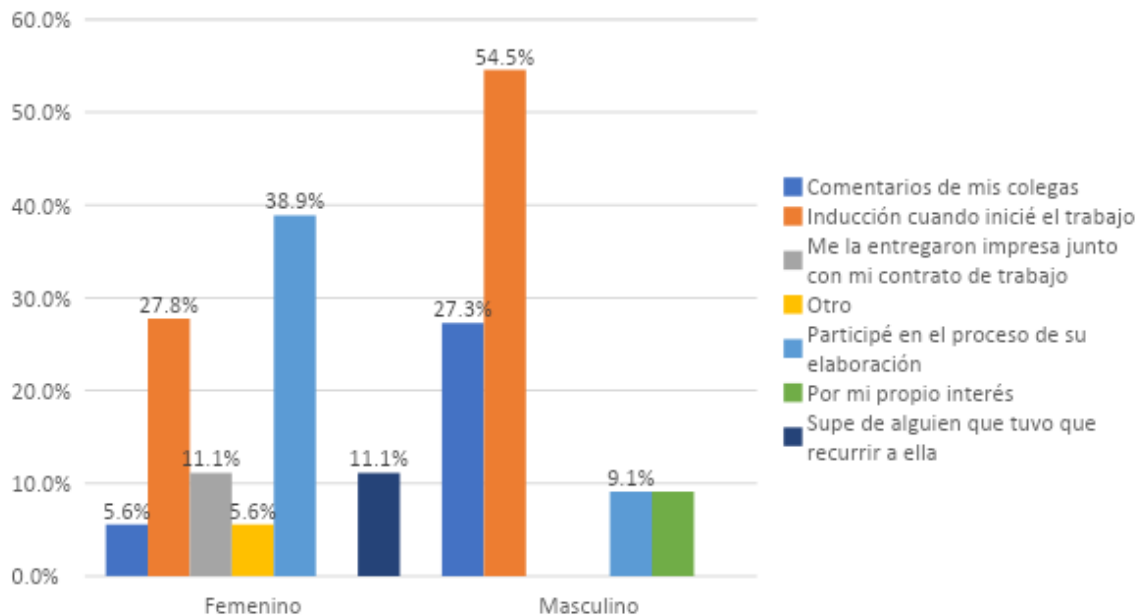
No es necesario usar la política porque todo mundo aquí es mayor de edad y sabe bien lo que hace o se deja hacer



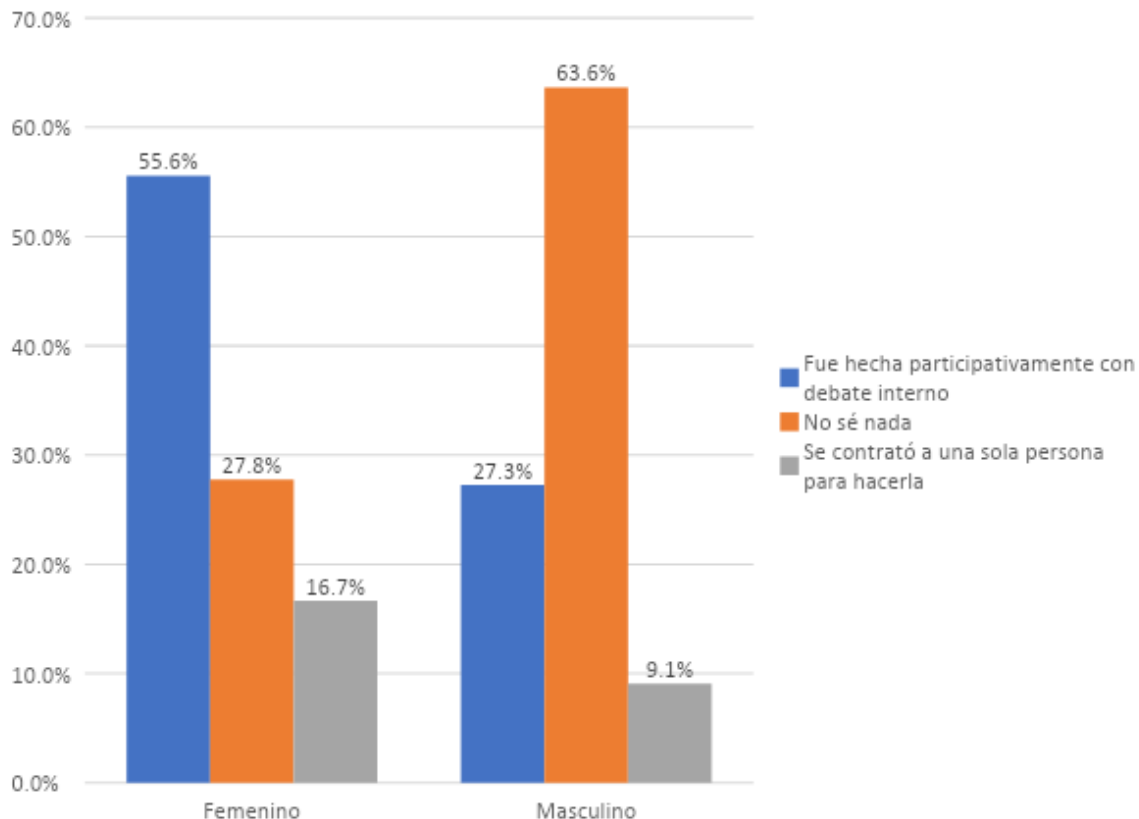
Política contra el acoso sexual

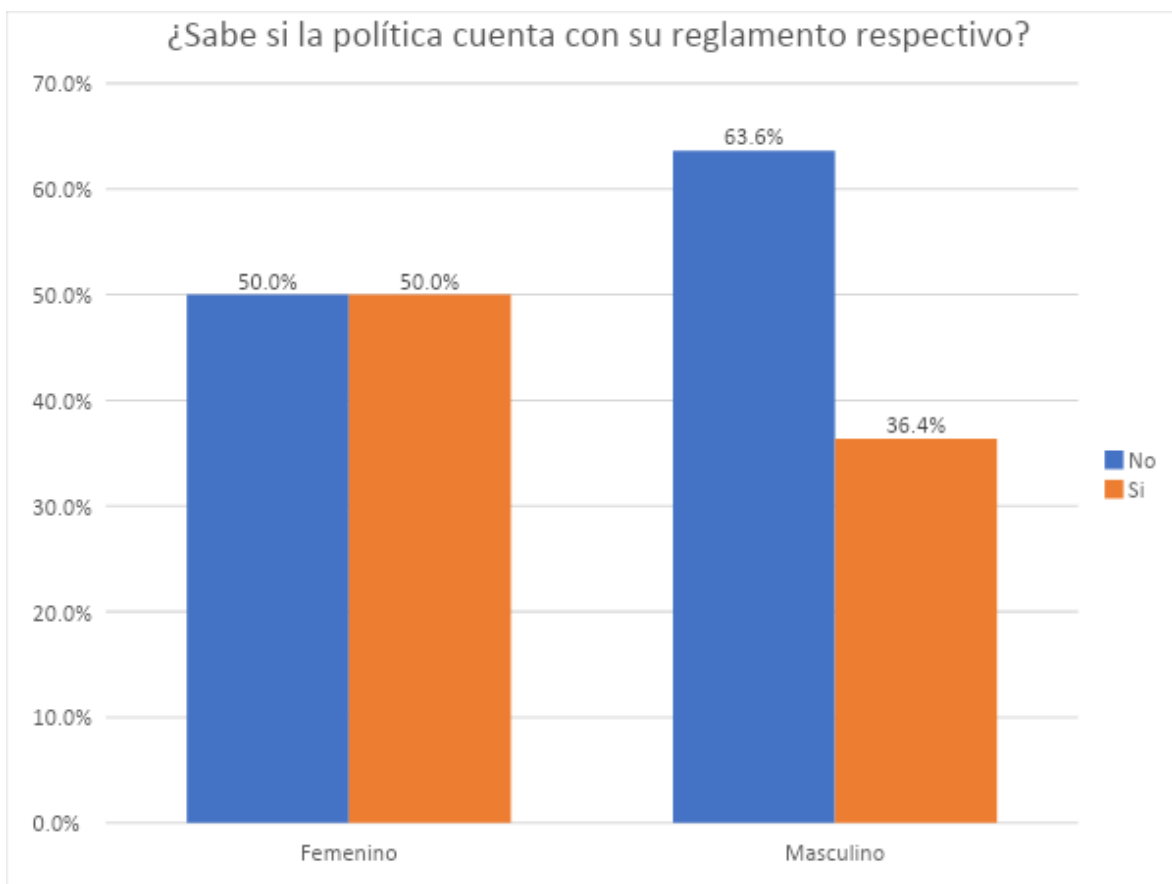
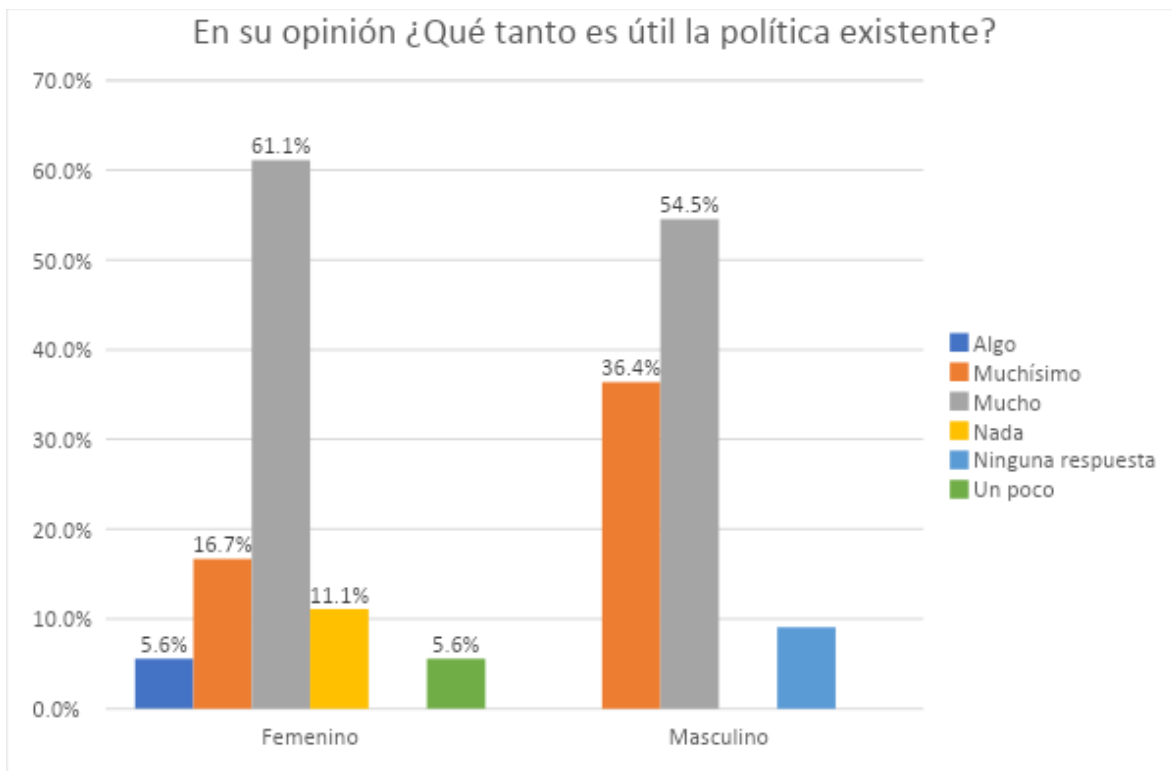


¿Cómo conoció la política contra el acoso sexual?

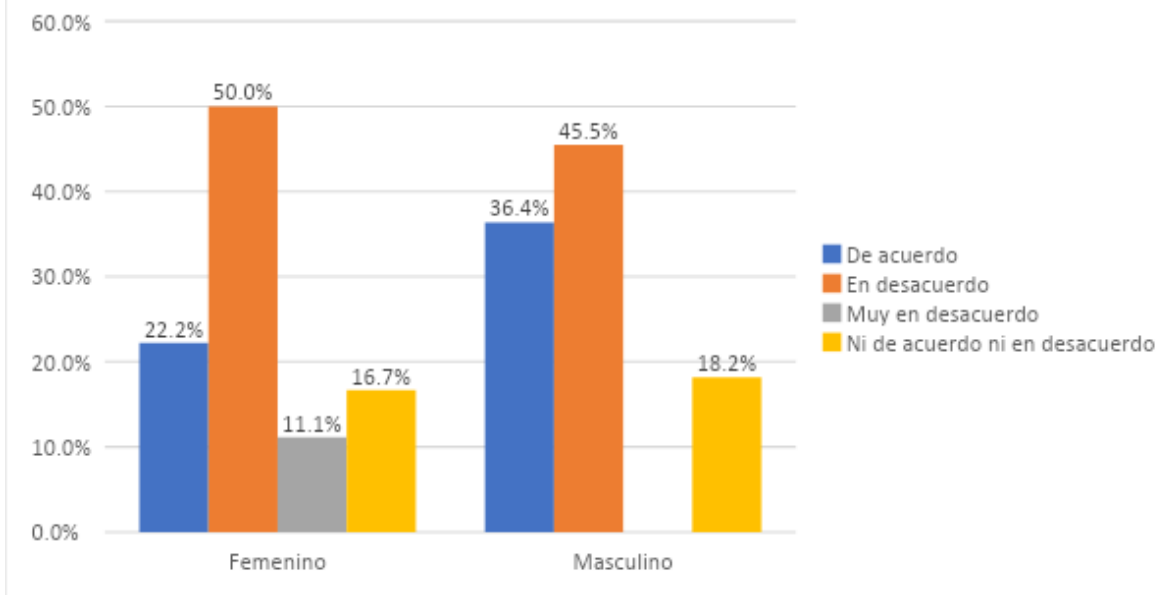


¿Qué sabe usted de la elaboración de la política contra el acoso sexual de la organización?

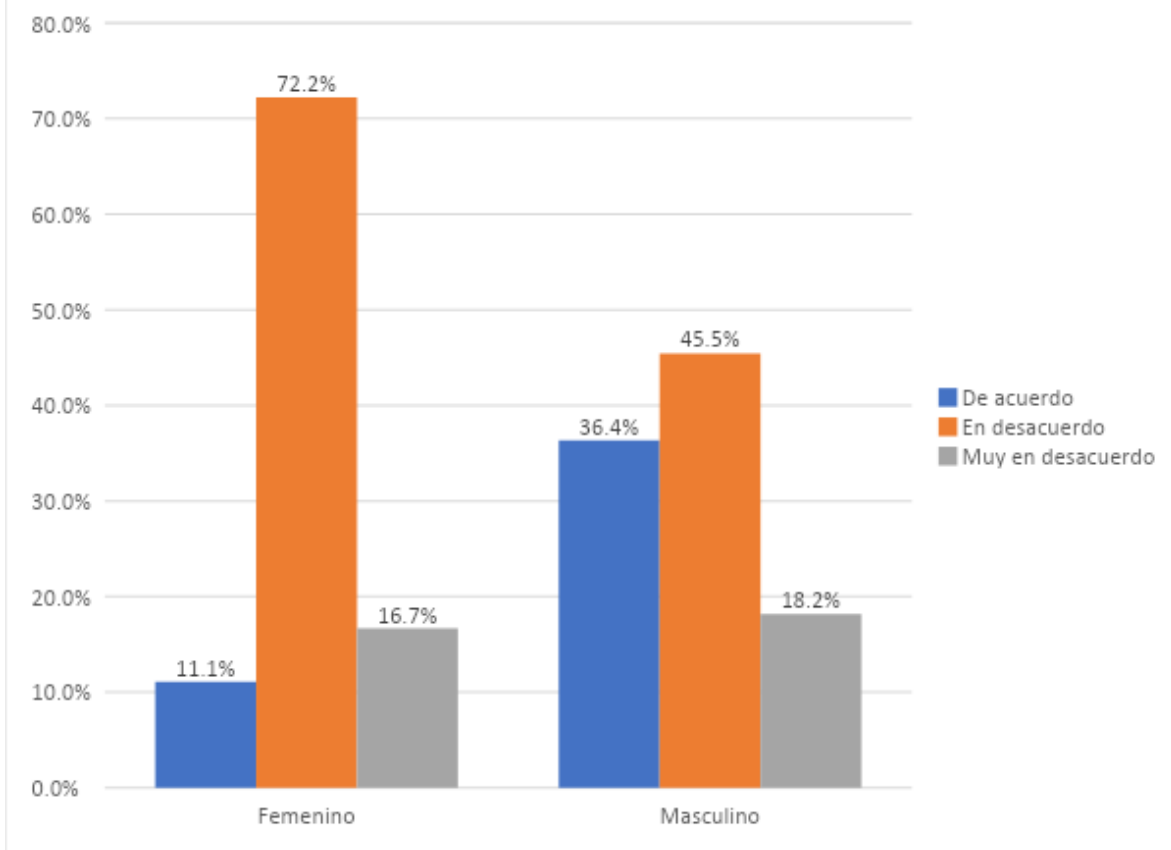




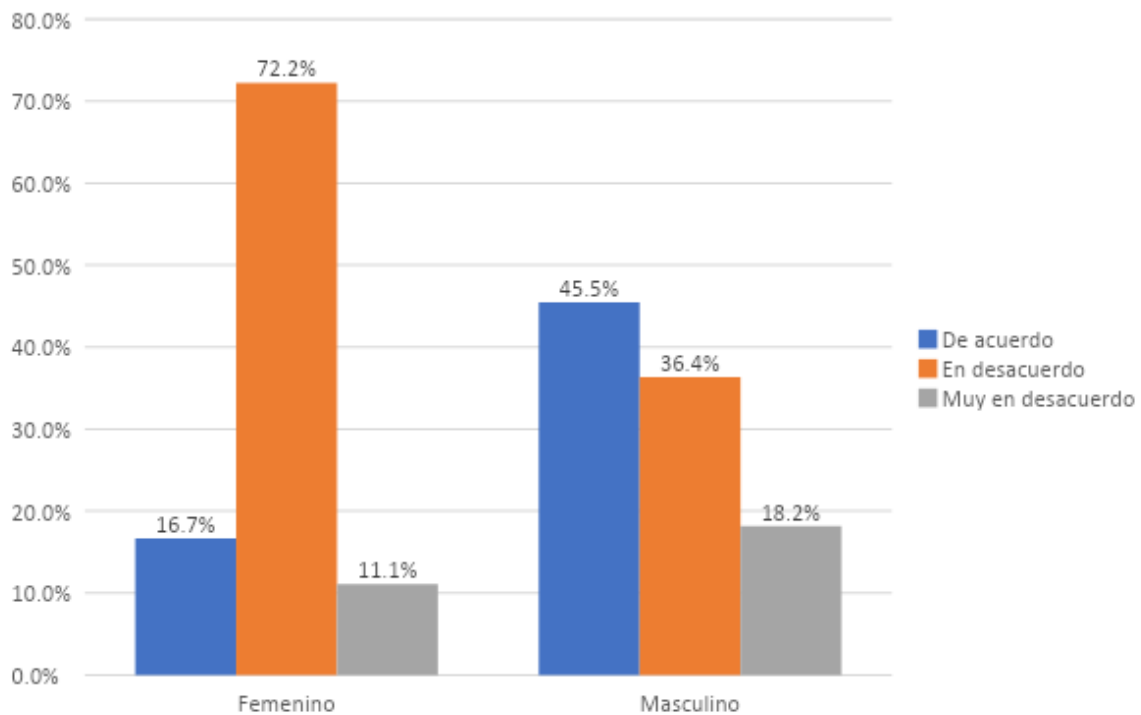
El acoso sexual es relativo, da lugar a mucha manipulación por parte de la gente



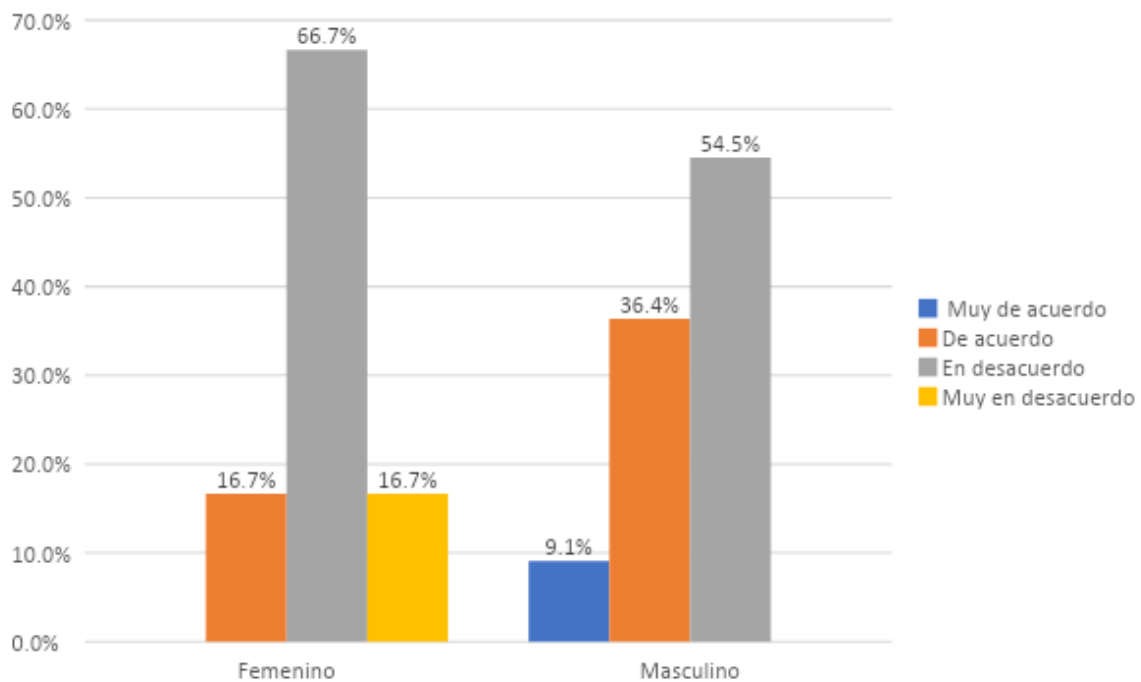
A veces lo que pasa es que la gente exagera un poco con esas cosas



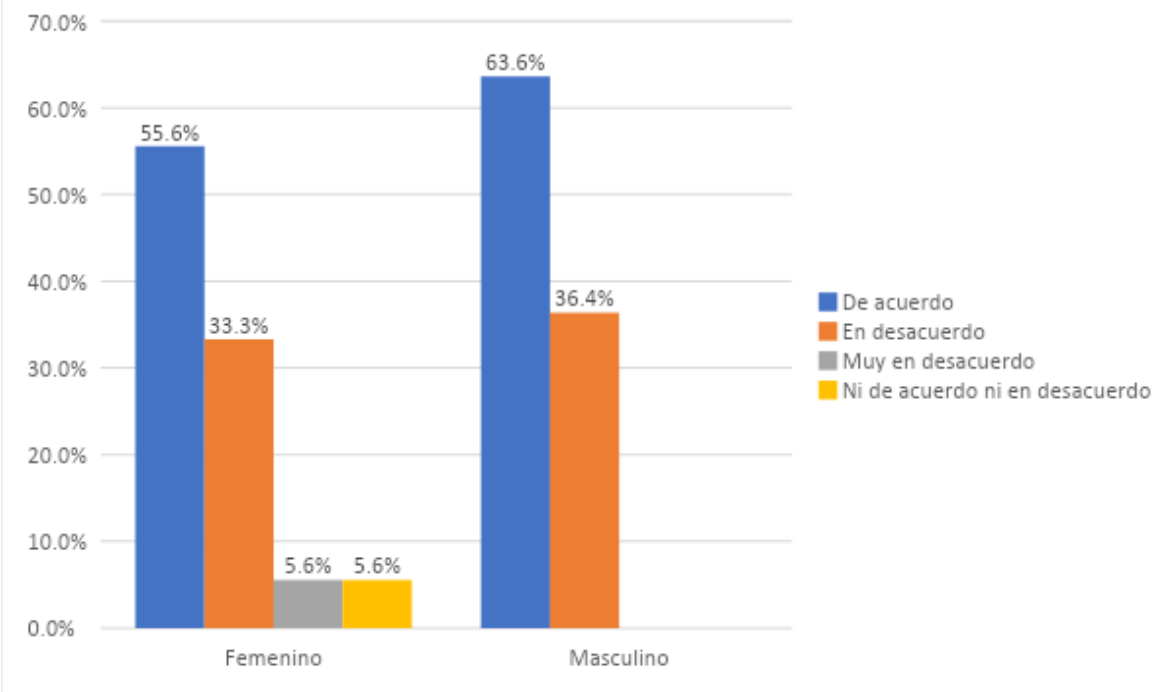
Ahora eso está de moda, pero antes las cosas pasaban y no se hacía tanto escándalo



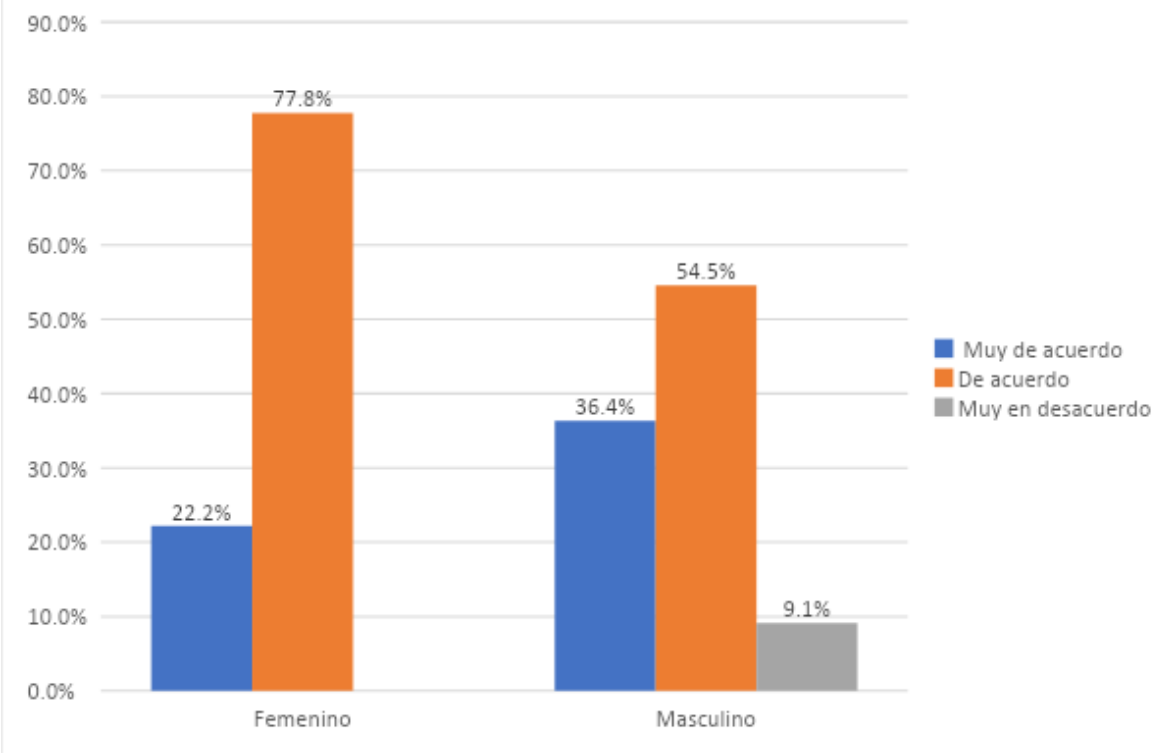
Se debe definir mejor eso porque hay cosas que se hacen sin intención y ahora son motivo de problema



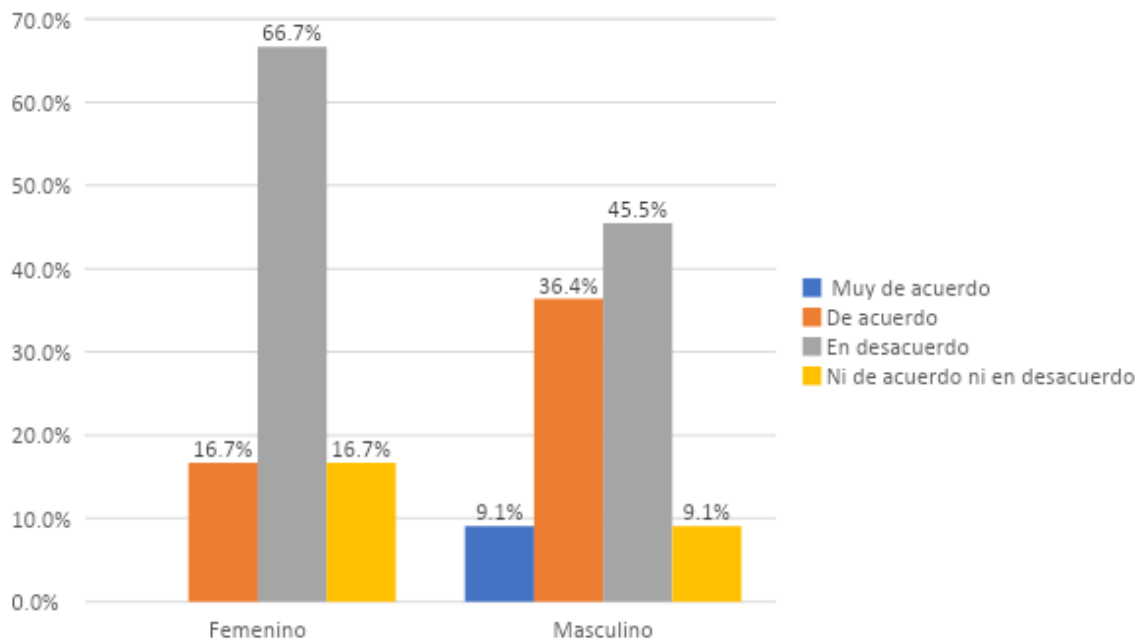
Toda persona debe poner los límites de hasta dónde otra persona debe llegar



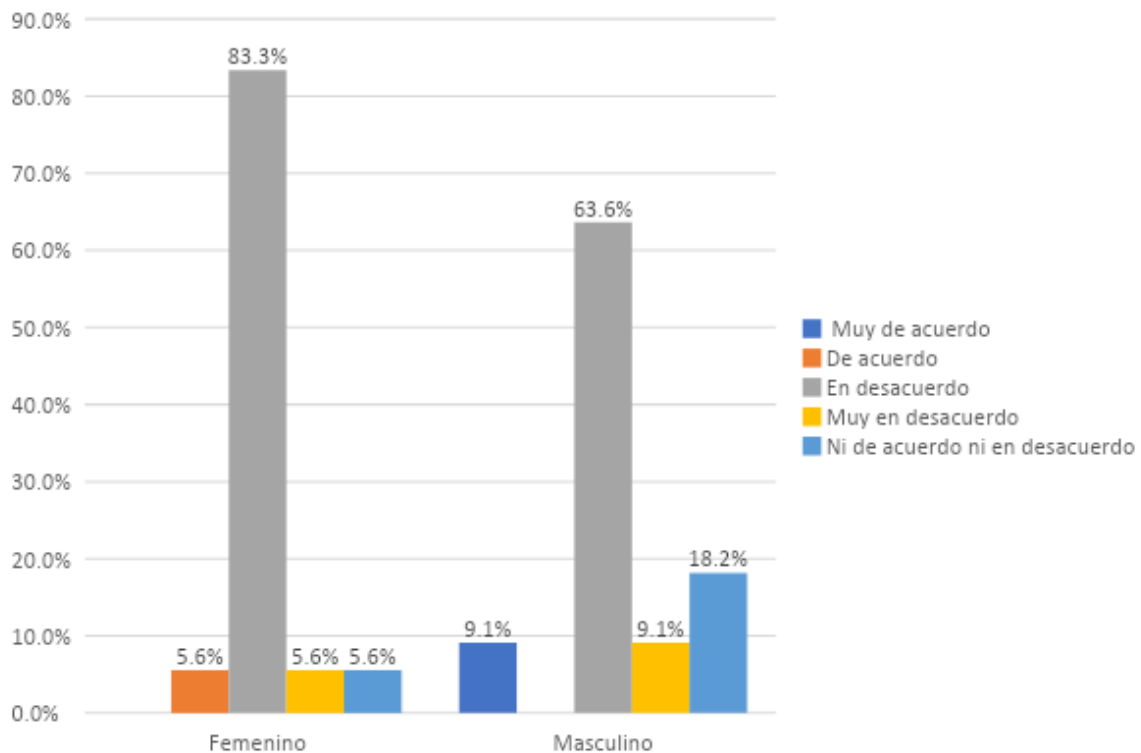
Es inaceptable todo acto de acoso independientemente de qué tan diferentes sean las versiones de las personas



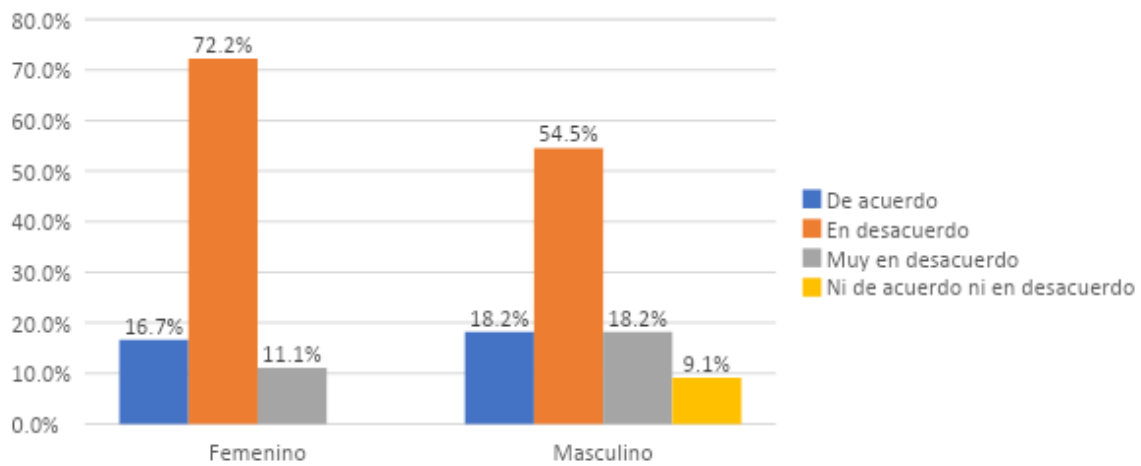
Si hay versiones diferentes, lo correcto es dejar que las personas involucradas lleguen a un arreglo entre ellas



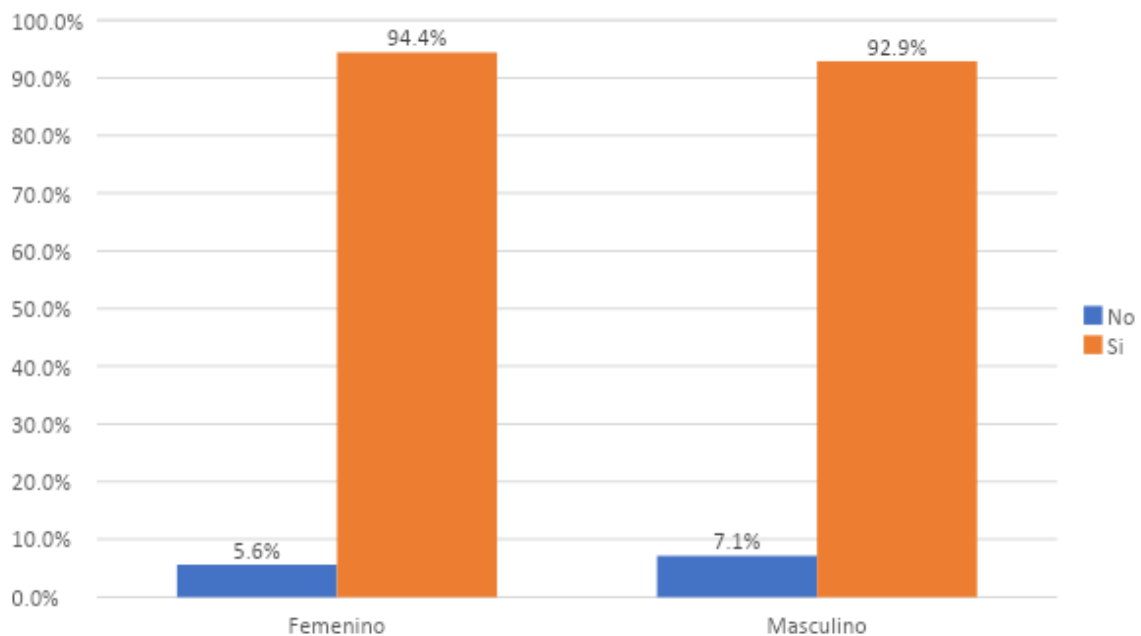
En esos casos, lo mejor es que nadie se meta, es un problema entre las personas



Independientemente de entre quién sea el asunto, si ocurre fuera del trabajo ya es problema de ellos

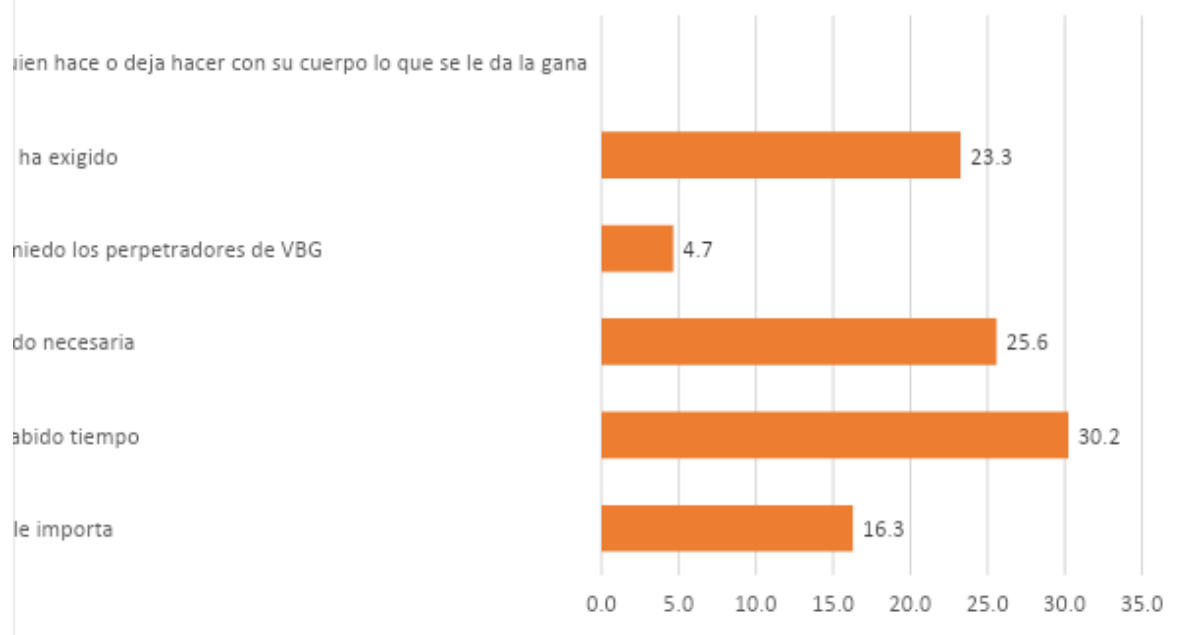


¿Cree usted que es necesario que la organización cuente con una política de género o contra el acoso sexual?

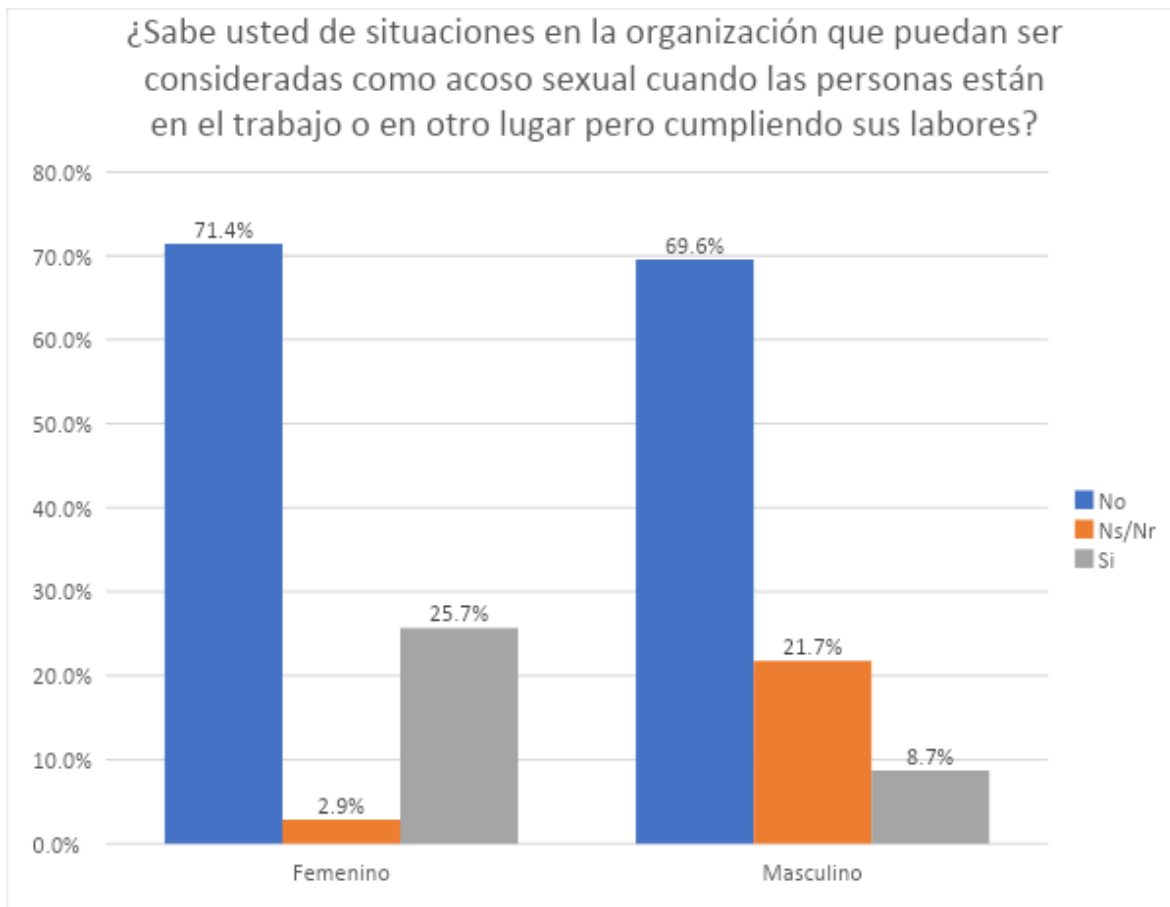


¿Por qué sí es necesario contar con esas políticas?	
Porque hay muchas cosas que pasan aquí que se resolverían con una política de género	4
Porque al ser organización de DDHH es una vergüenza que no la tengamos	4
¿Por qué no es necesario?	
No es necesario	2

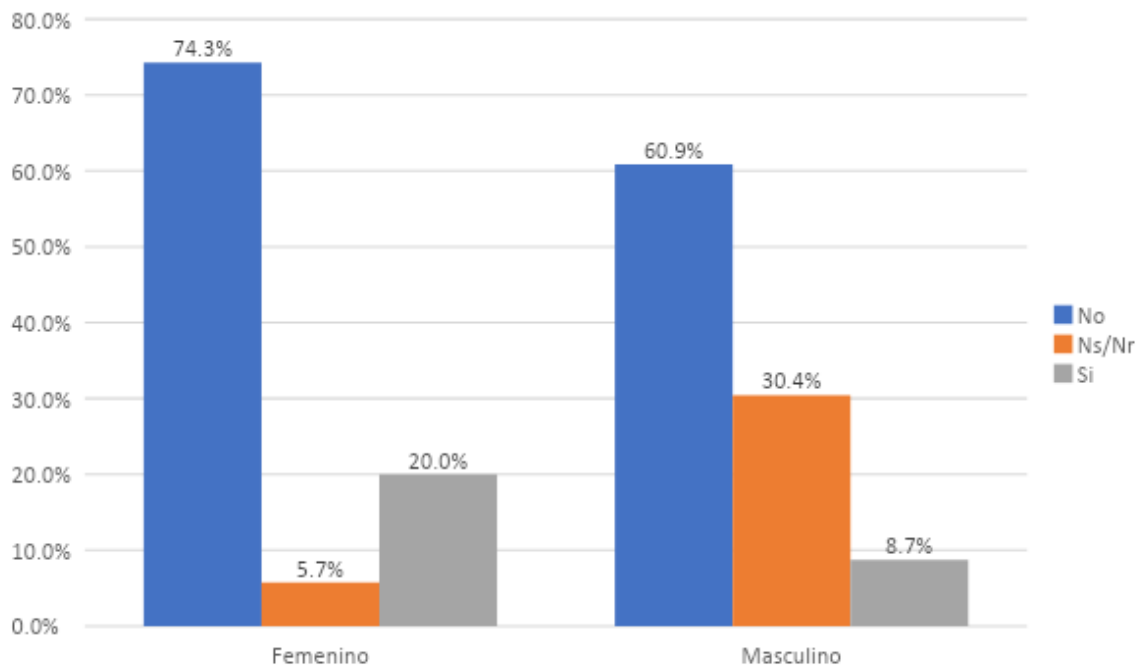
¿Por qué cree usted que la organización no cuenta con una política de género o contra el acoso sexual?



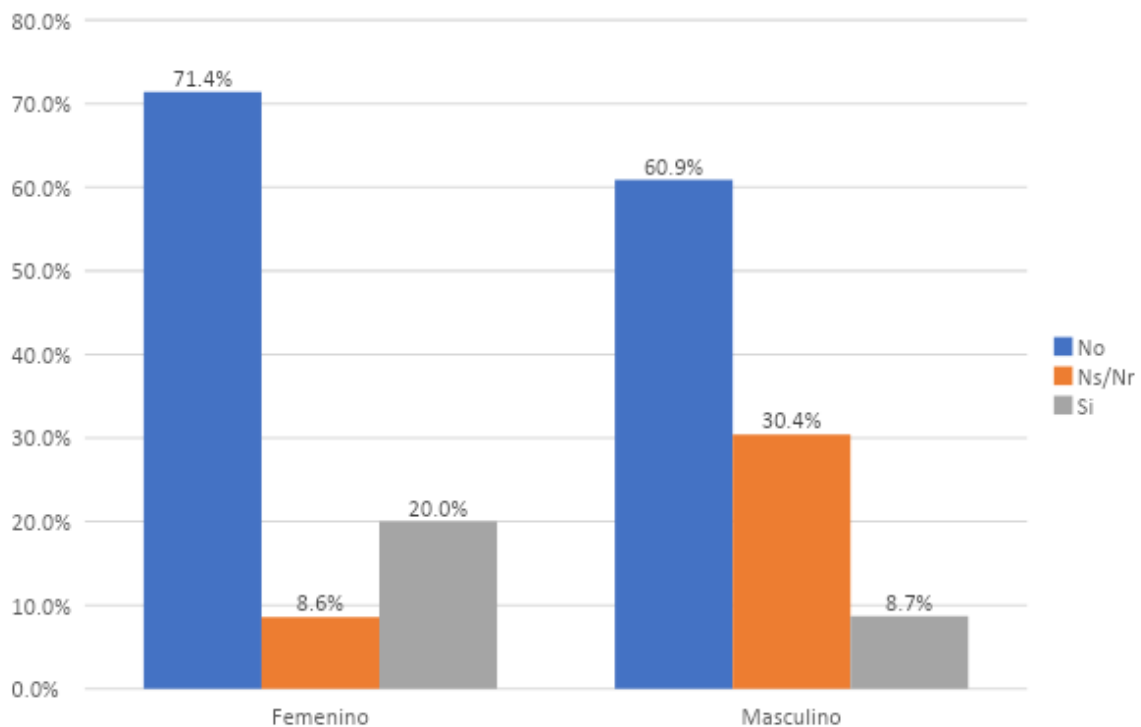
Acoso sexual

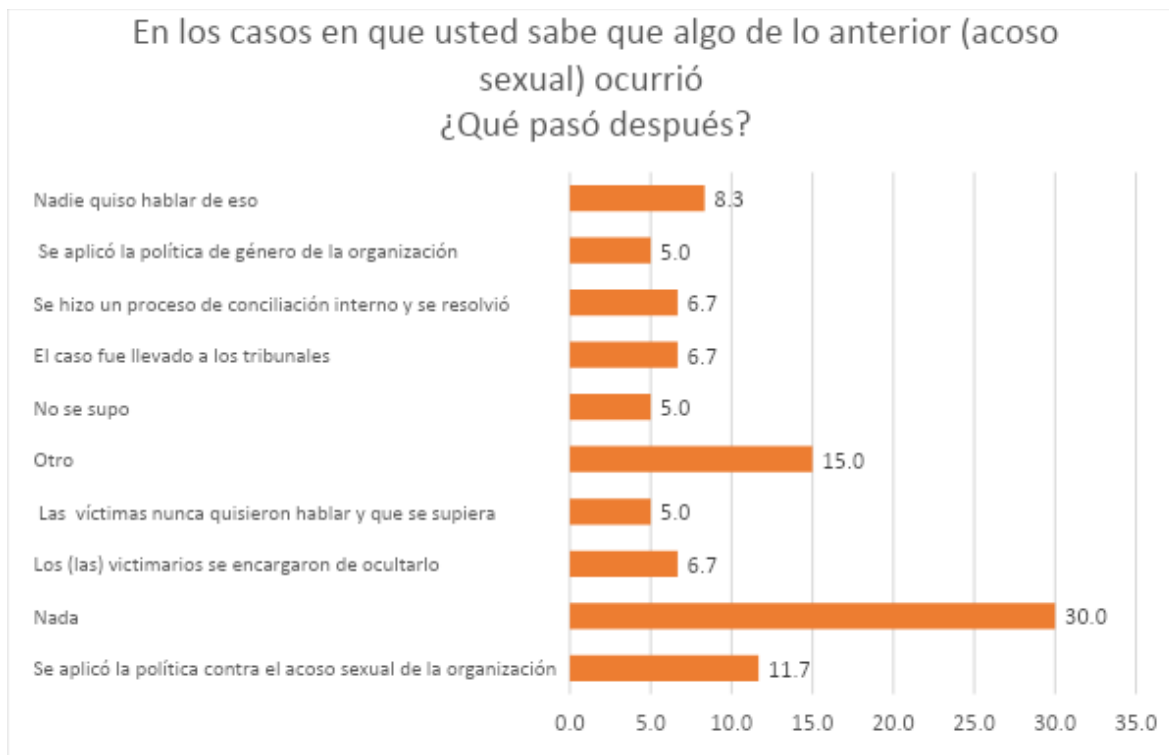


¿Y fuera de los horarios laborales entre personas de la organización?



¿Y entre personas de la organización con alguien que no es parte de ésta?

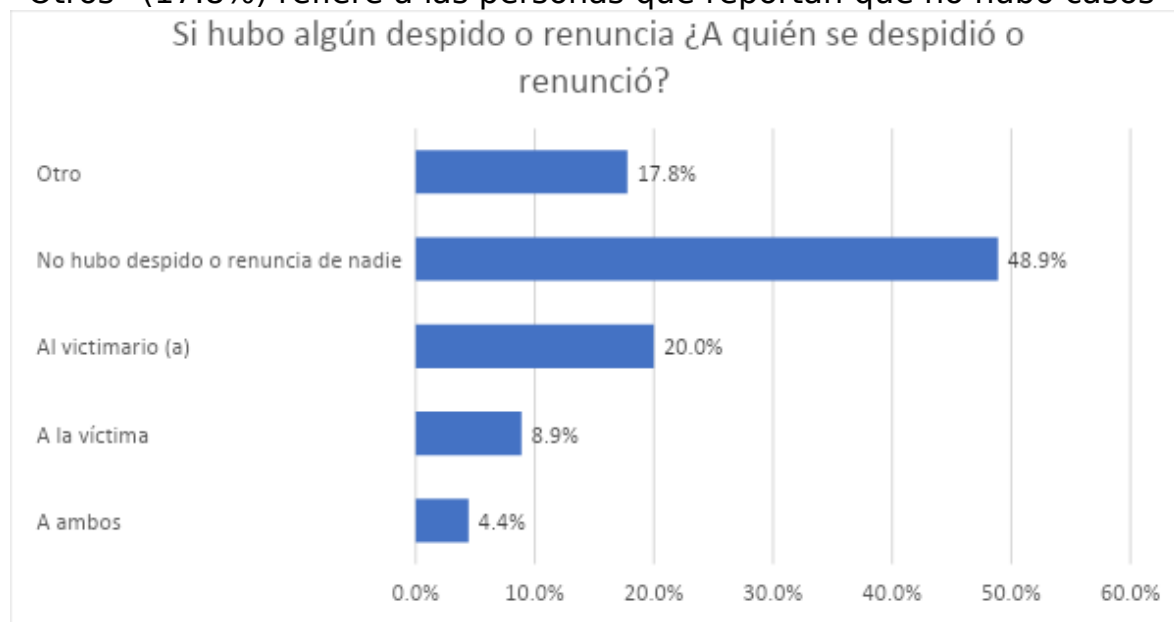




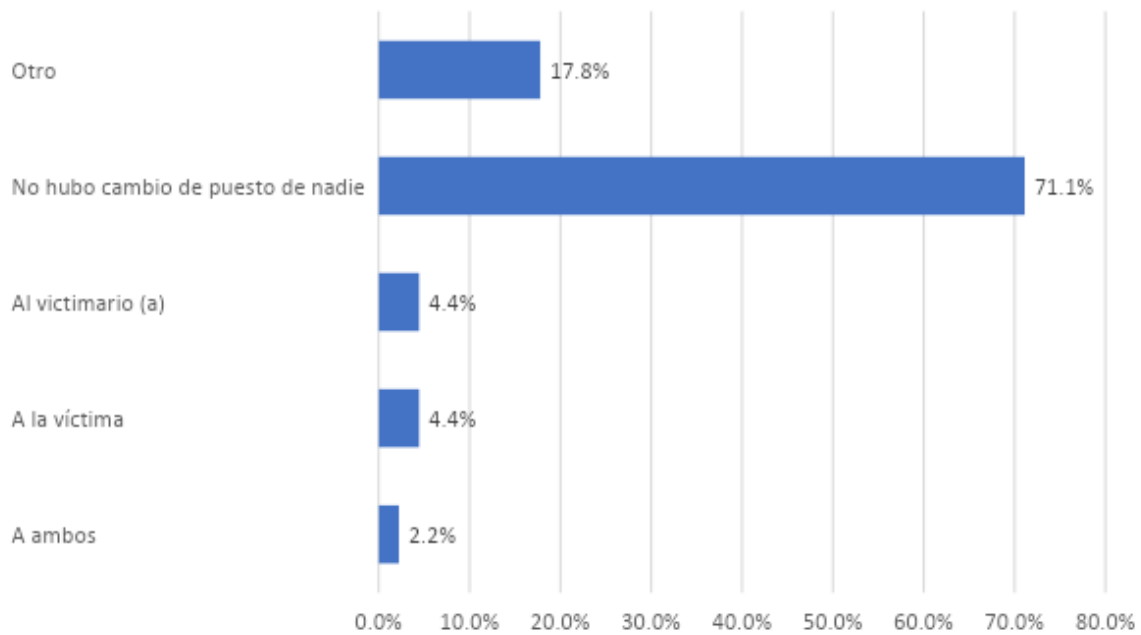
Las respuestas contenidas en “otro” refieren a las personas que respondieron no conocer “nada de lo anterior” (no hay casos).

Porcentajes sobre el total de respuestas obtenidas (58)

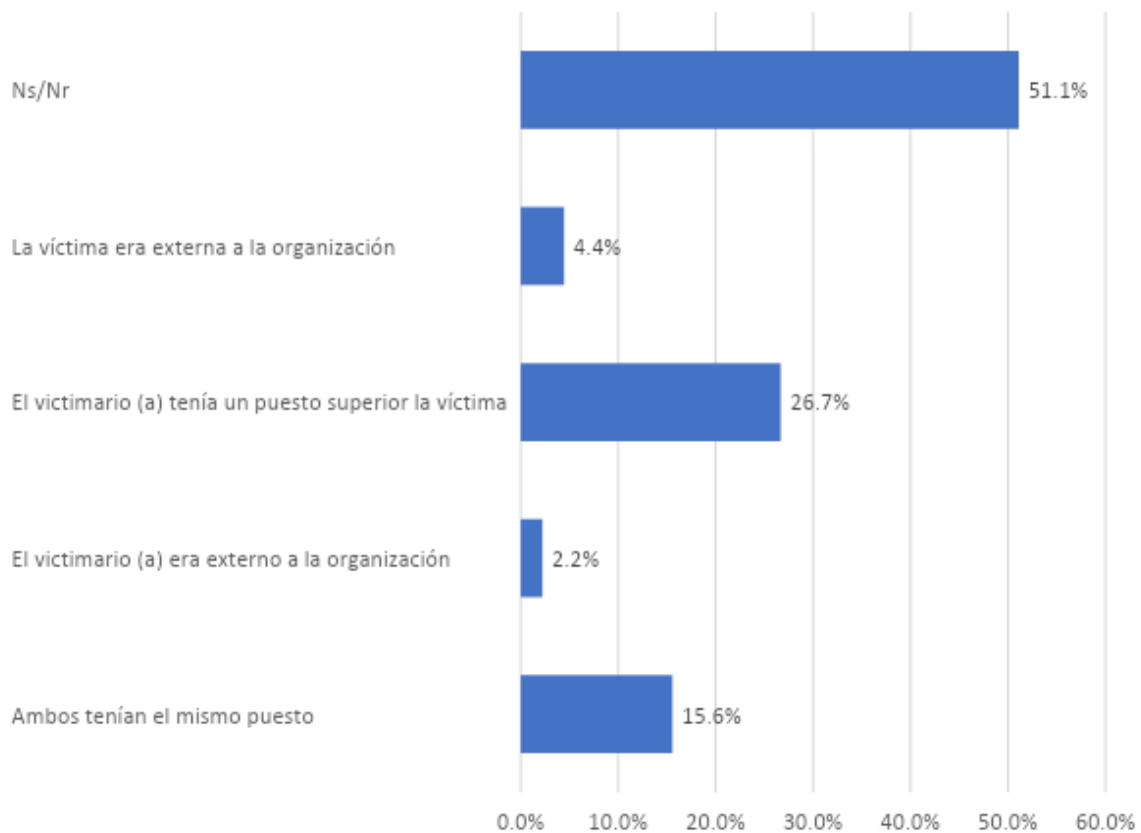
“Otros” (17.8%) refiere a las personas que reportan que no hubo casos



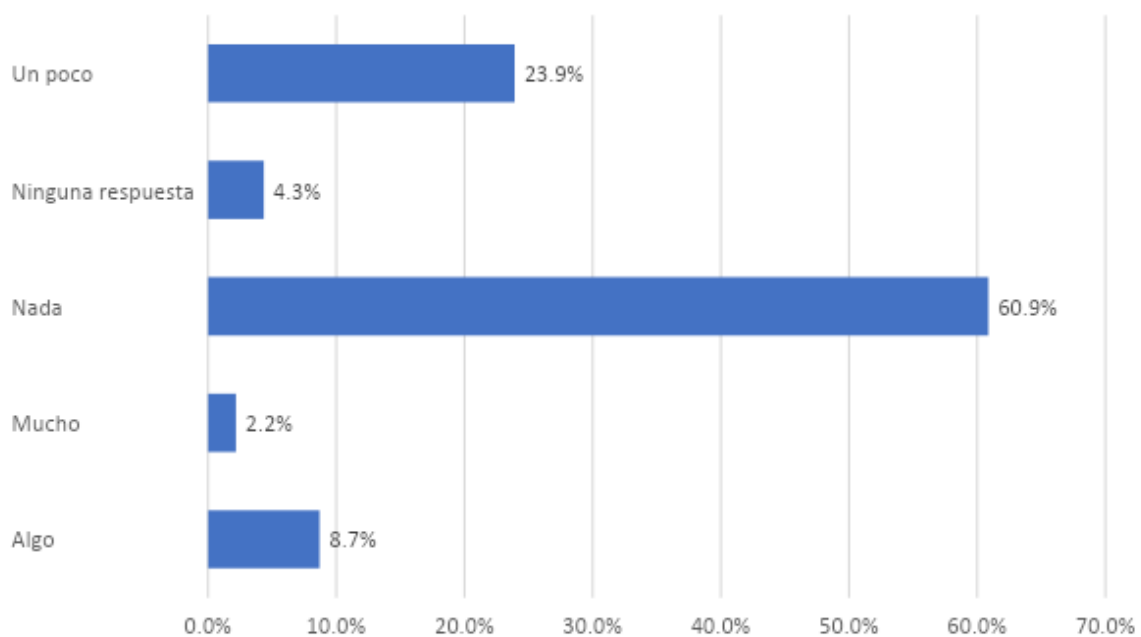
Si hubo cambio de puestos de trabajo ¿A quién se cambió?



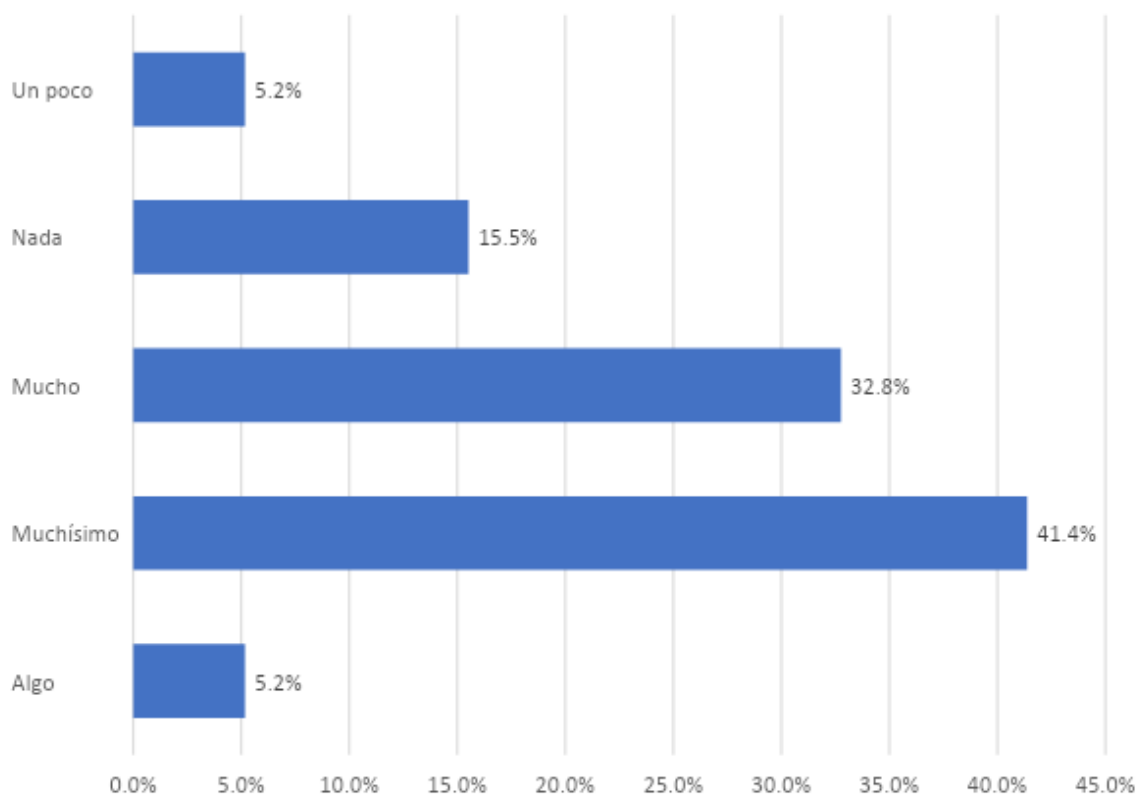
De los casos que usted conoce ¿Cómo era la relación laboral entre las personas involucradas?



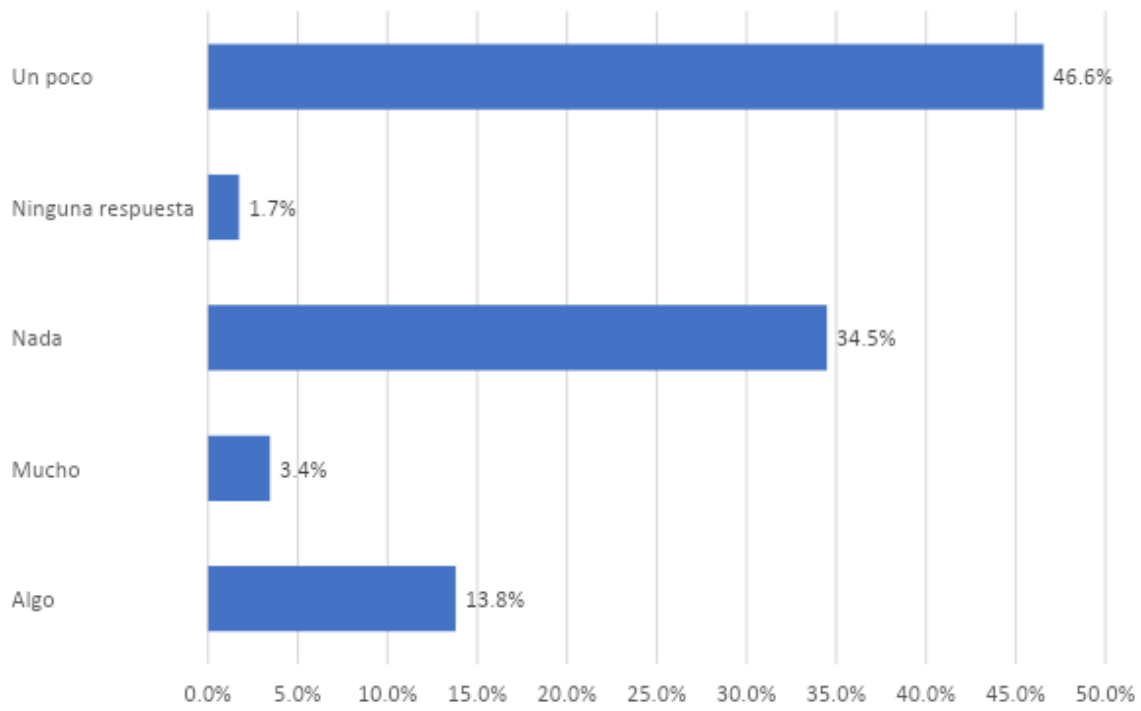
¿Con qué frecuencia considera usted que los casos de acoso en la organización se repiten?



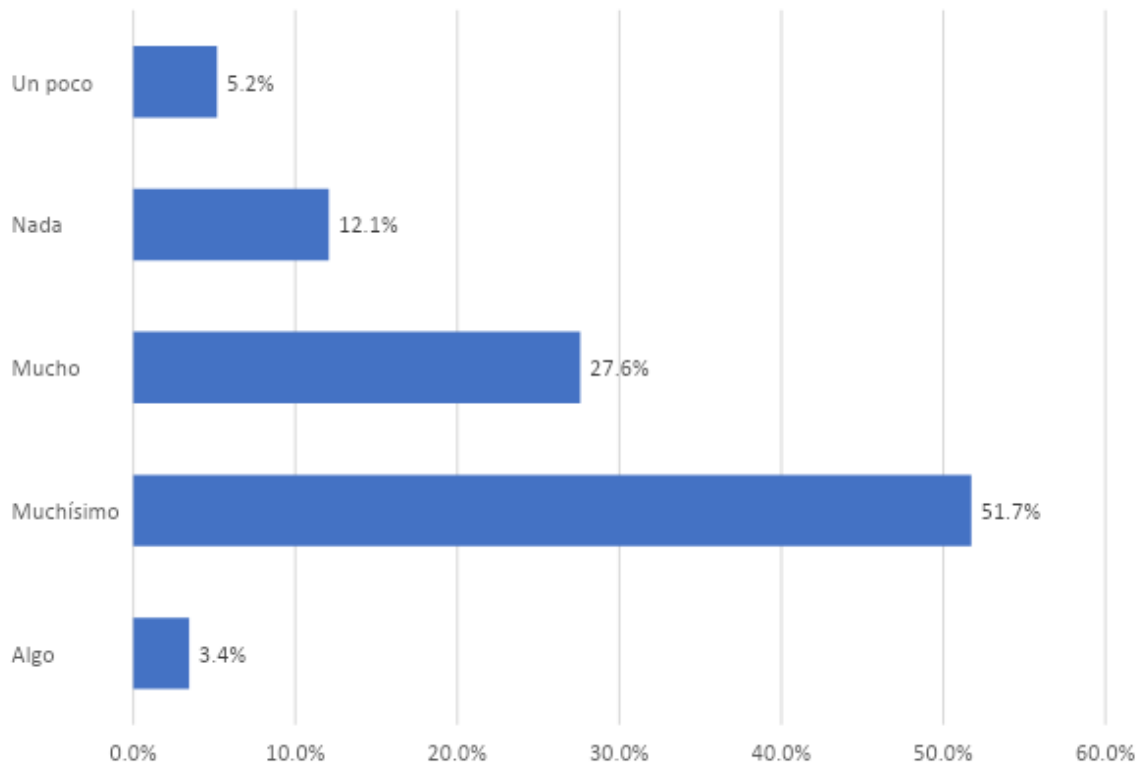
¿Con que frecuencia las mujeres son víctimas del acoso?



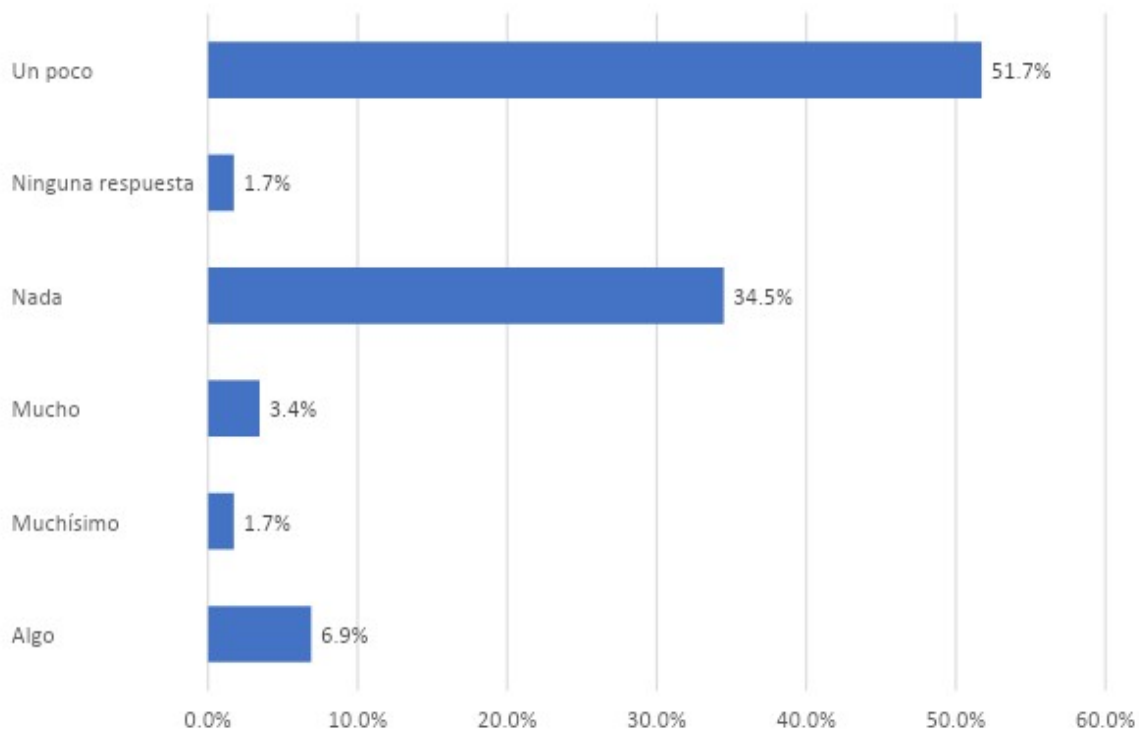
¿Con que frecuencia las mujeres son las acosadoras?



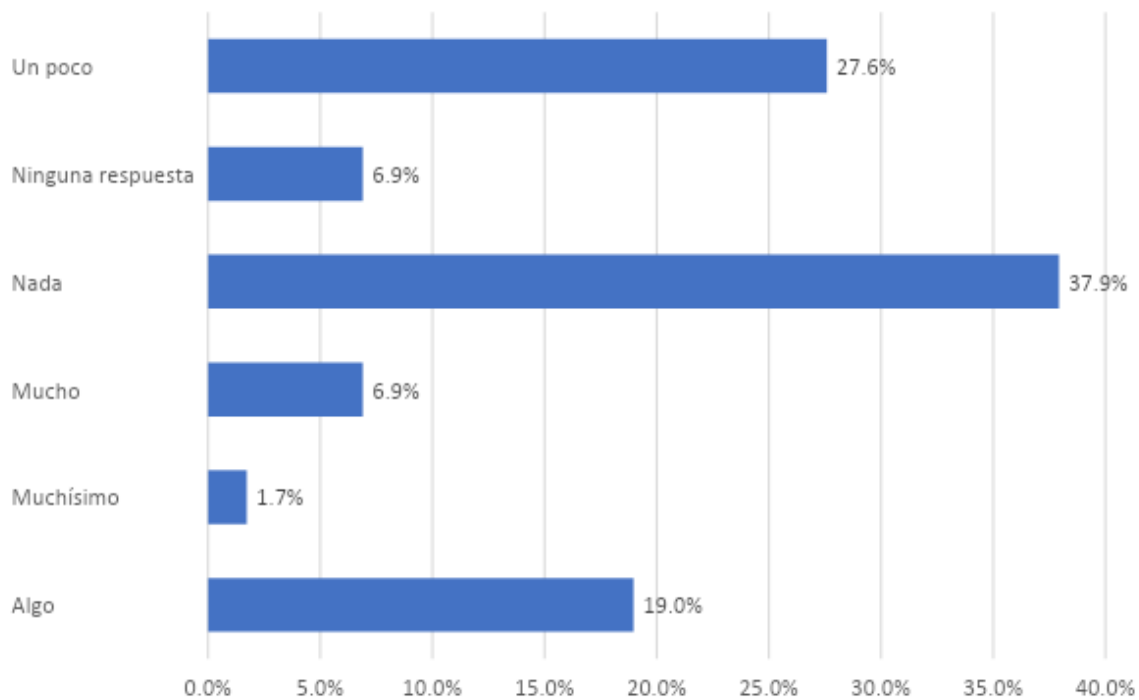
¿Con que frecuencia los hombres son los acosadores?

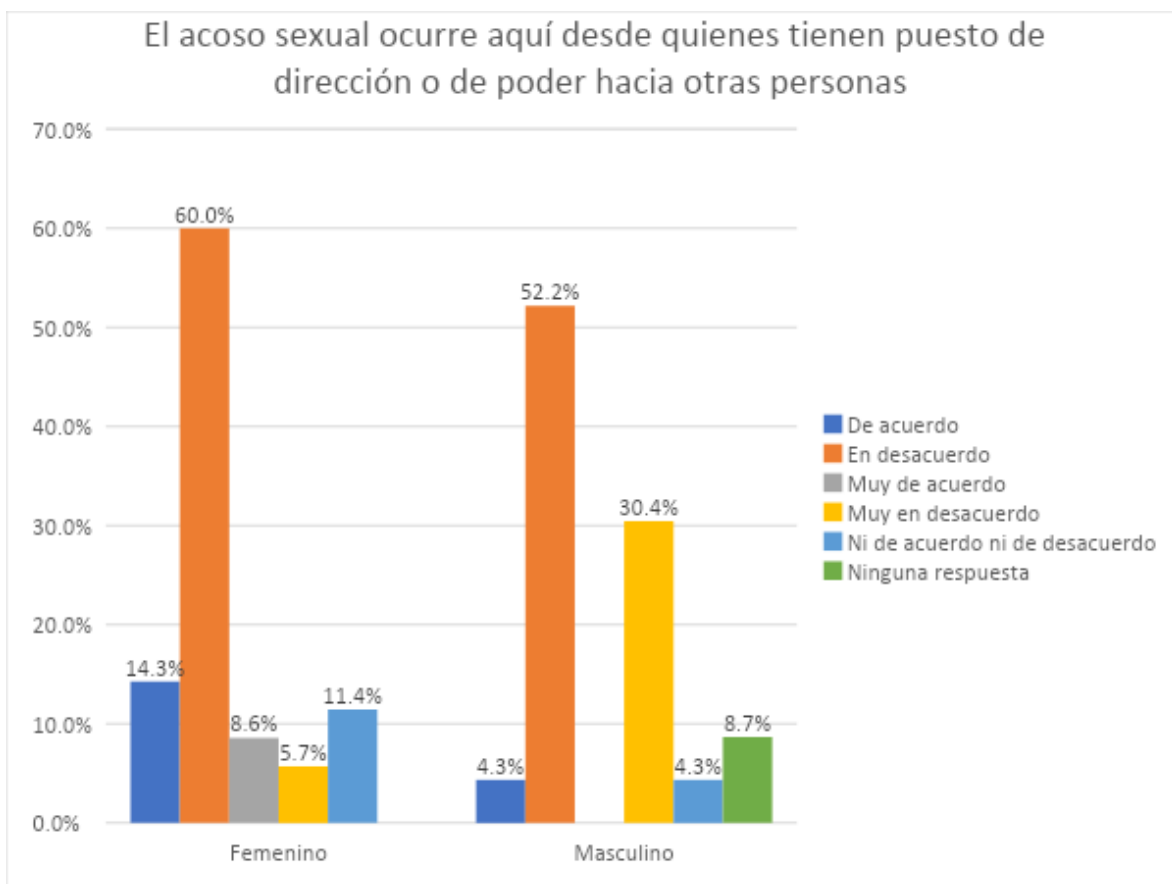
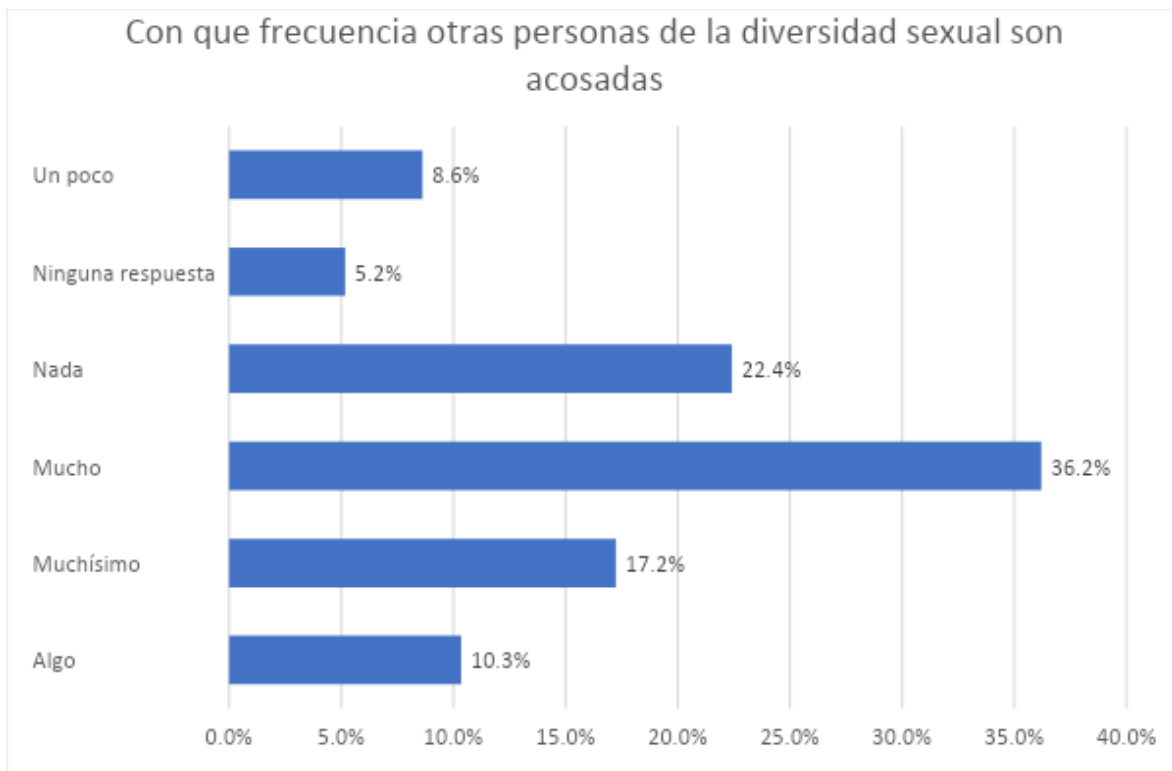


¿Con que frecuencia los hombres son las víctimas?

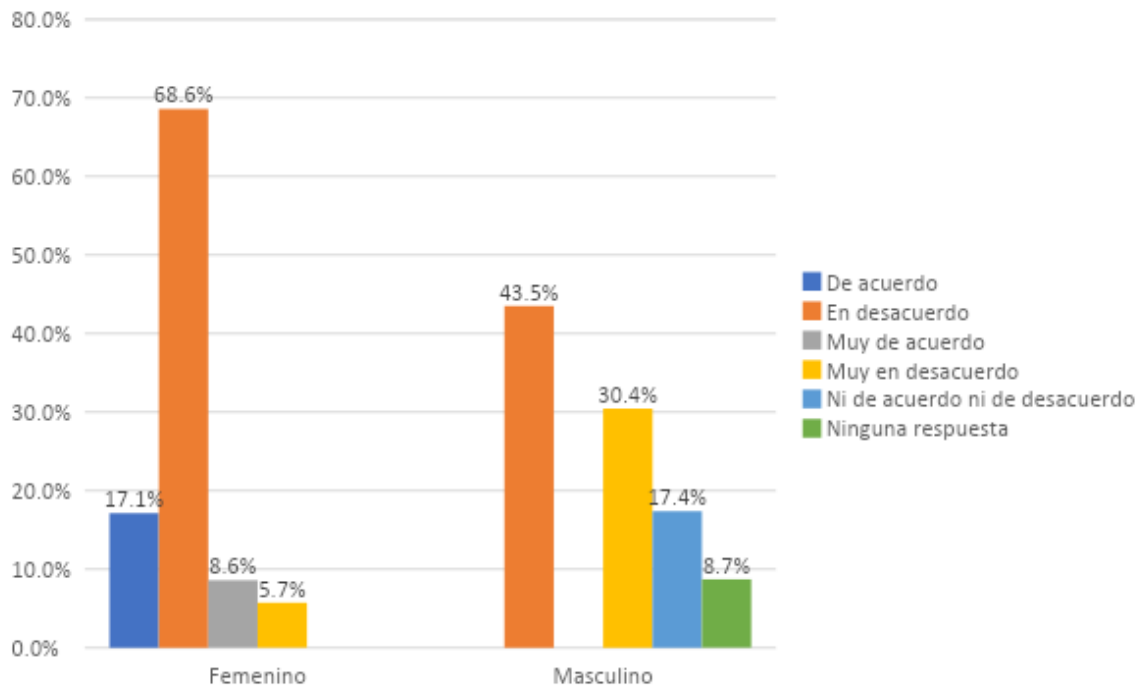


¿Con que frecuencia otras personas de la diversidad sexual son quienes acosan?

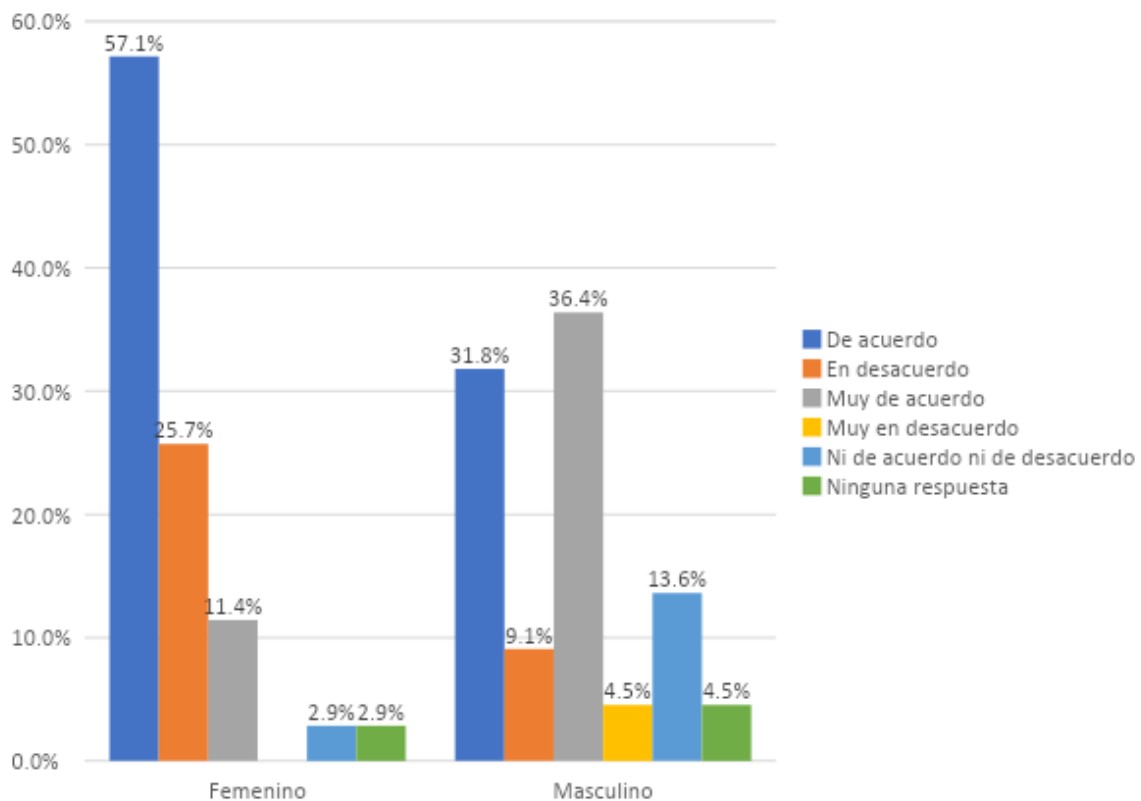




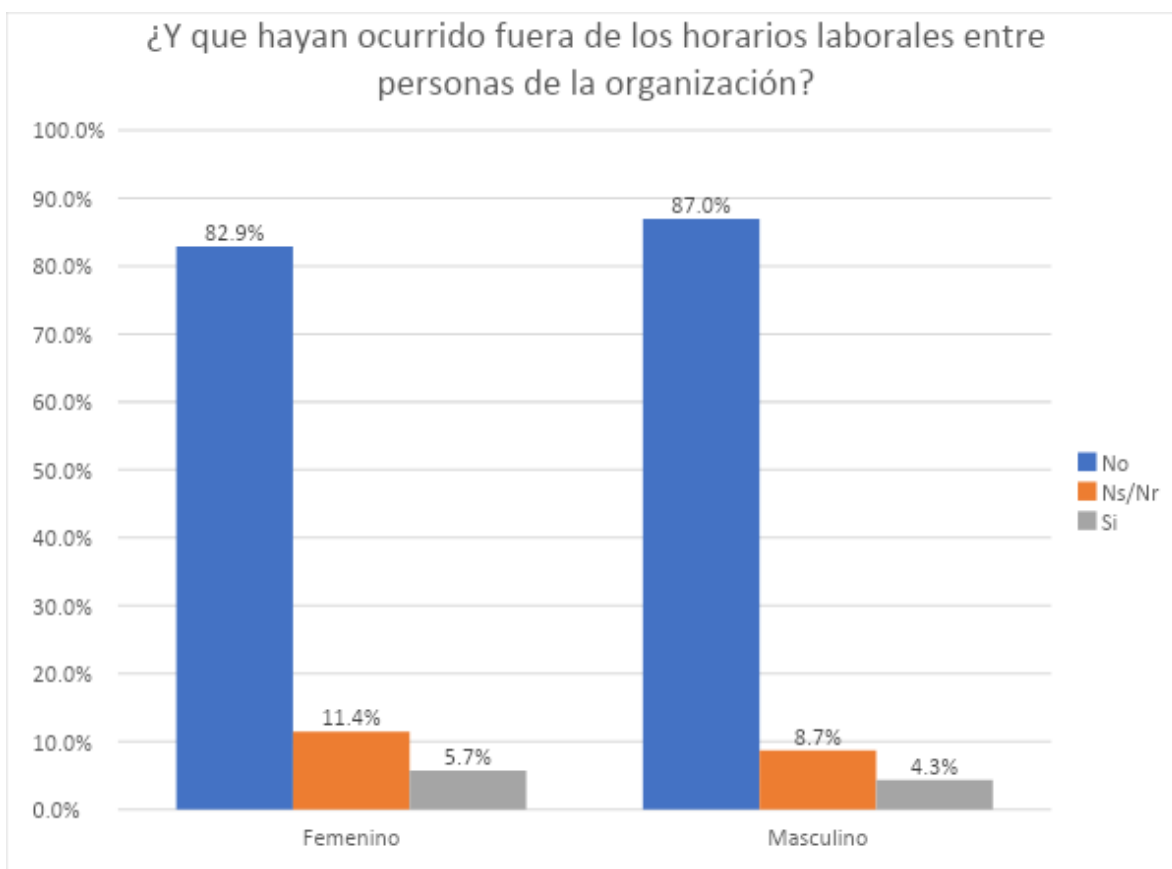
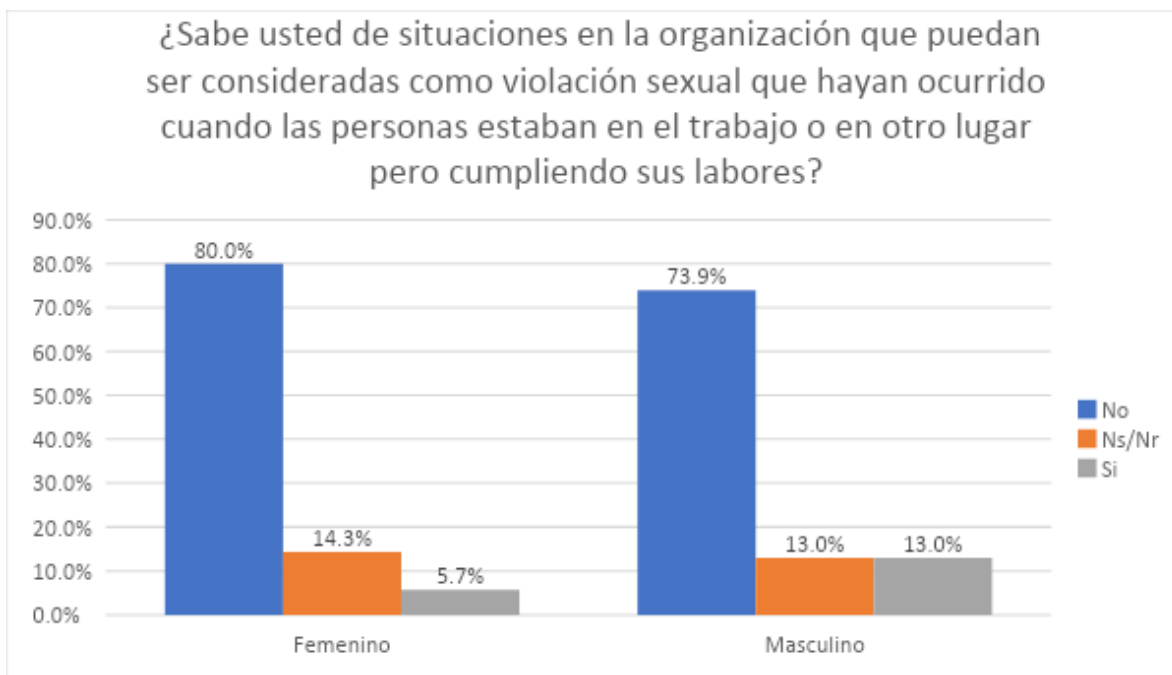
El acoso aquí ocurre en todos los niveles de la organización

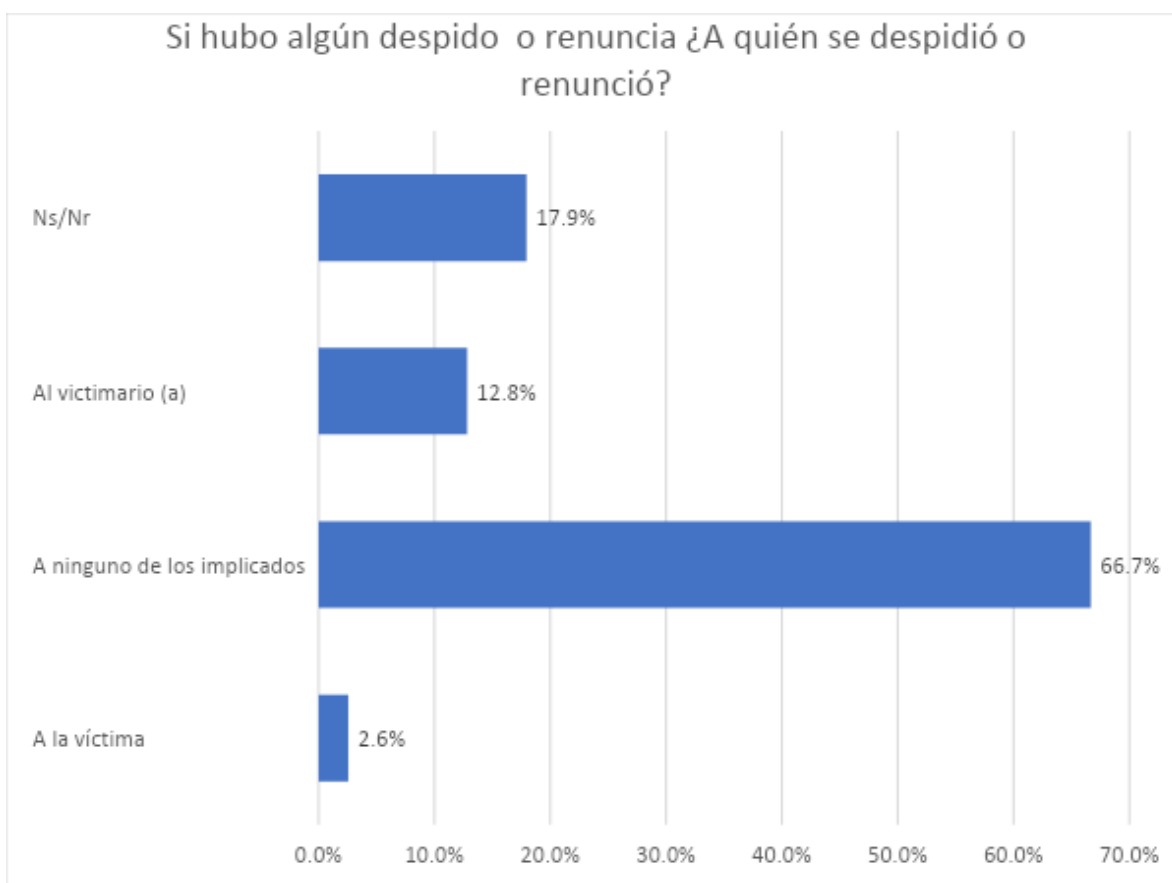
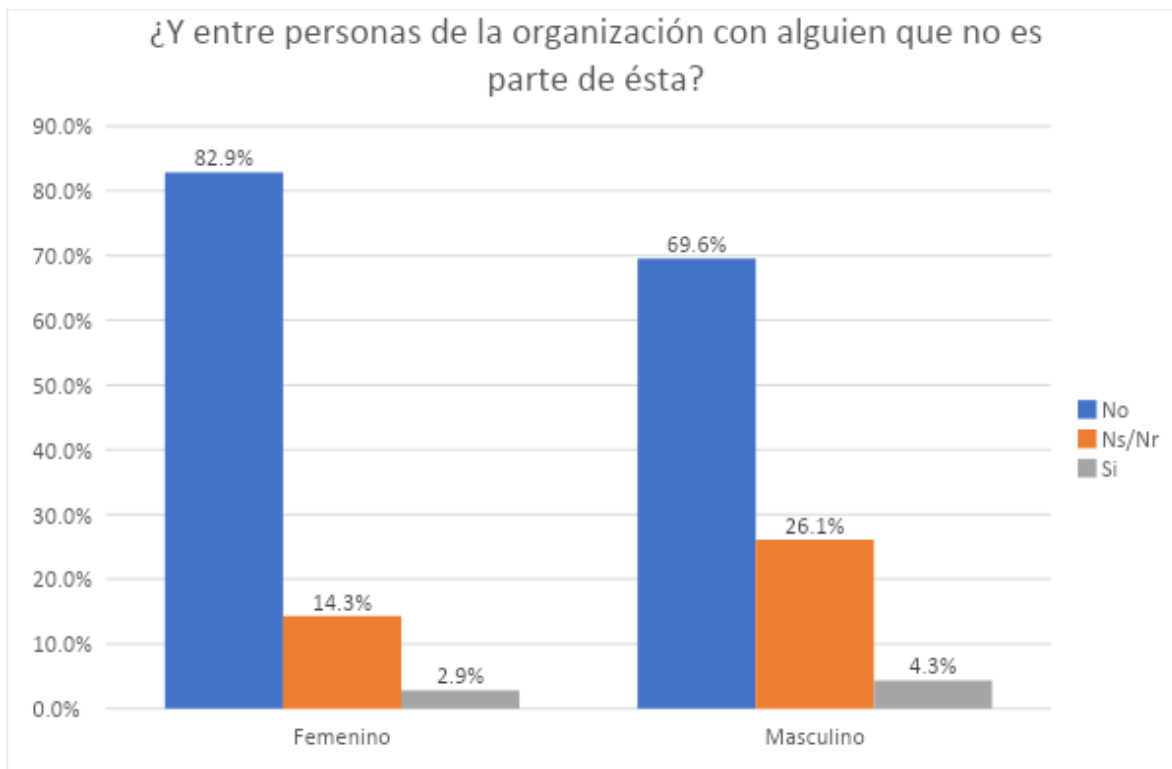


En esta organización no ocurren casos de acoso

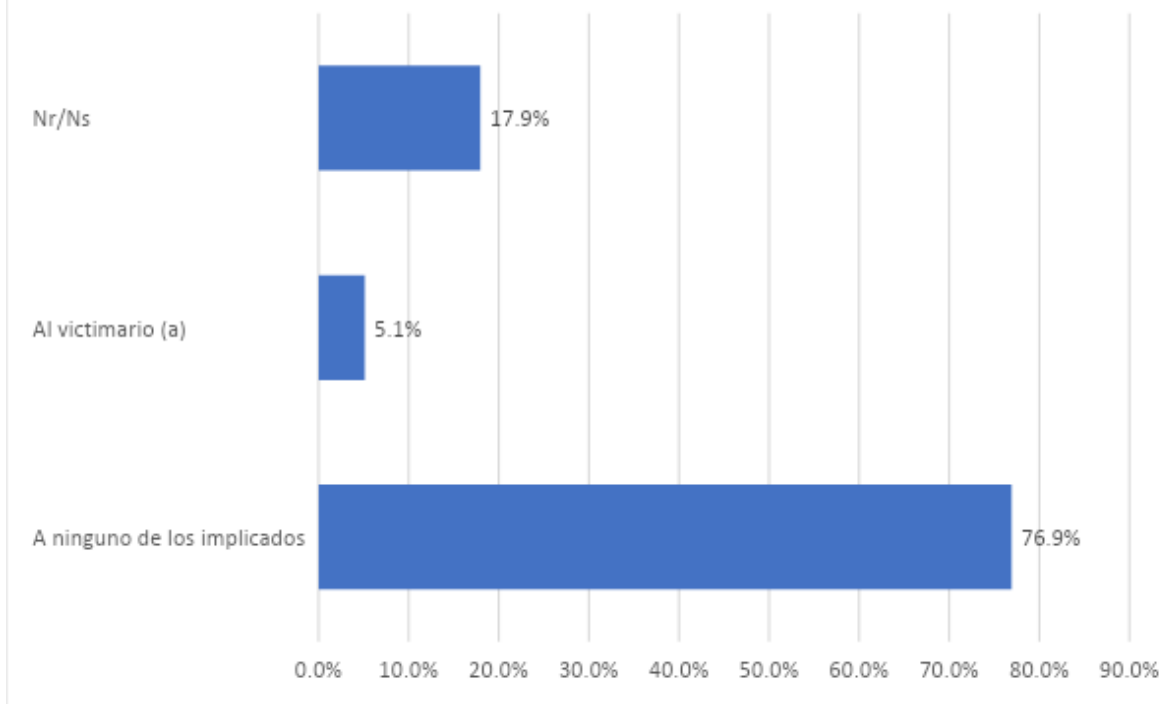


Violación sexual

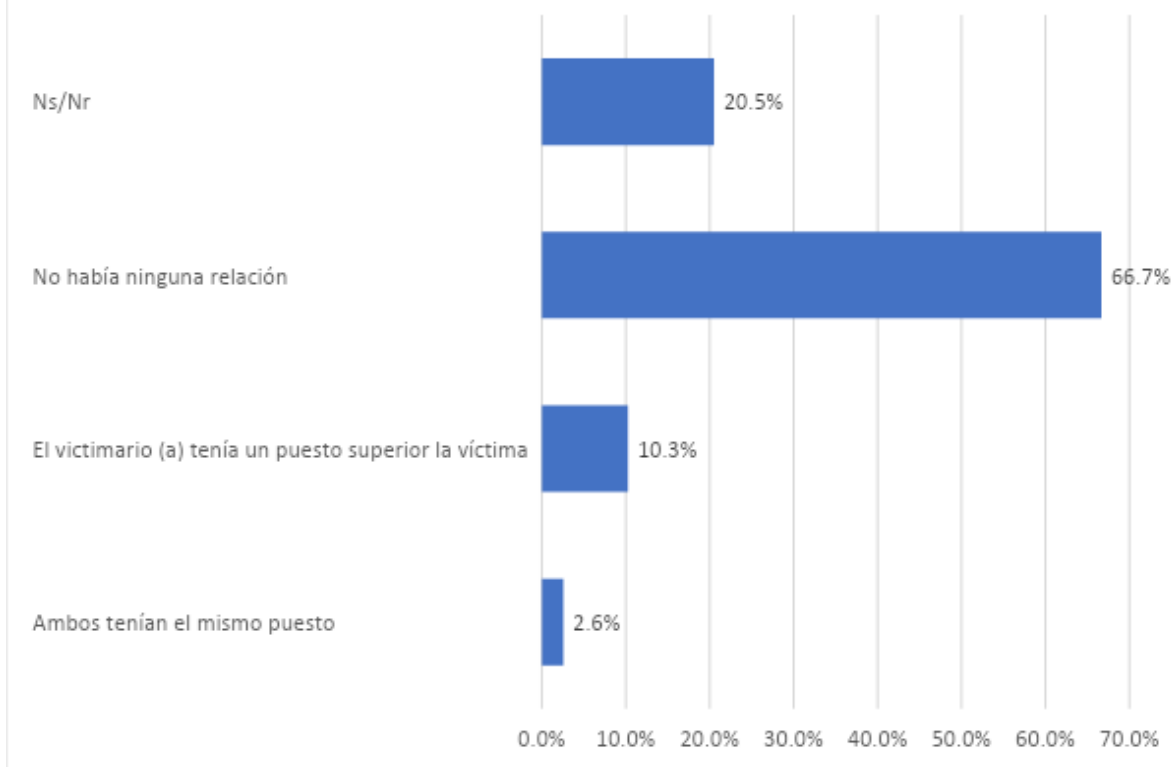




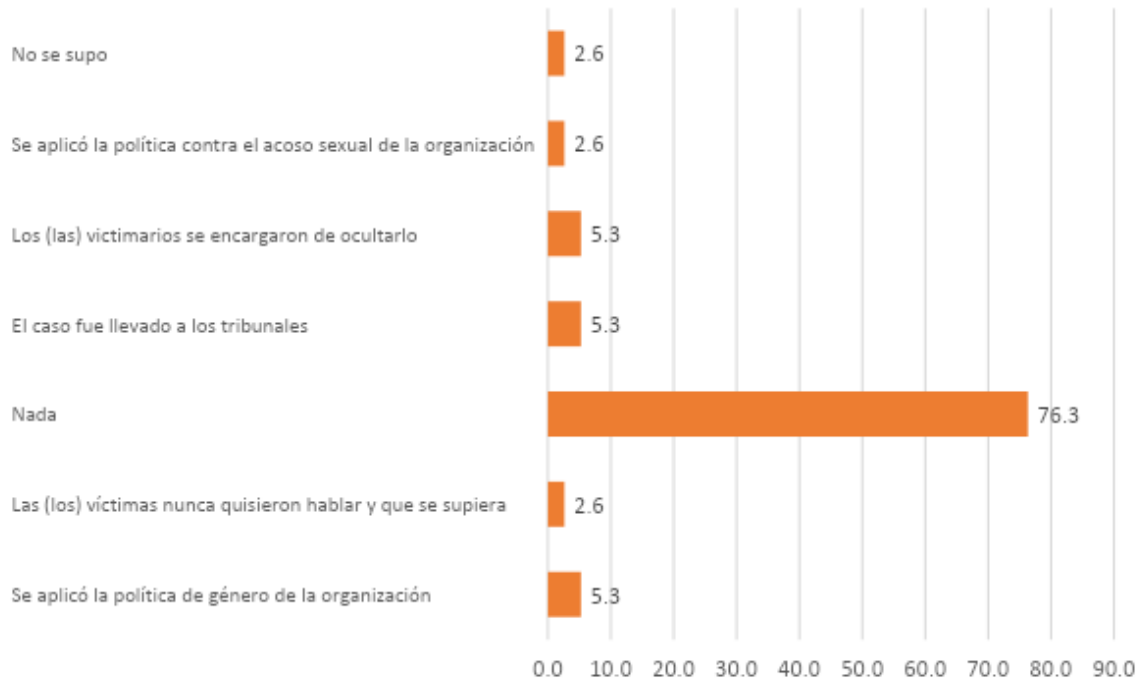
Si hubo cambio de puestos de trabajo ¿A quién se cambió?



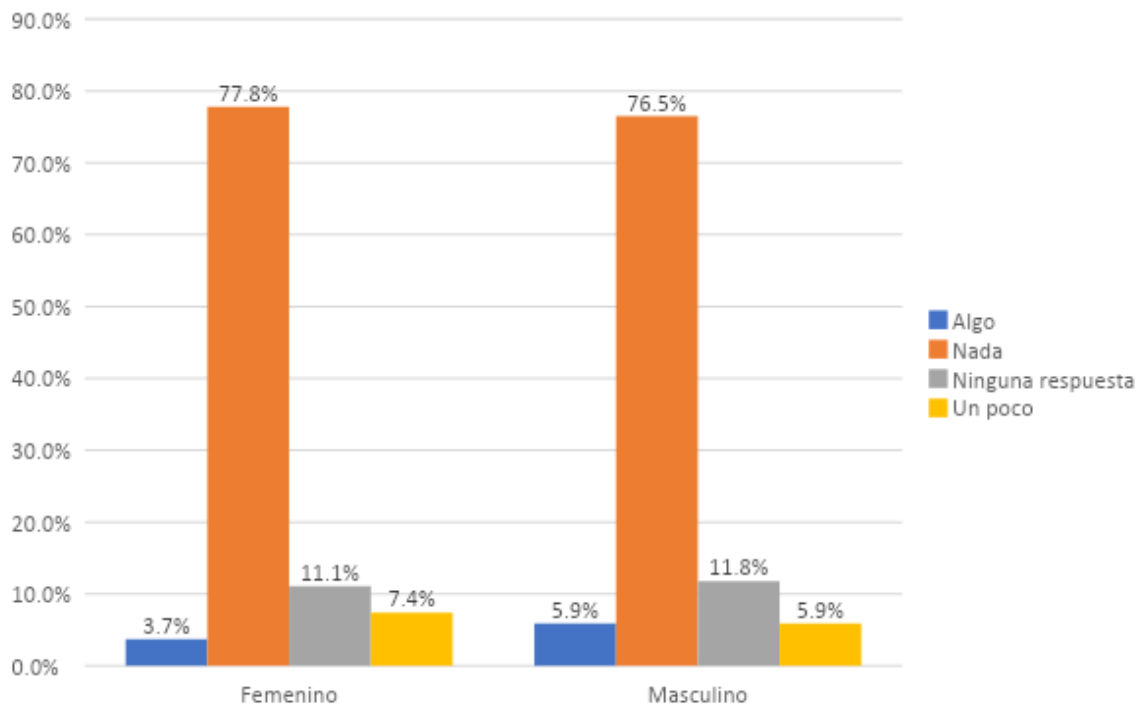
De los casos que usted conoce ¿Cómo era la relación laboral entre las personas involucradas?



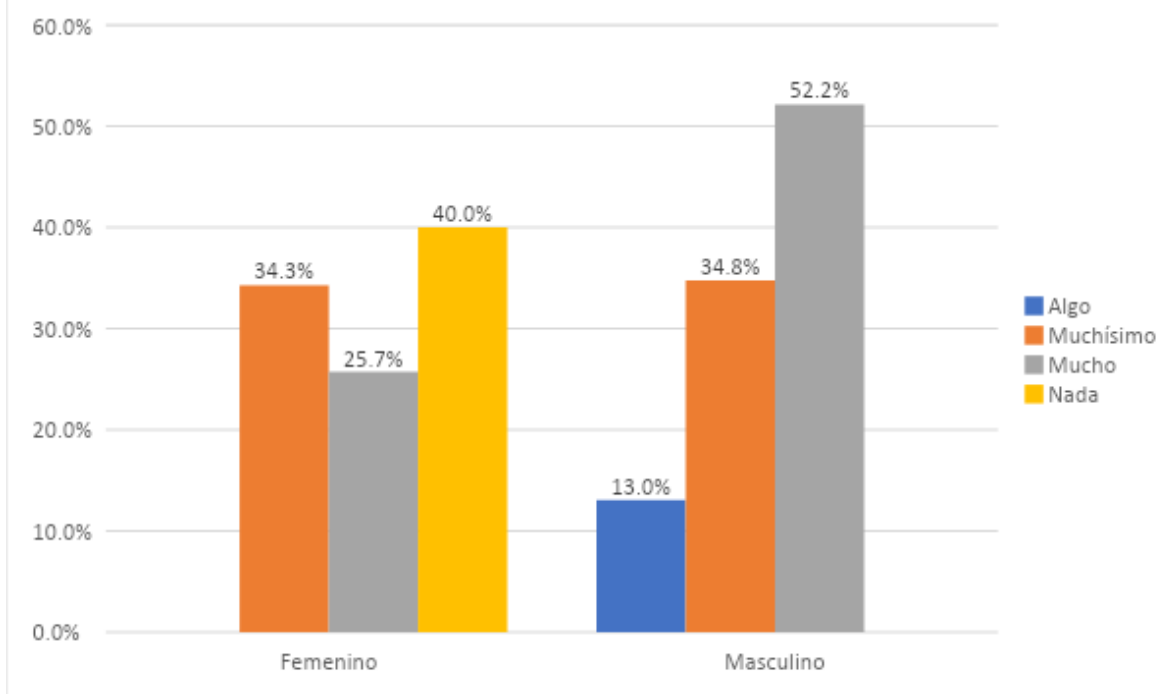
En los casos en que usted sabe que algo de lo anterior (violación) ocurrió ¿Qué pasó después?



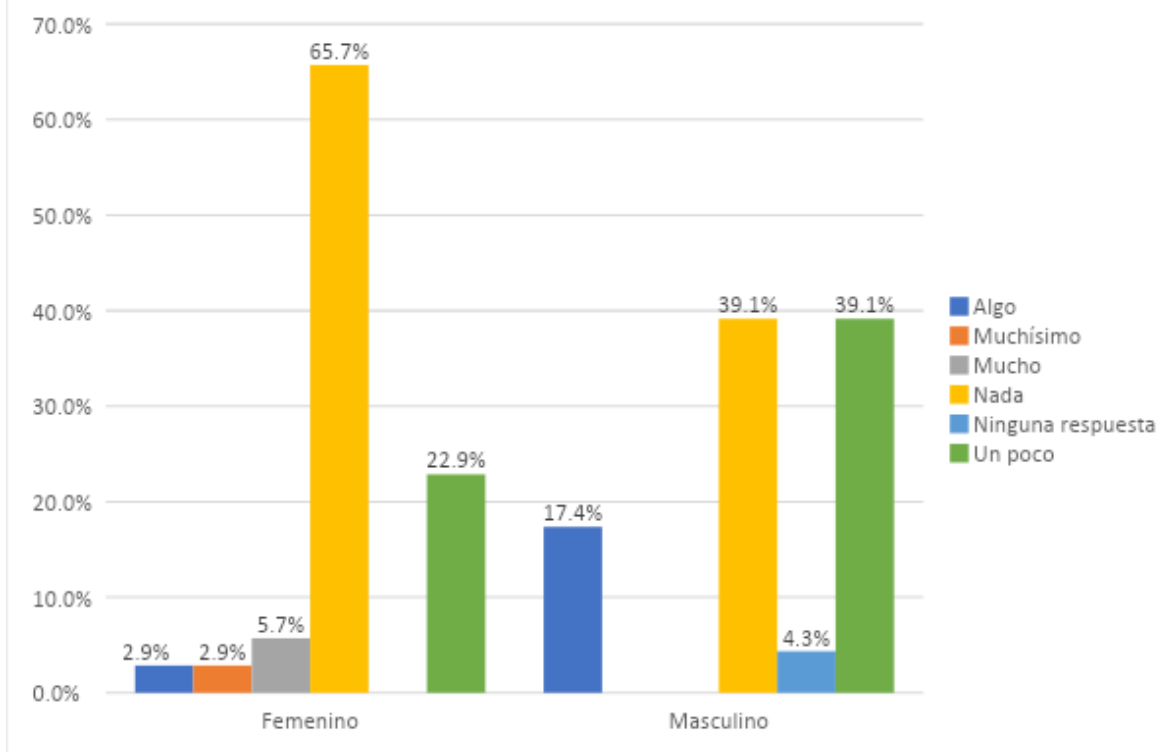
¿Con qué frecuencia considera usted que los casos de violación sexual en la organización se repiten?



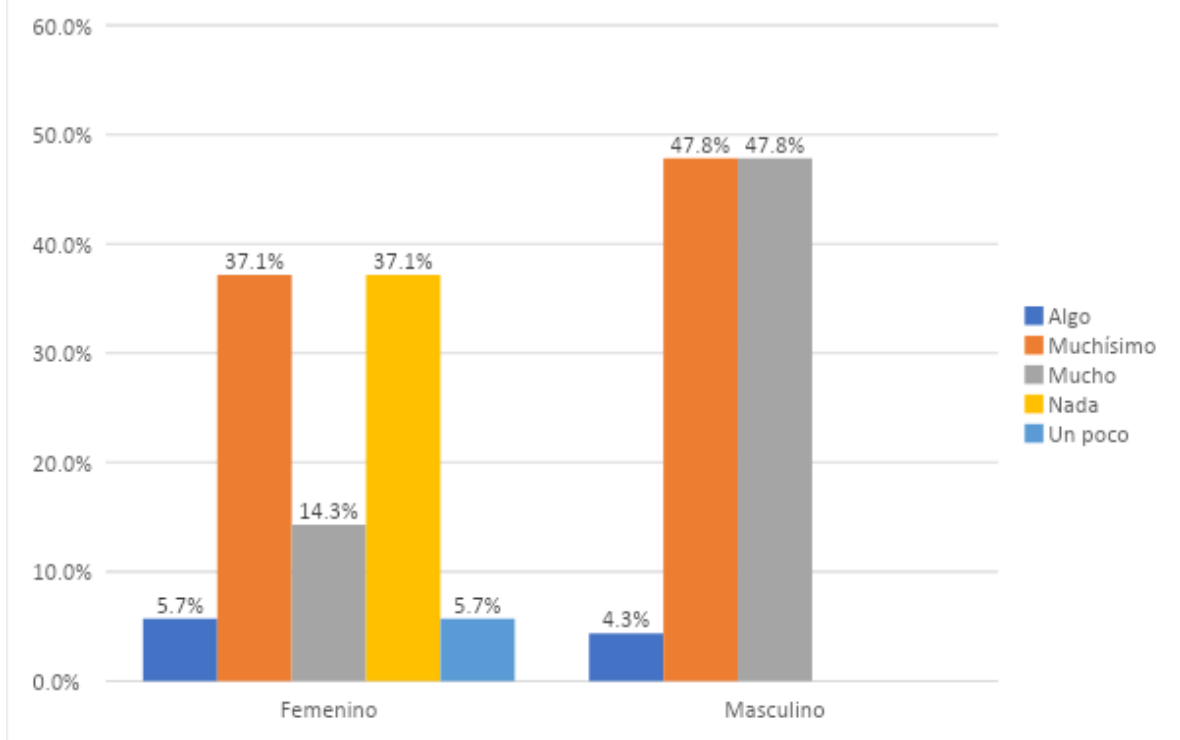
¿Con qué frecuencia considera que las mujeres son víctimas de violación?



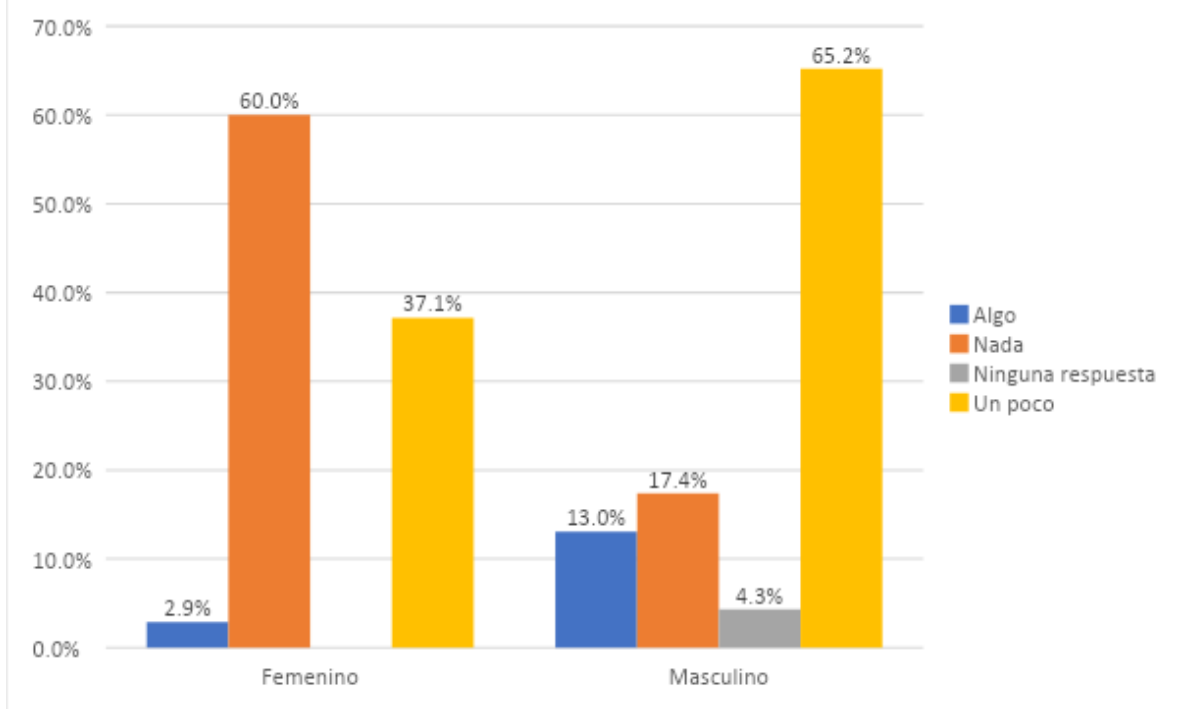
¿Con qué frecuencia considera que las mujeres son las victimarias?



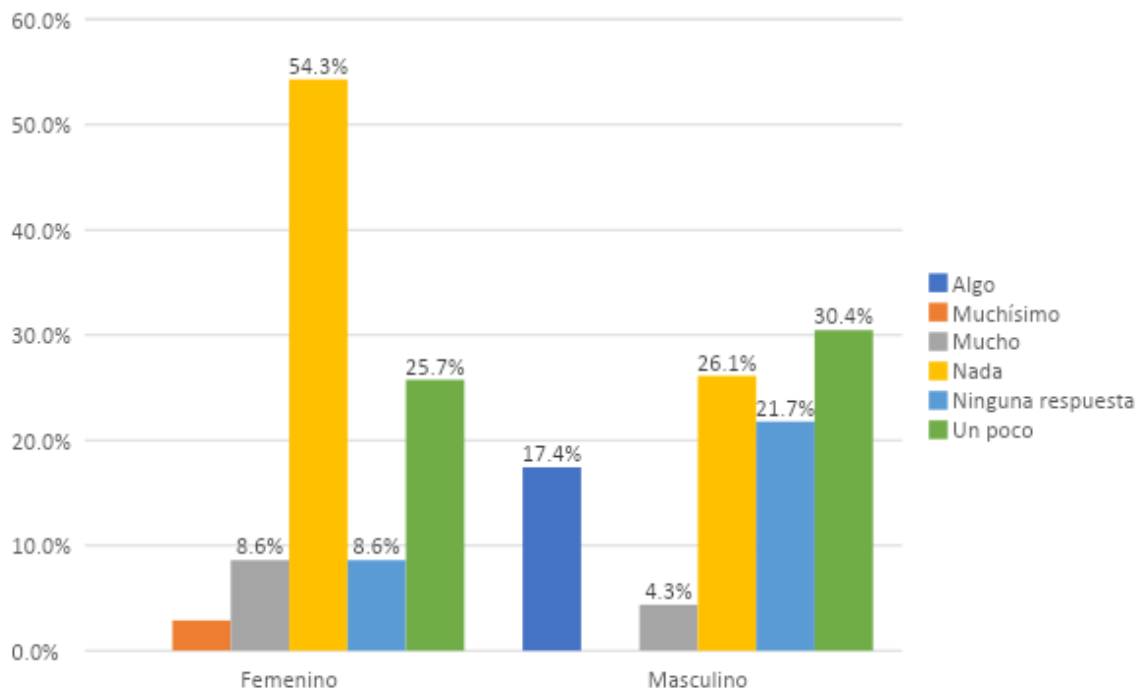
¿Con qué frecuencia considera los hombres son los victimarios?



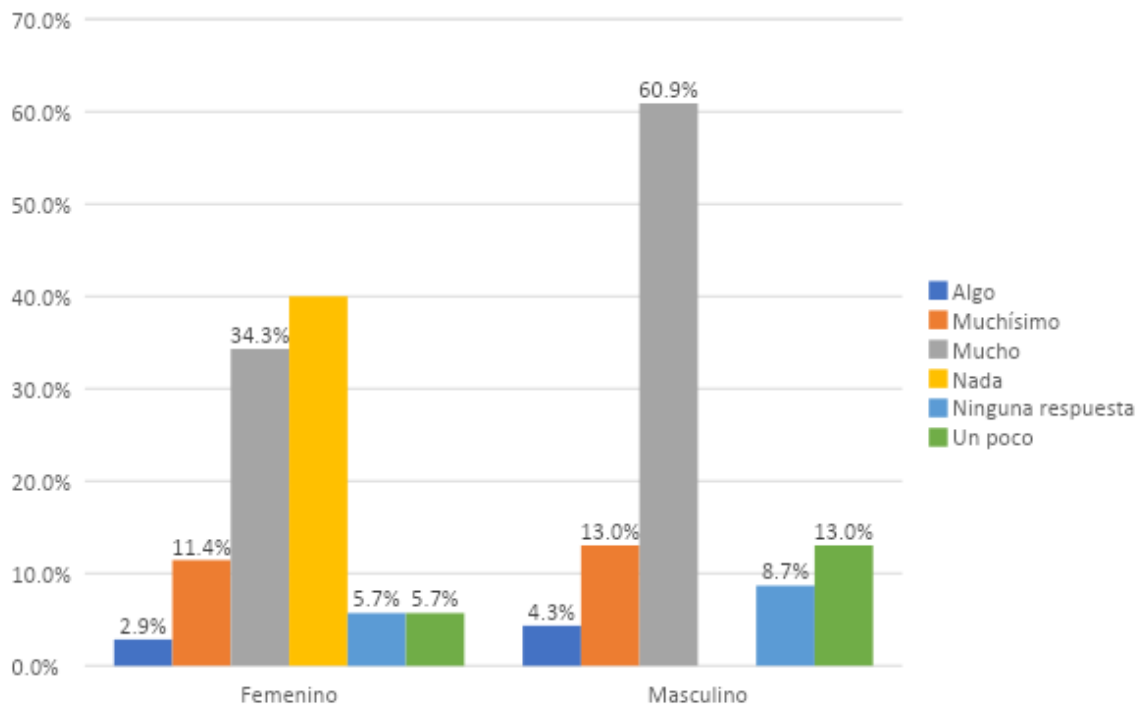
¿Con qué frecuencia considera que los hombres son las víctimas?



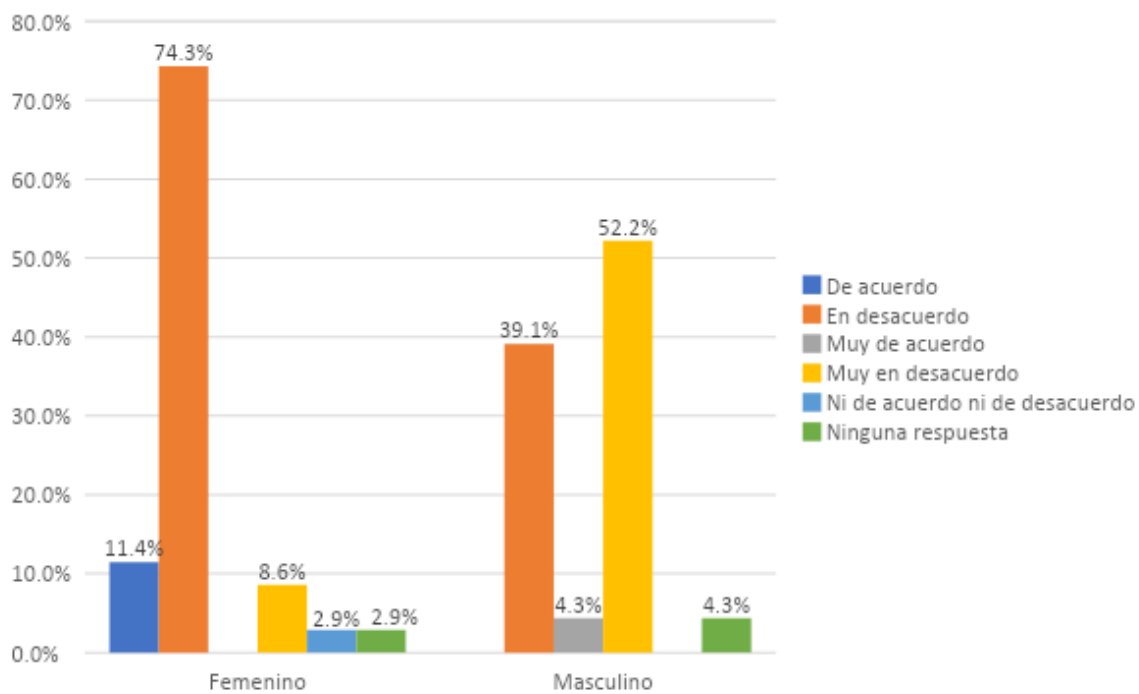
¿Con qué frecuencia considera que otras personas de la diversidad sexual son victimarias?



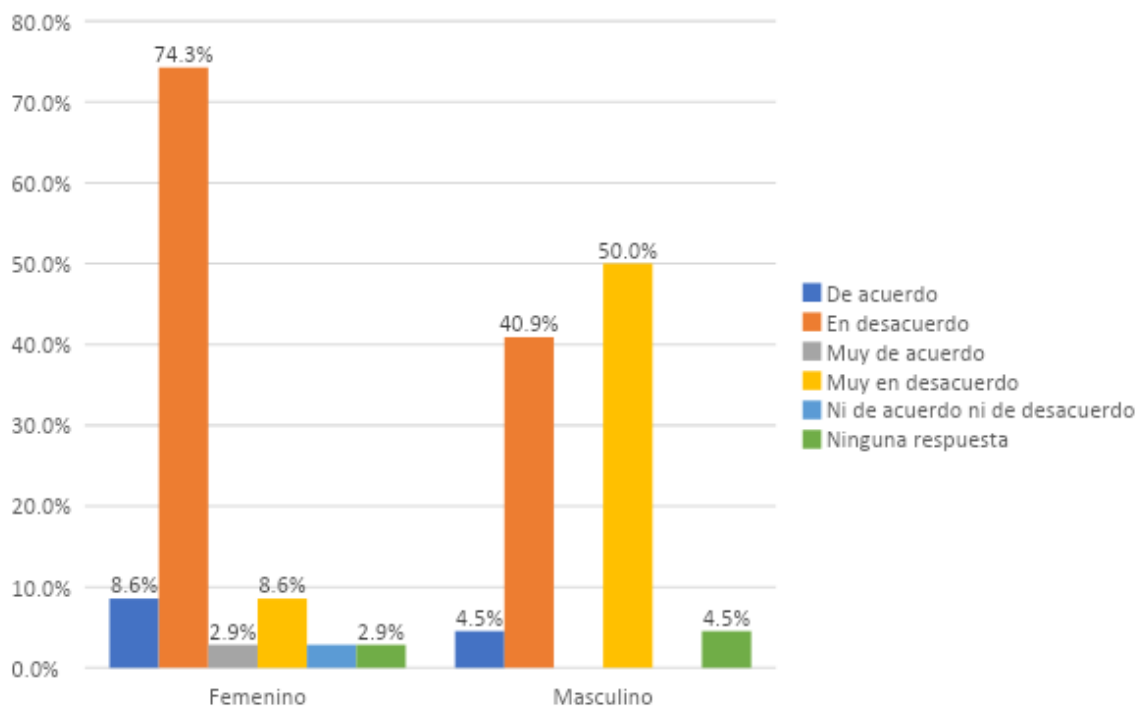
¿Con qué frecuencia considera que otras personas de la diversidad sexual son víctimas?



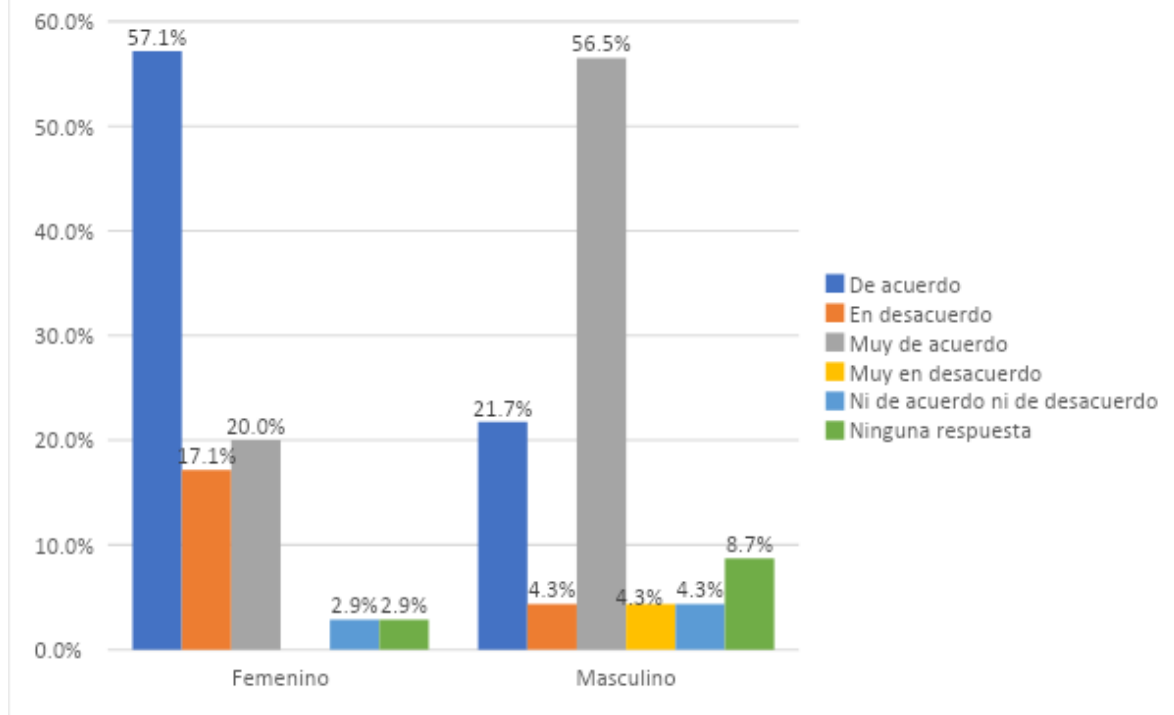
La violación ocurre aquí desde quienes tienen puesto de dirección o de poder hacia otras personas



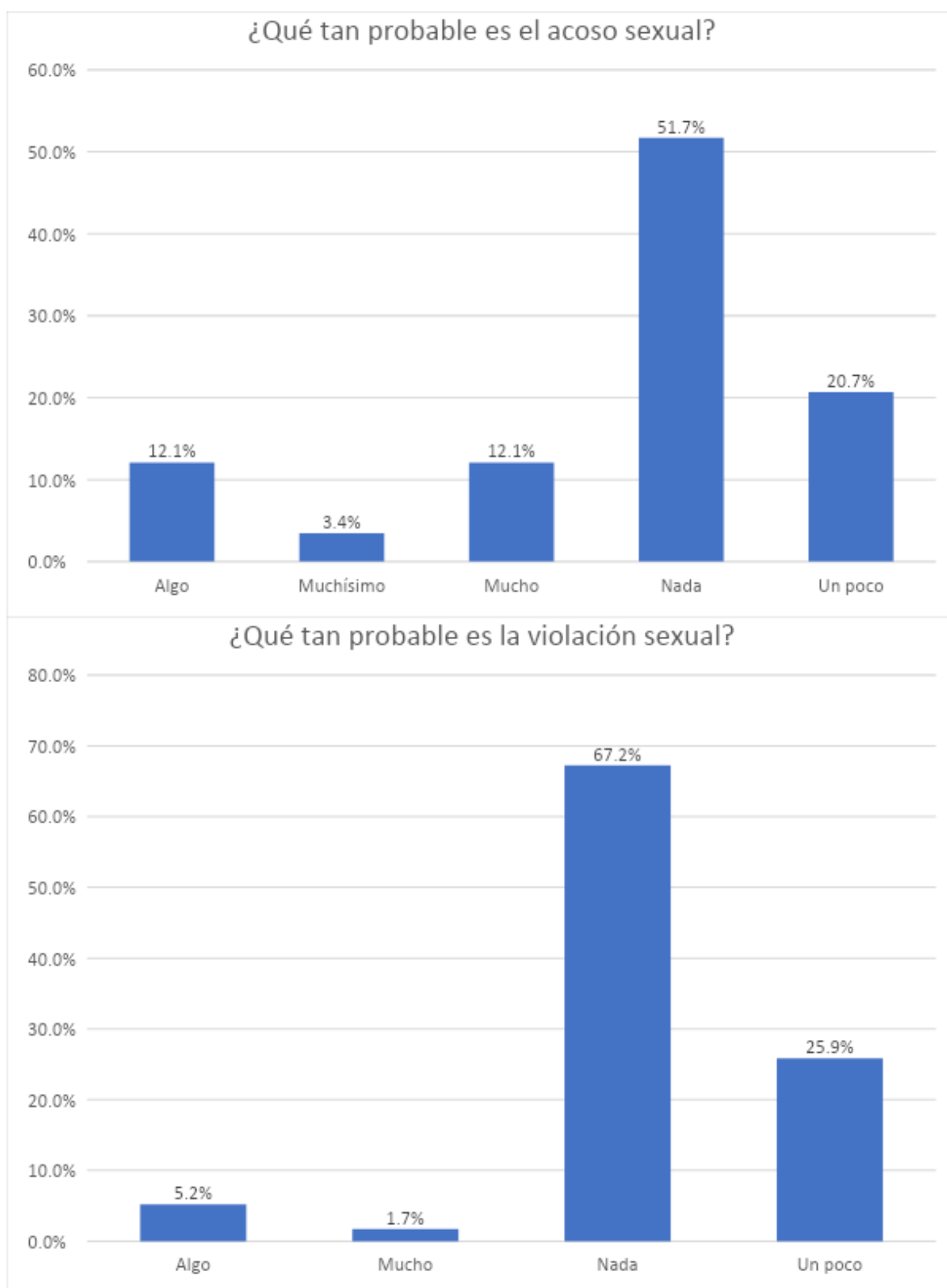
La violación aquí ocurre en todos los niveles de la organización



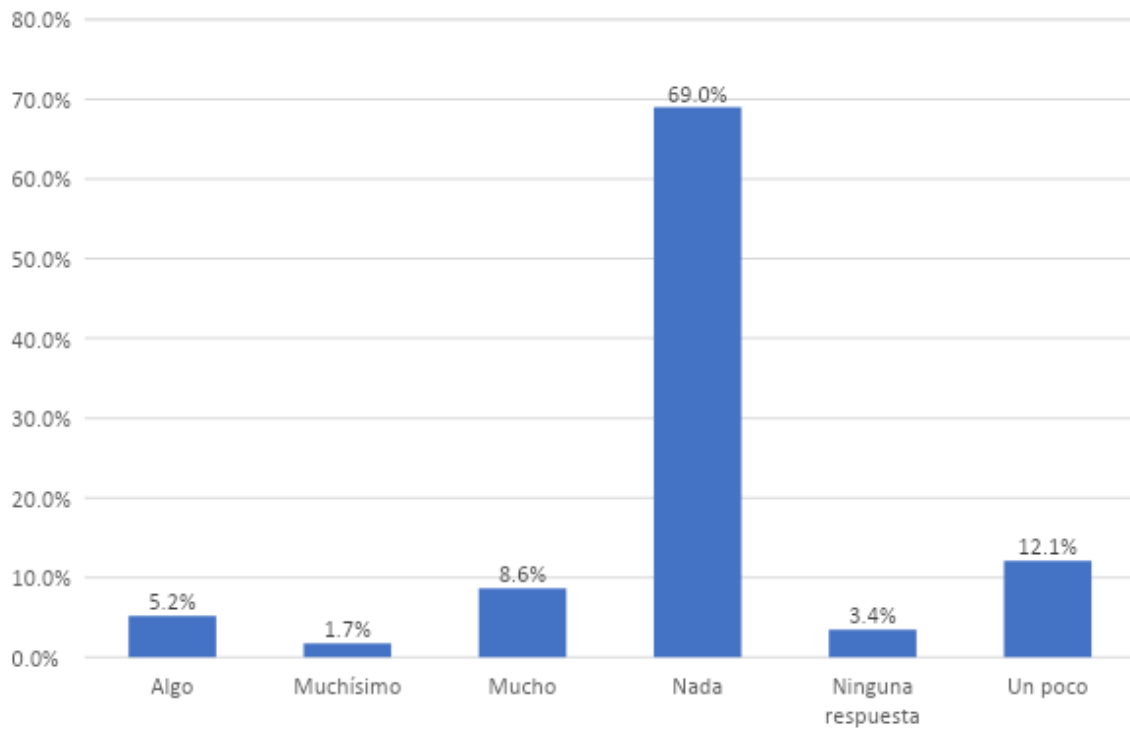
En esta organización no ocurren casos de violación



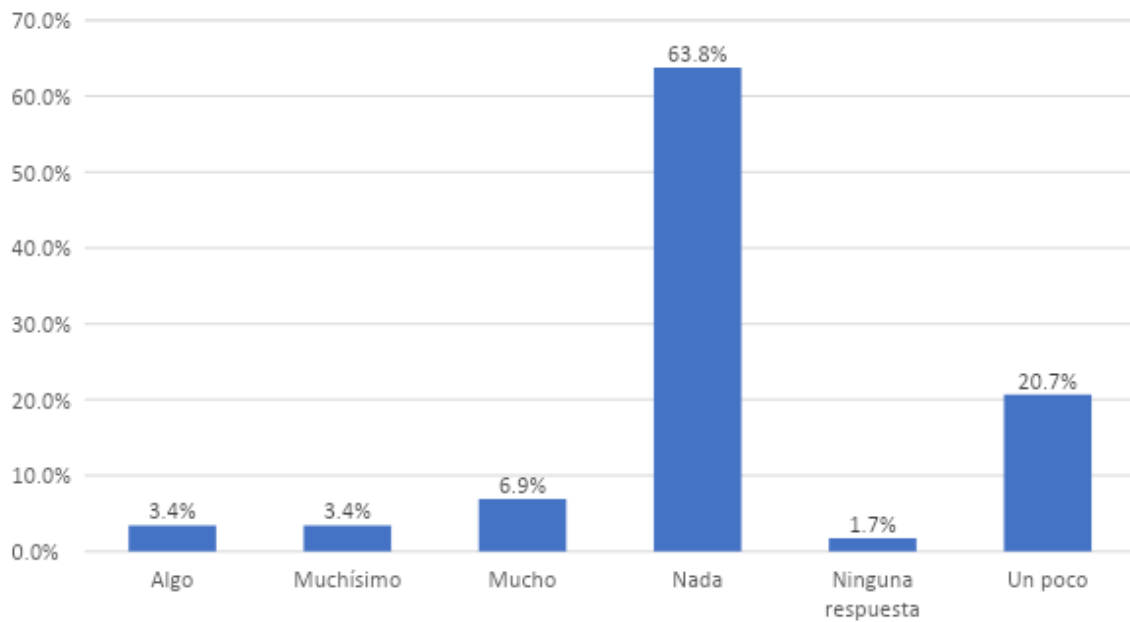
Probabilidad de ocurrencia



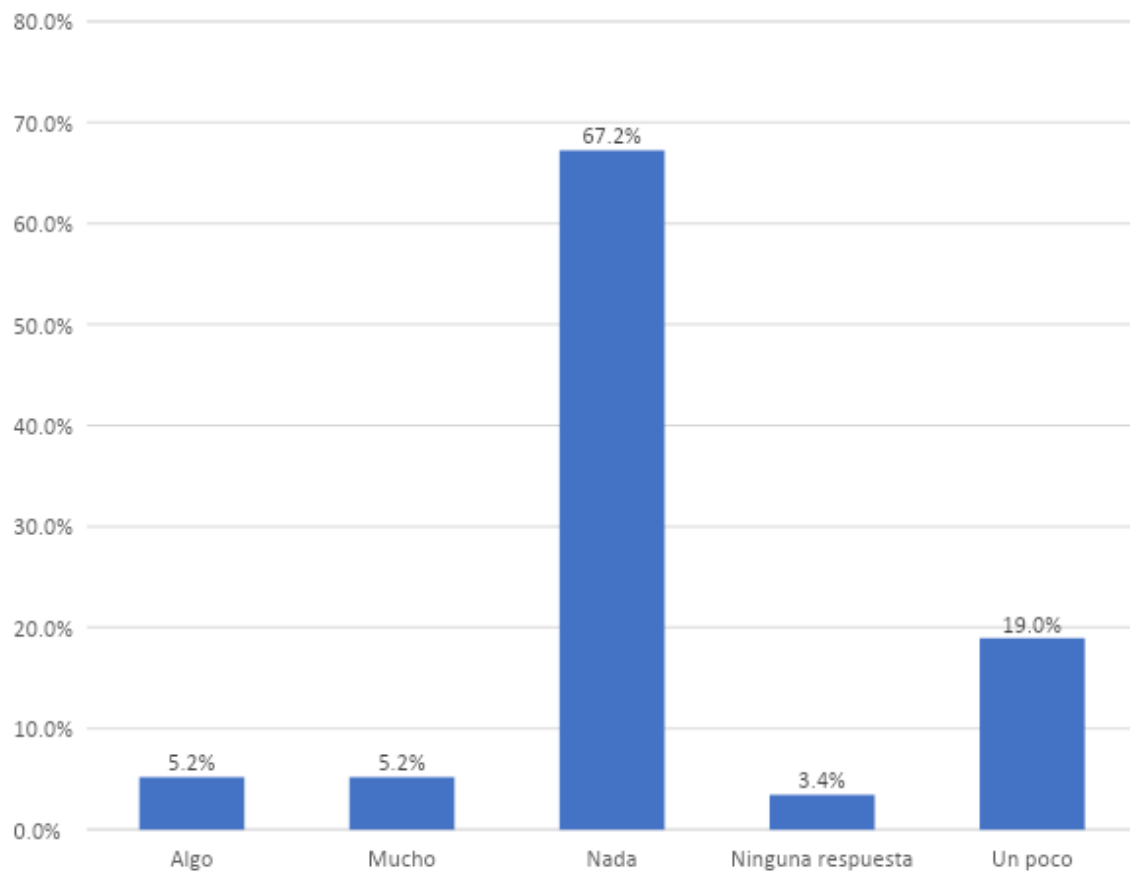
¿Qué tan probable es el cambio de puesto por denunciar?



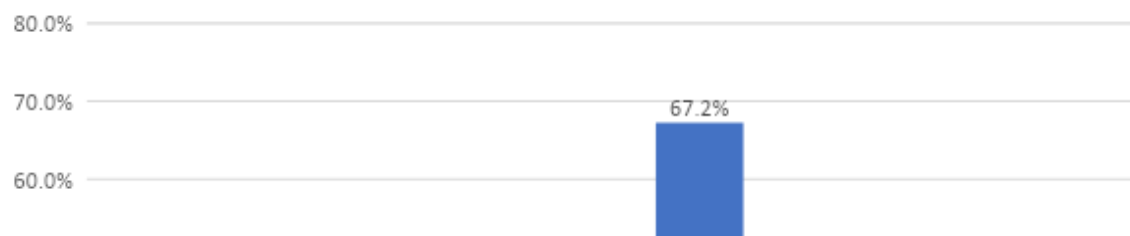
¿Qué tan probable es el despido por denunciar?



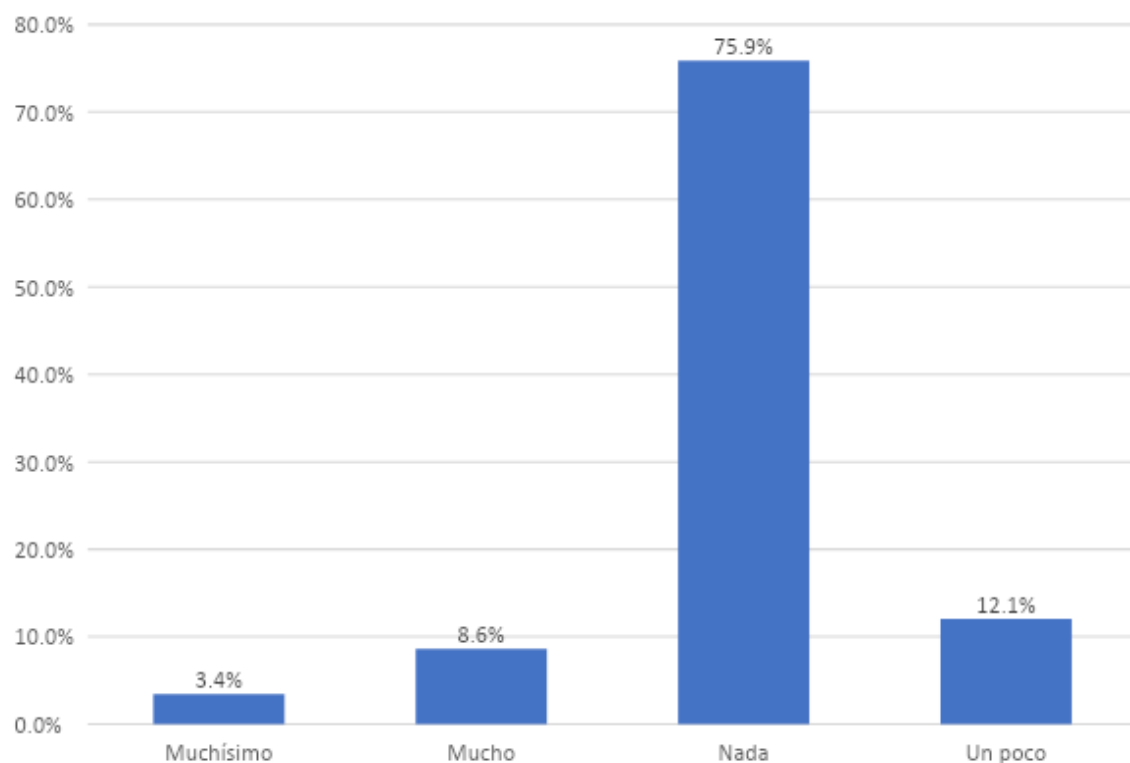
¿Qué tan probable es la burla por denunciar?



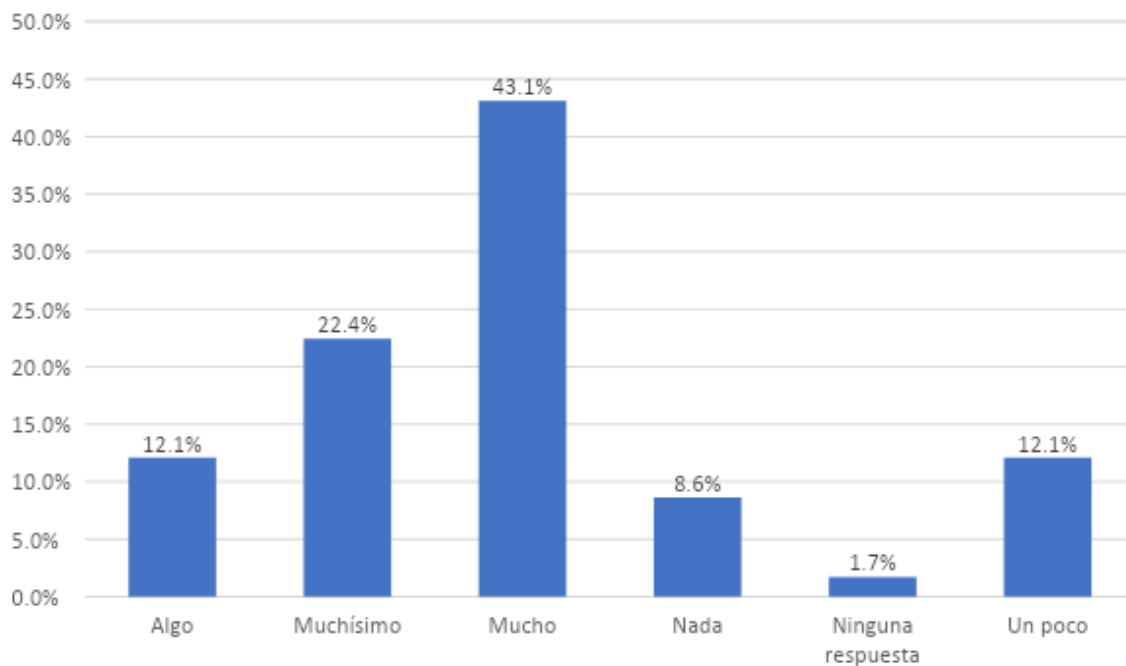
¿Qué tan probable es el hostigamiento por denunciar?



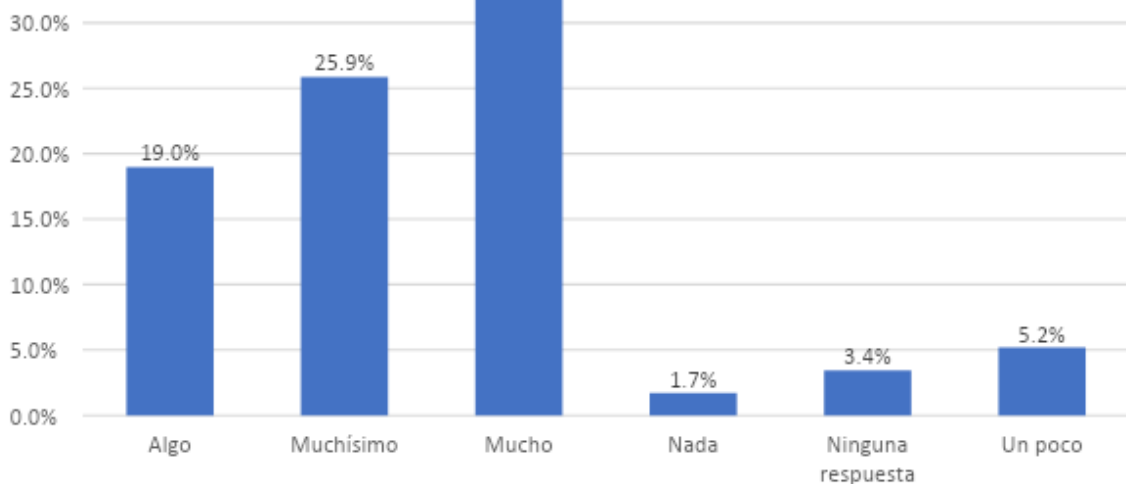
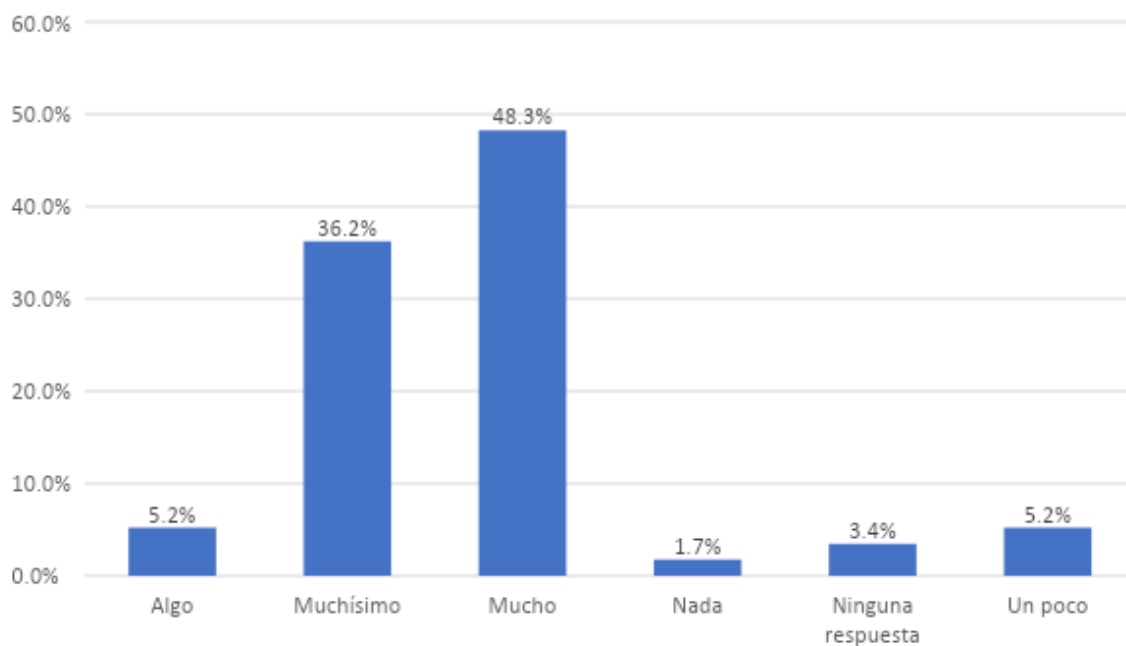
¿Qué tan probable es la intimidación por denunciar?



¿Qué tan probable es el estímulo a la denuncia?

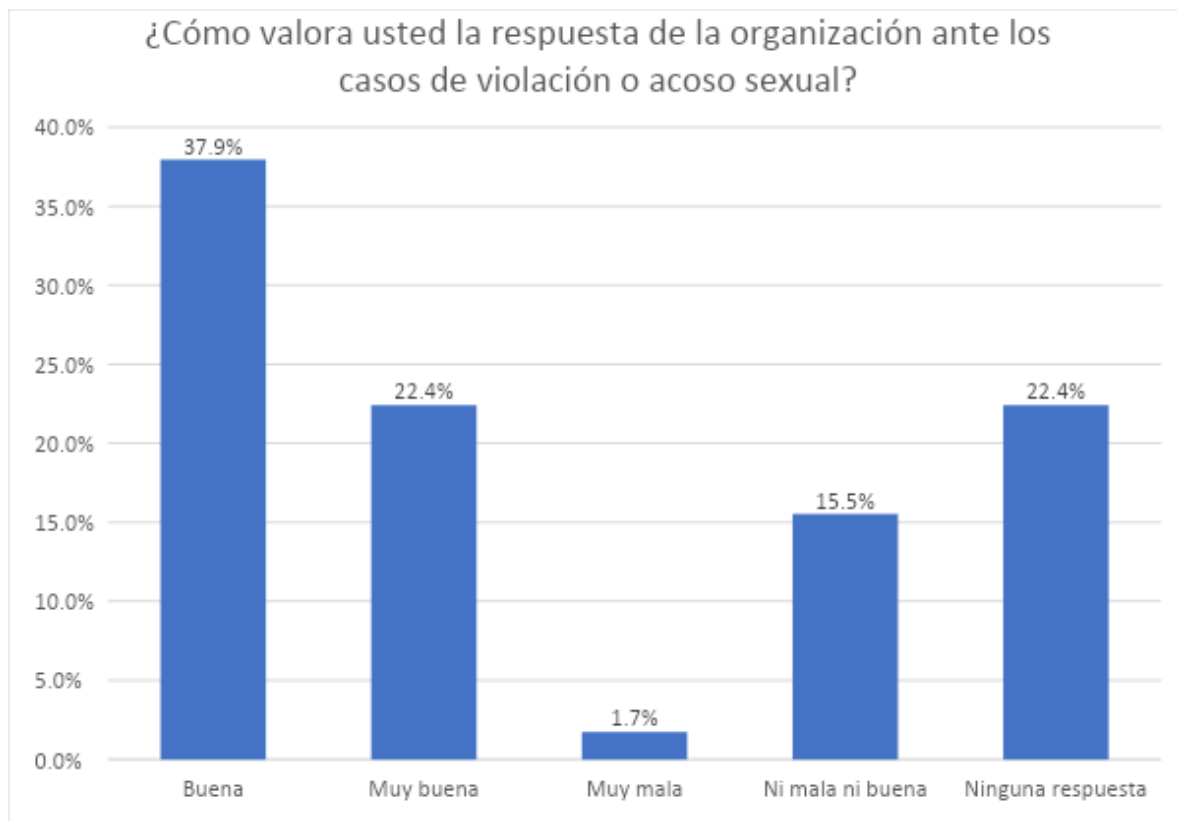


¿Qué tan probable es la protección a la víctima ante una denuncia?

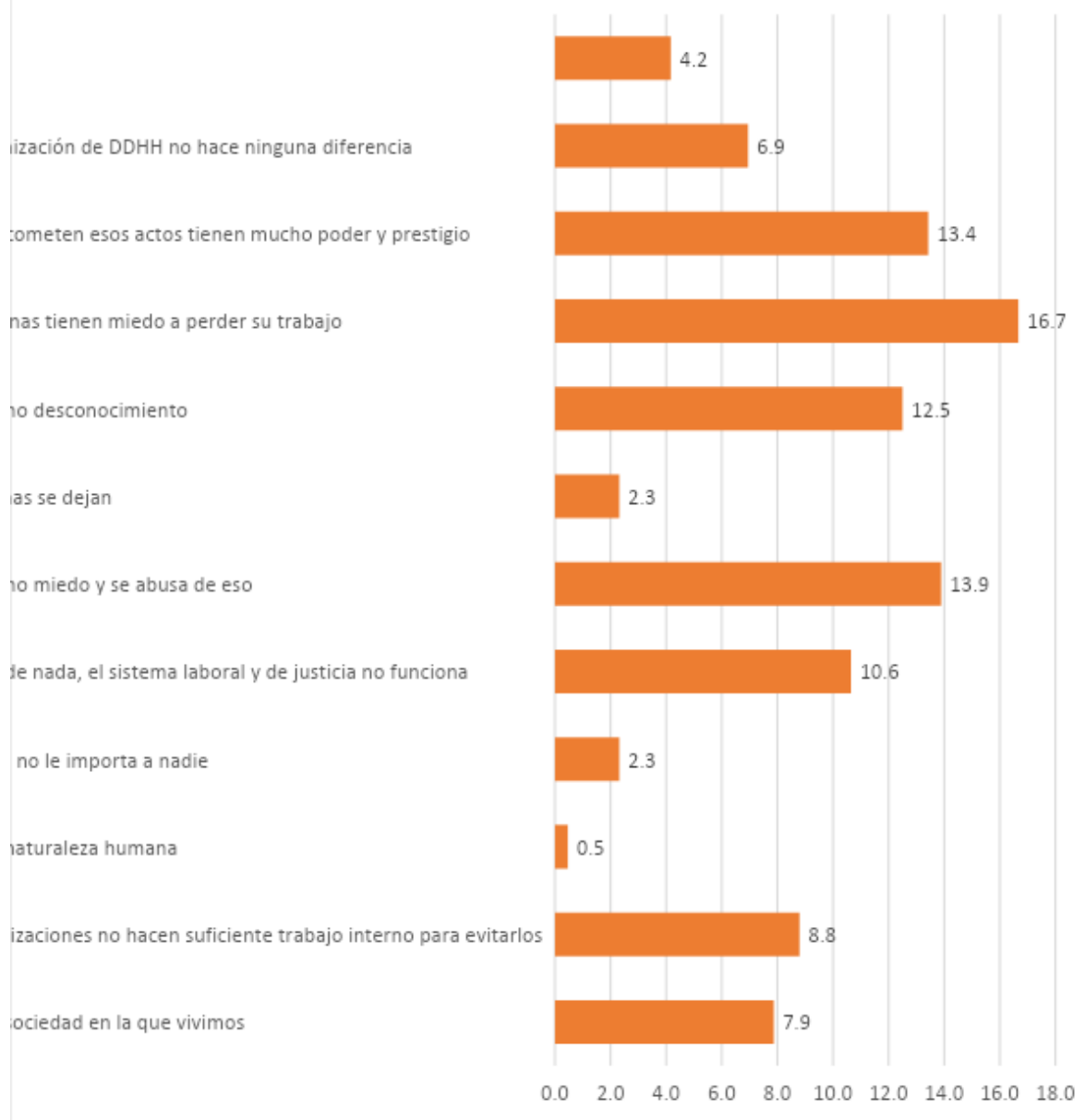




Respuesta institucional



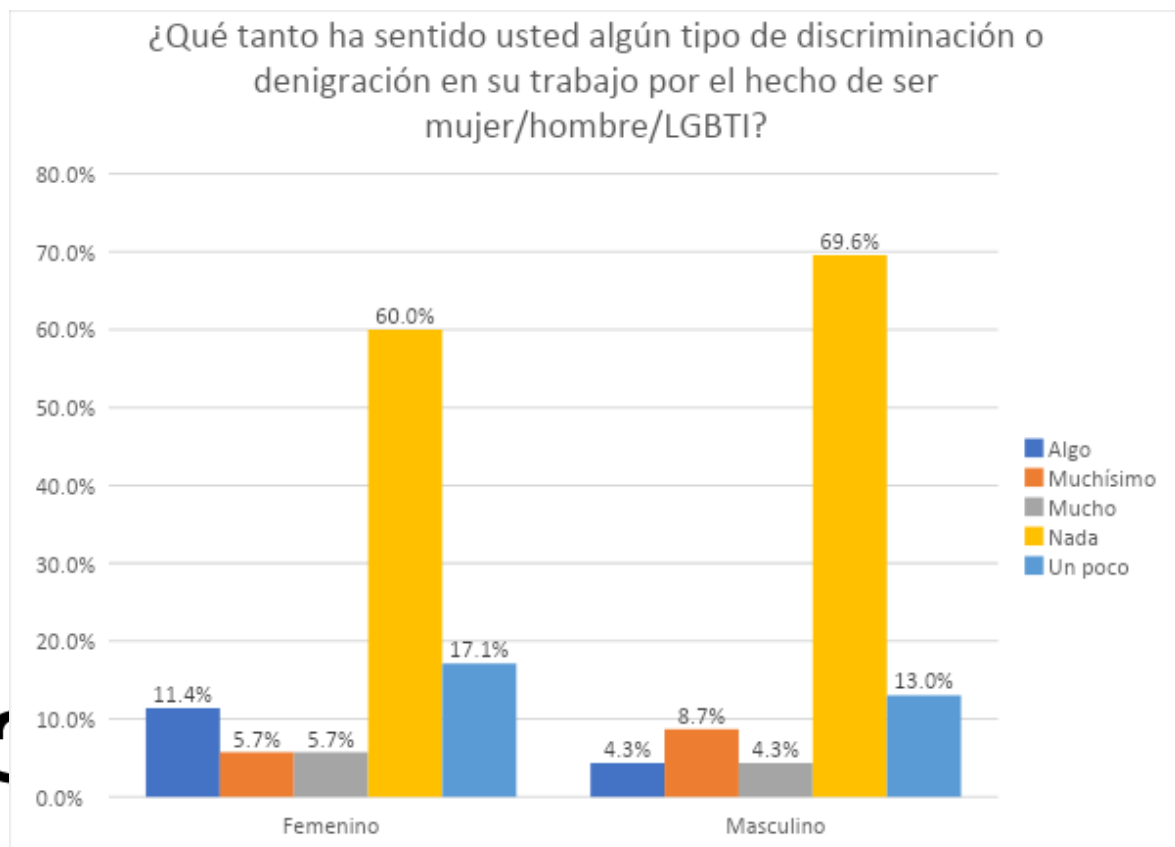
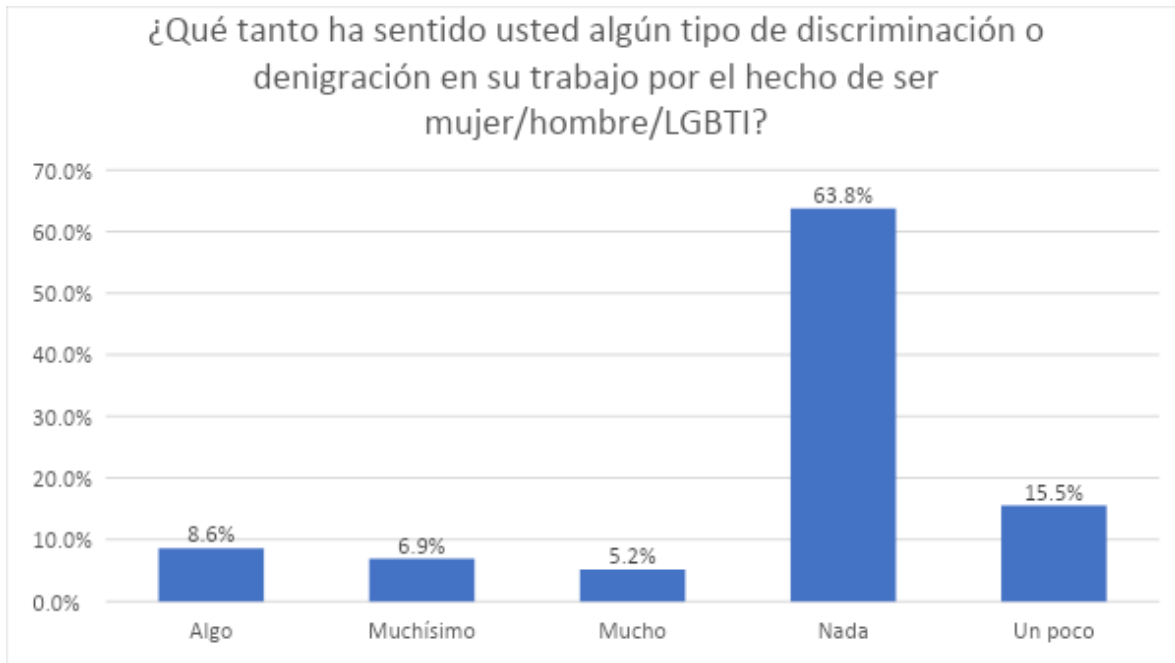
¿Cuáles de las siguientes considera usted que son las principales causas por las que esos hechos (violación) ocurren?

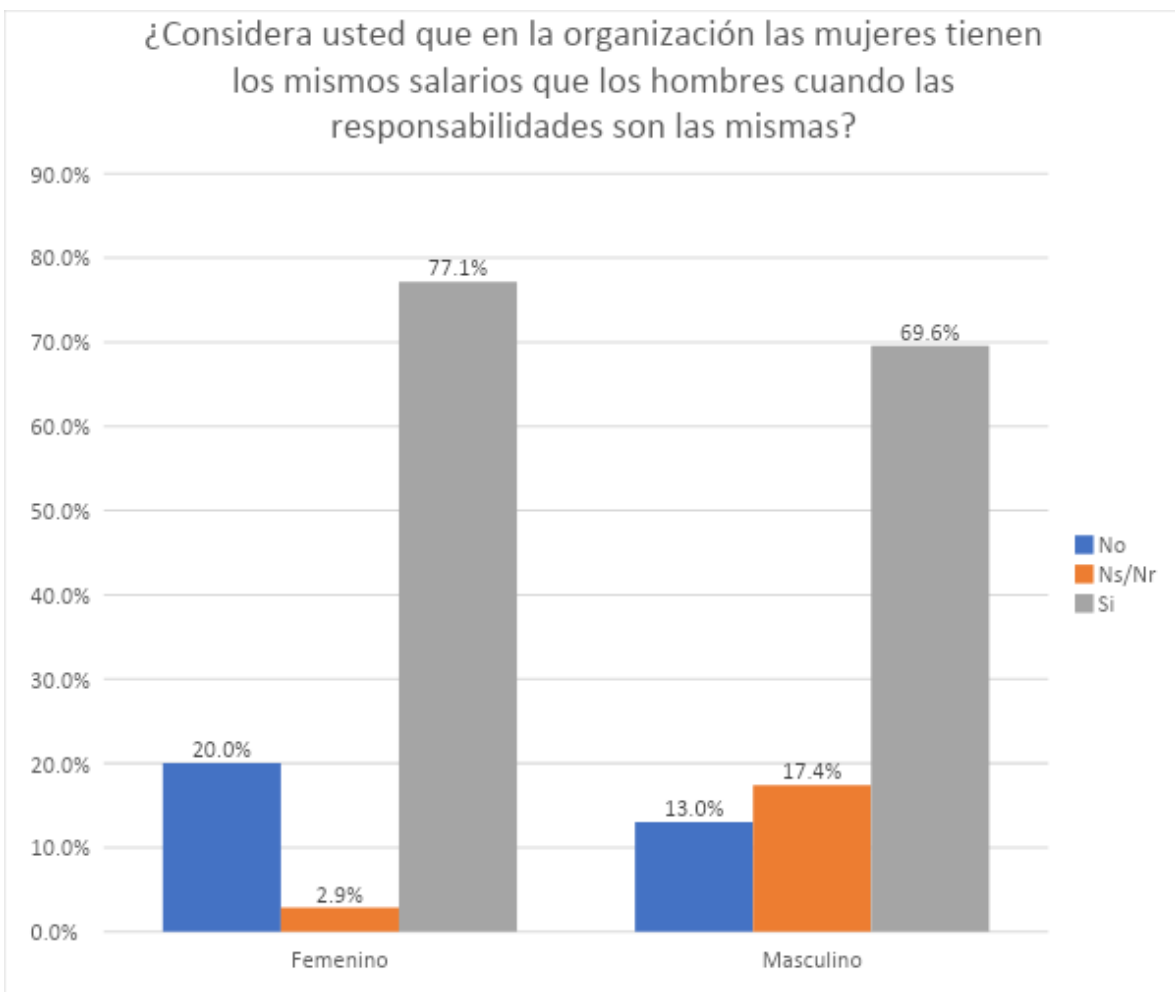


“Otros” incluye:

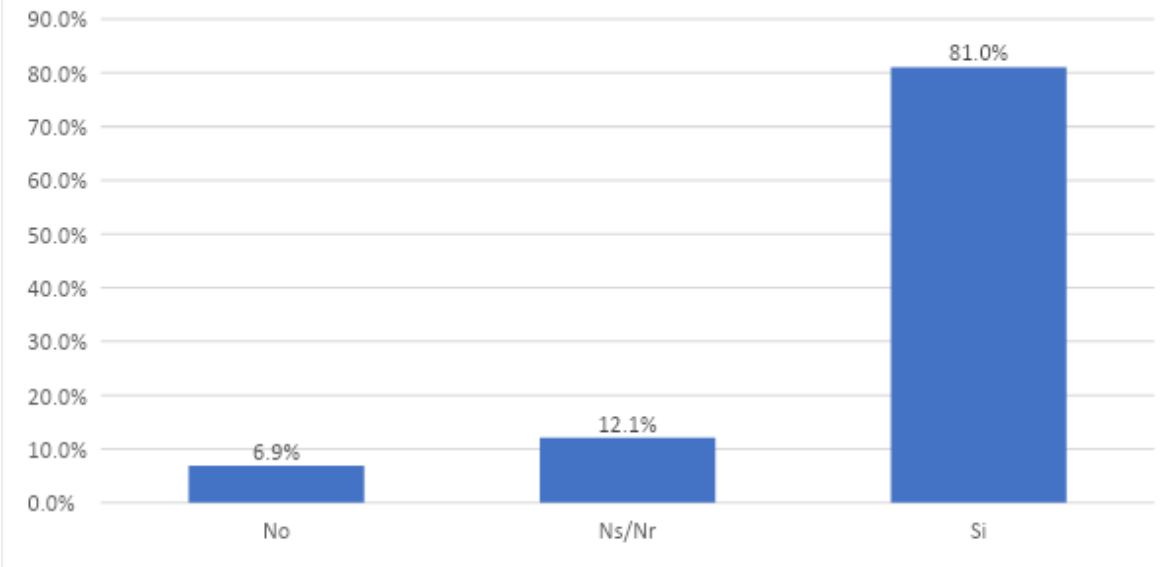
- Porque los hombres por ser hombres se aprovechan de eso, y creen que el cuerpo de la mujer es un objeto que se puede tomar como si nada. Y porque no hay una voluntad política
- Por la cultura machista en que se vive
- Porque no existe la cultura de la denuncia (x3)
- Impunidad
- Porque hay una sociedad machista

Discriminación basada en género

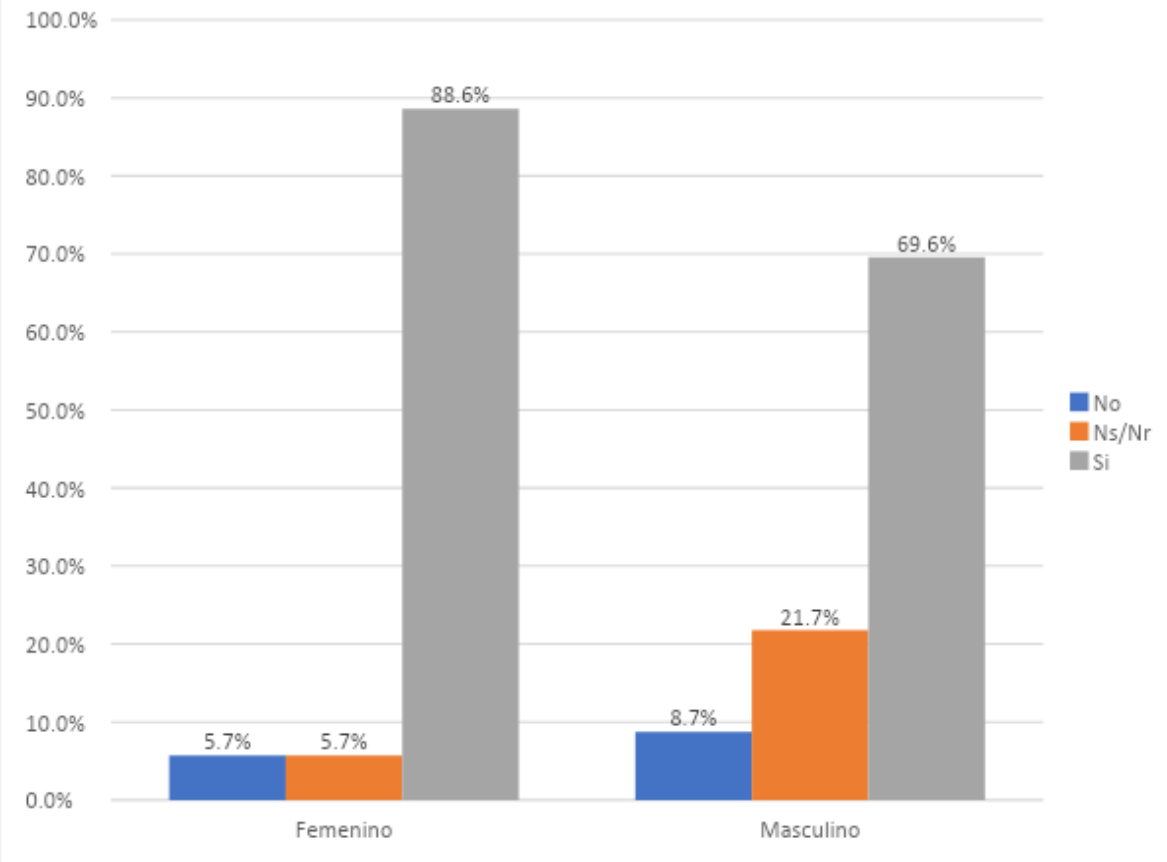




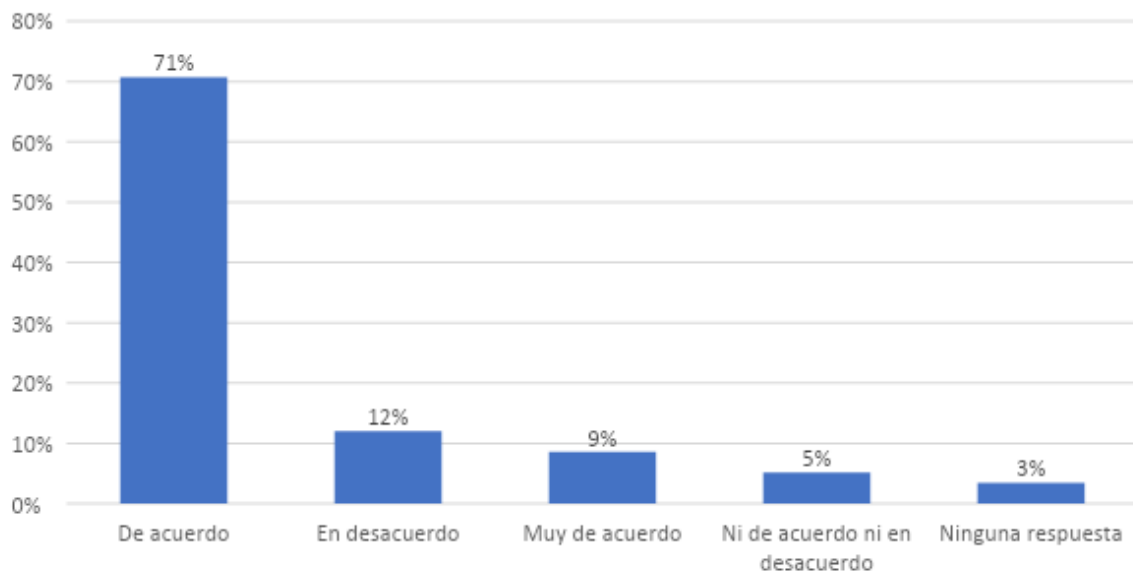
Una persona LGBTI ¿Tiene el mismo salario que todas las demás cuando las responsabilidades son las mismas?



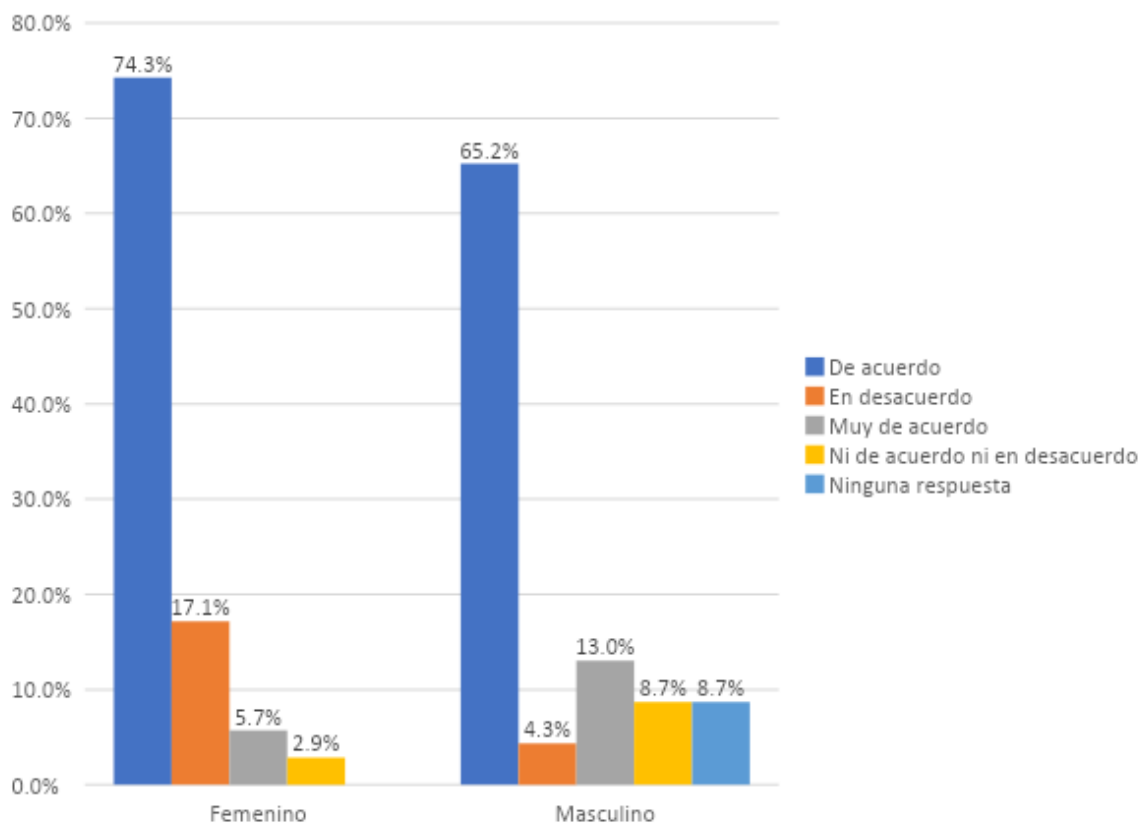
Una persona LGBTI ¿Tiene el mismo salario que todas las demás cuando las responsabilidades son las mismas?



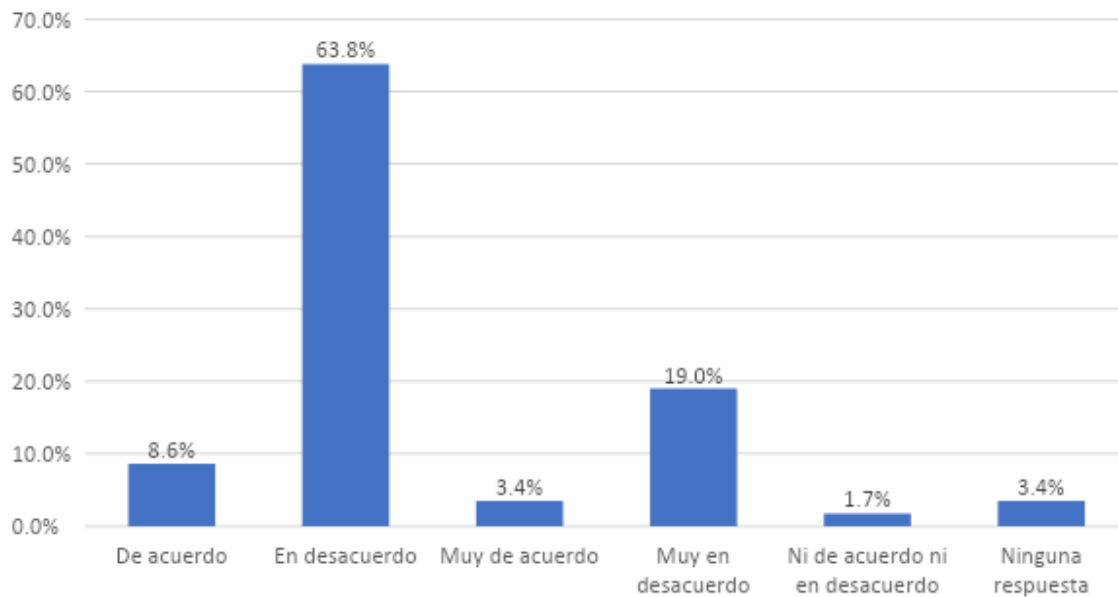
En esta organización los salarios se asignan de acuerdo a una escala definida por capacidades y responsabilidades



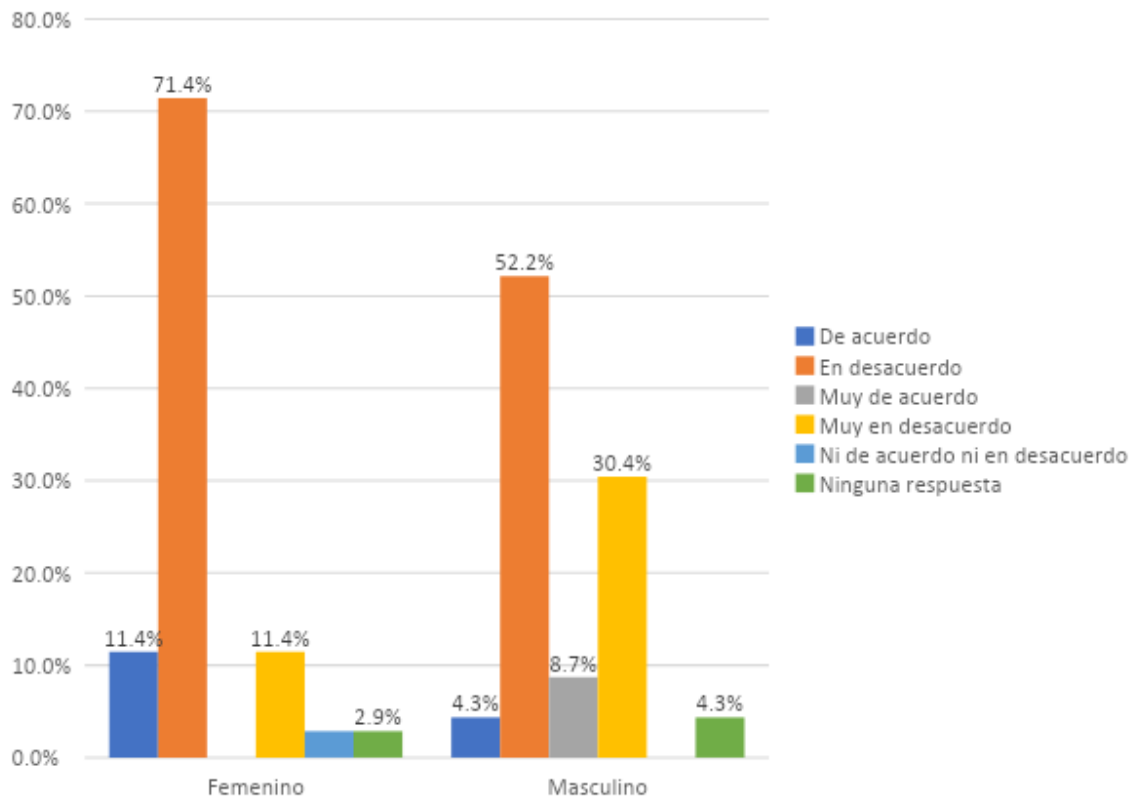
En esta organización los salarios se asignan de acuerdo a una escala definida por capacidades y responsabilidades



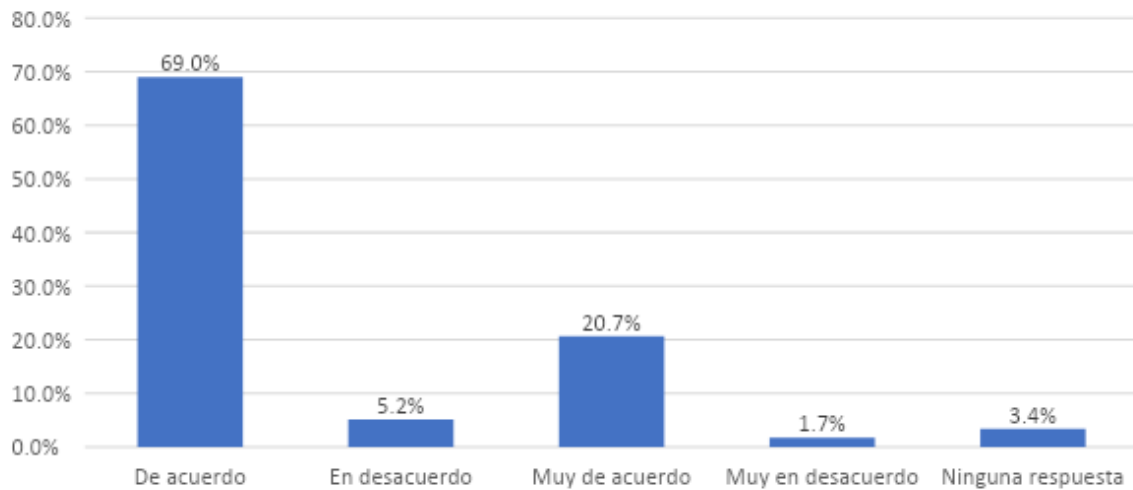
En esta organización los hombres ganan más que las mujeres y personas LGTBI



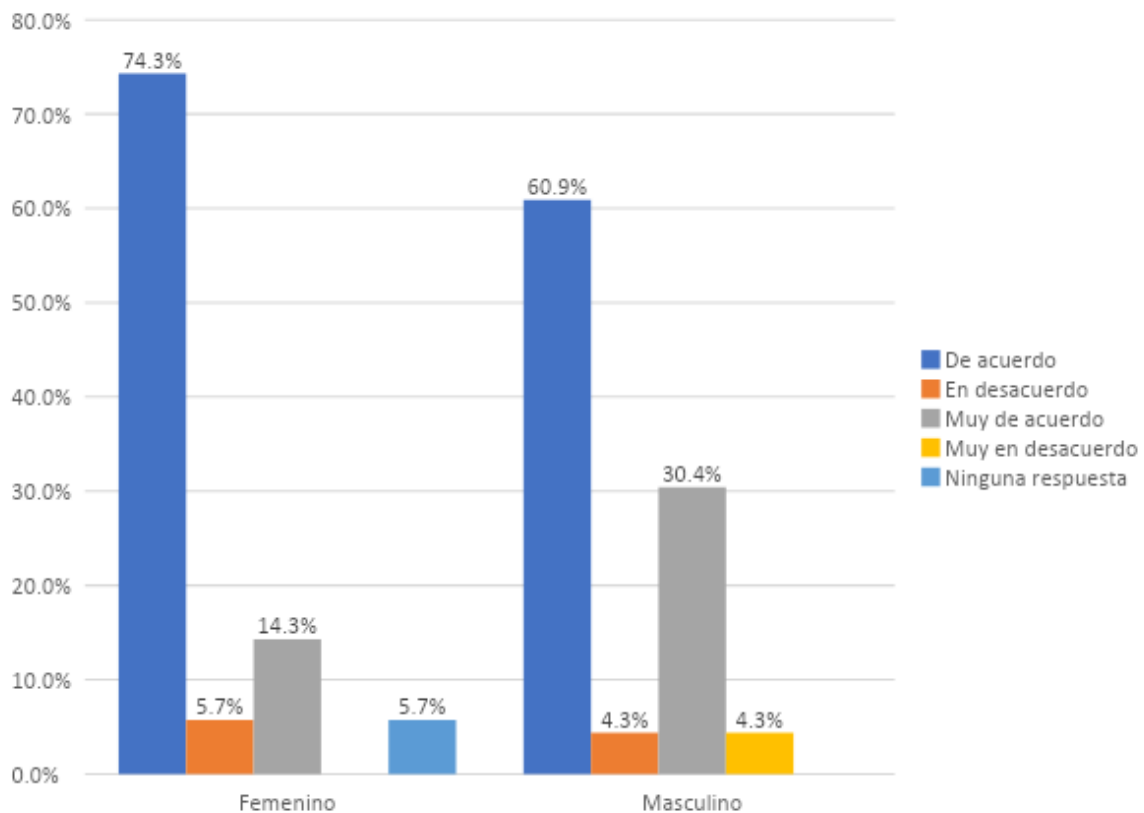
En esta organización los hombres ganan más que las mujeres y personas LGTBI

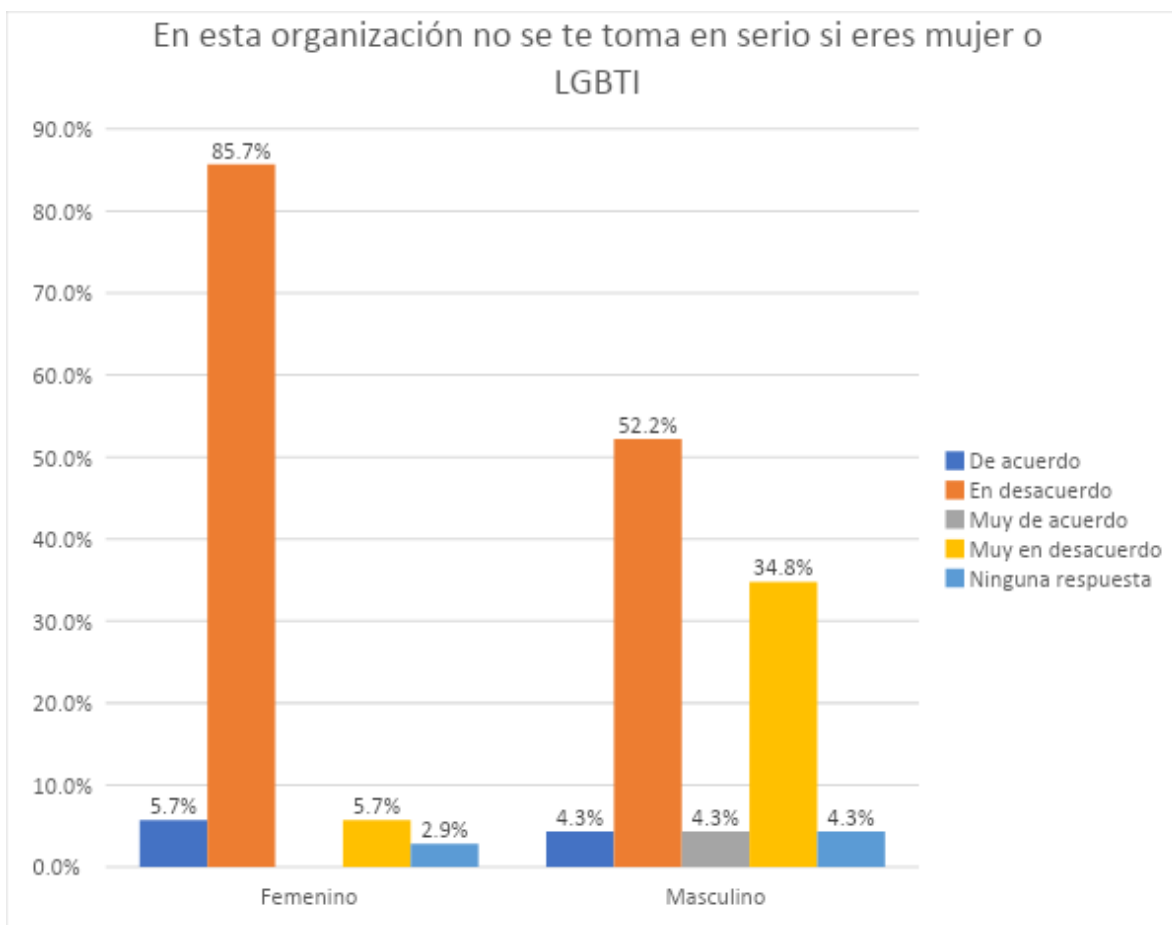


En esta organización todas las personas pueden ascender de puesto y ganar mejor sin importar su género o preferencias sexuales

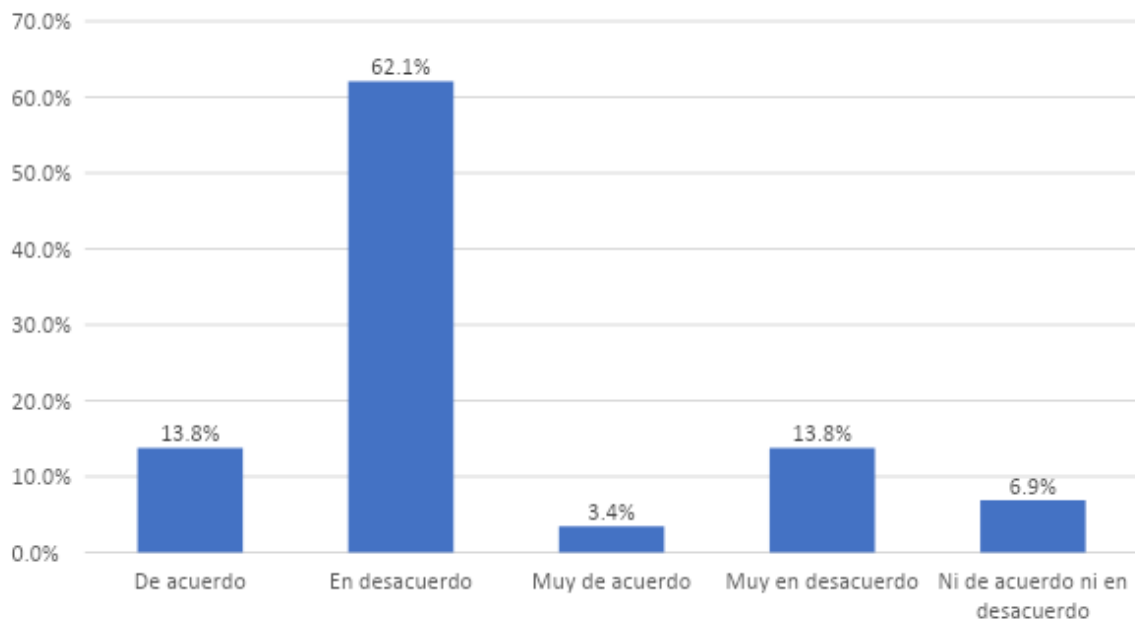


En esta organización todas las personas pueden ascender de puesto y ganar mejor sin importar su género o preferencias sexuales

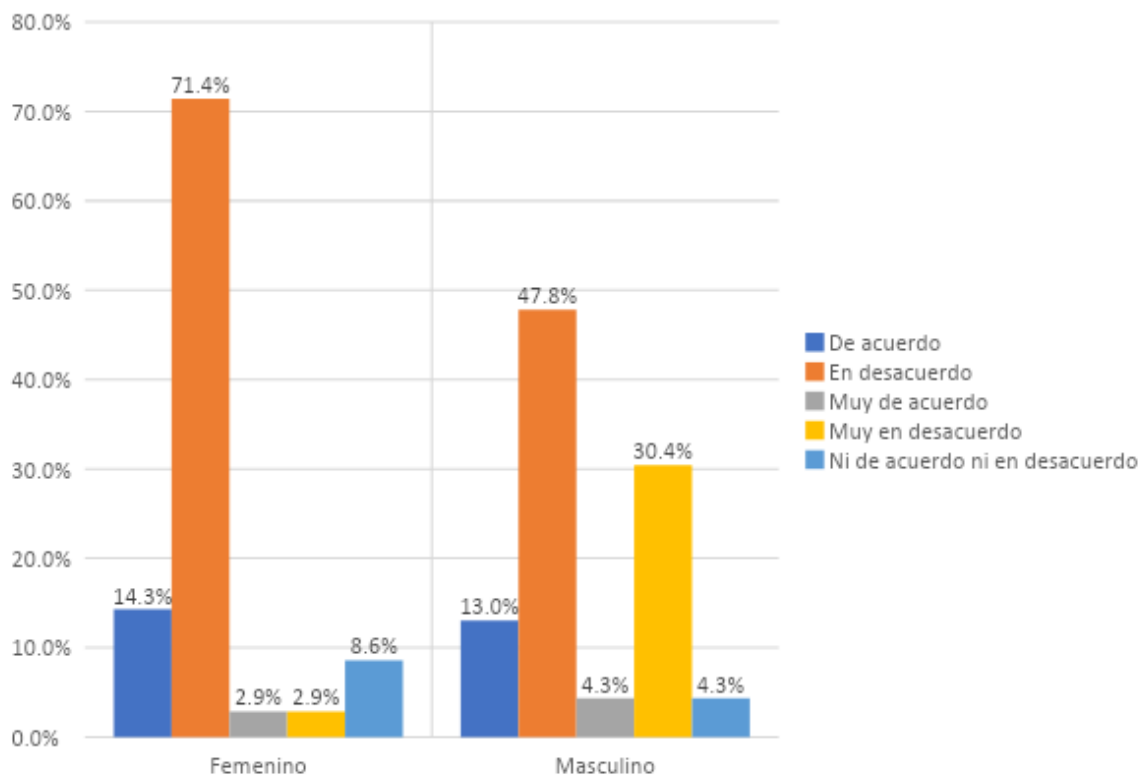




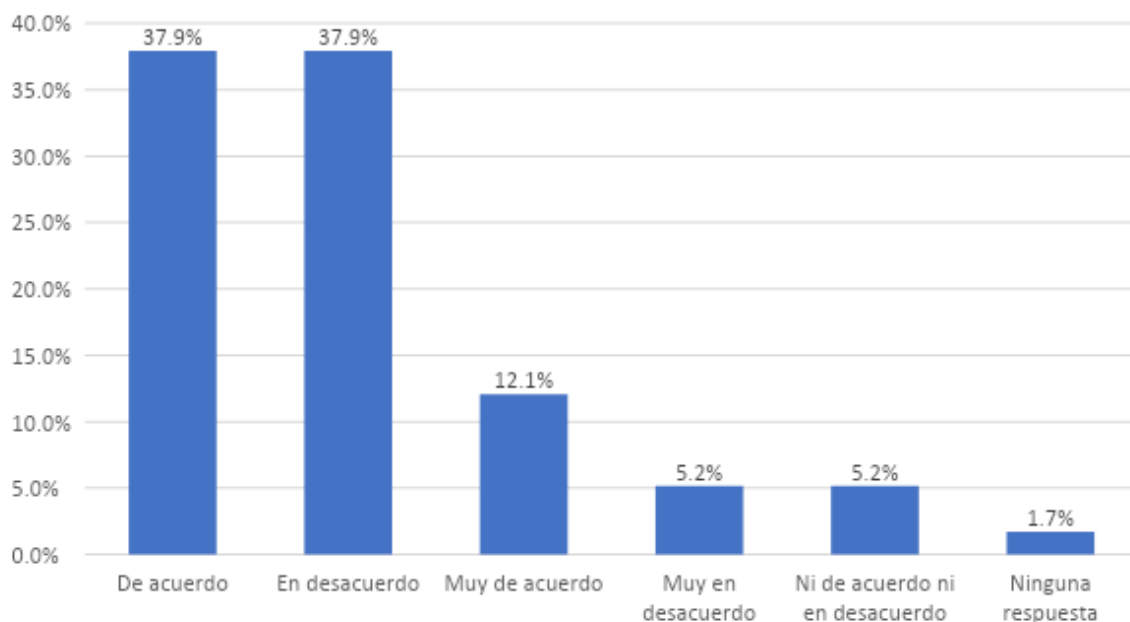
Al final los hombres son quienes deciden aquí, no importa el nivel de responsabilidad



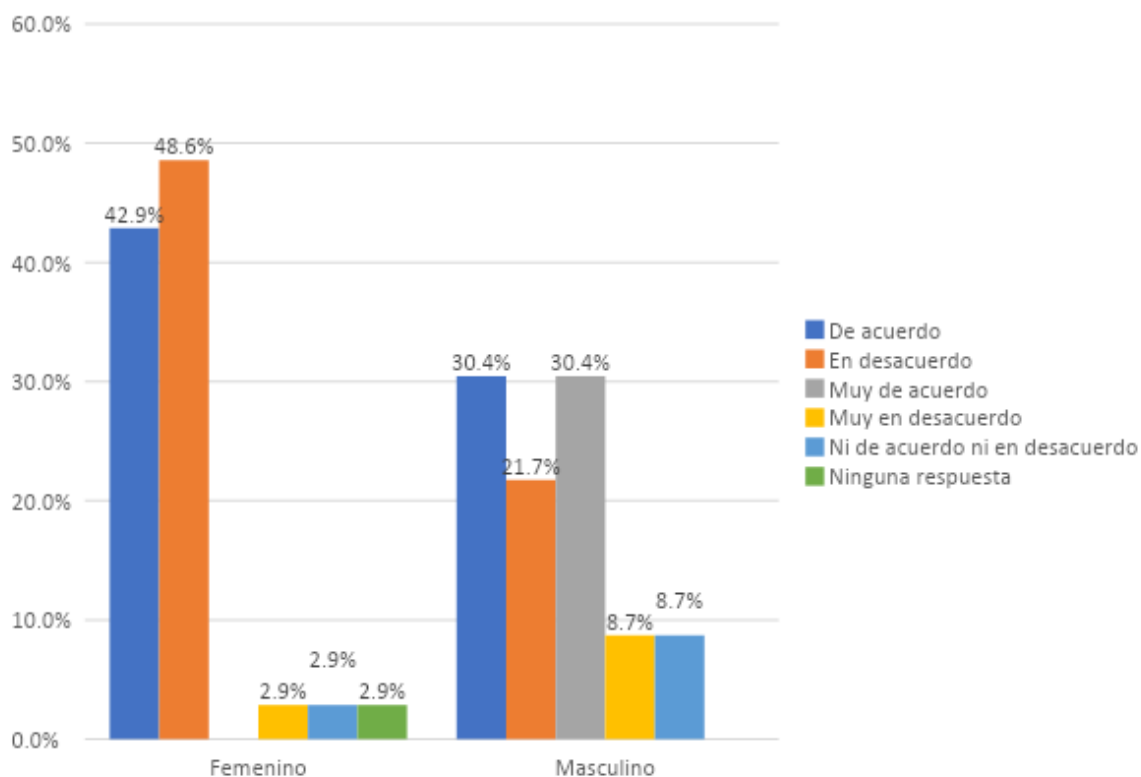
Al final los hombres son quienes deciden aquí, no importa el nivel de responsabilidad



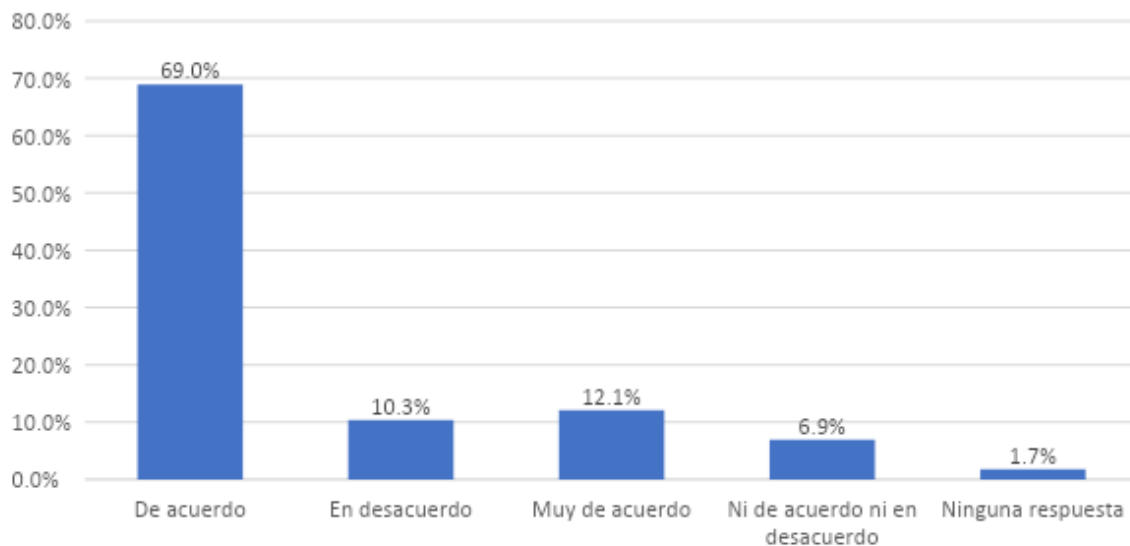
Somos organización de DDHH y por eso, esas cosas aquí no suceden



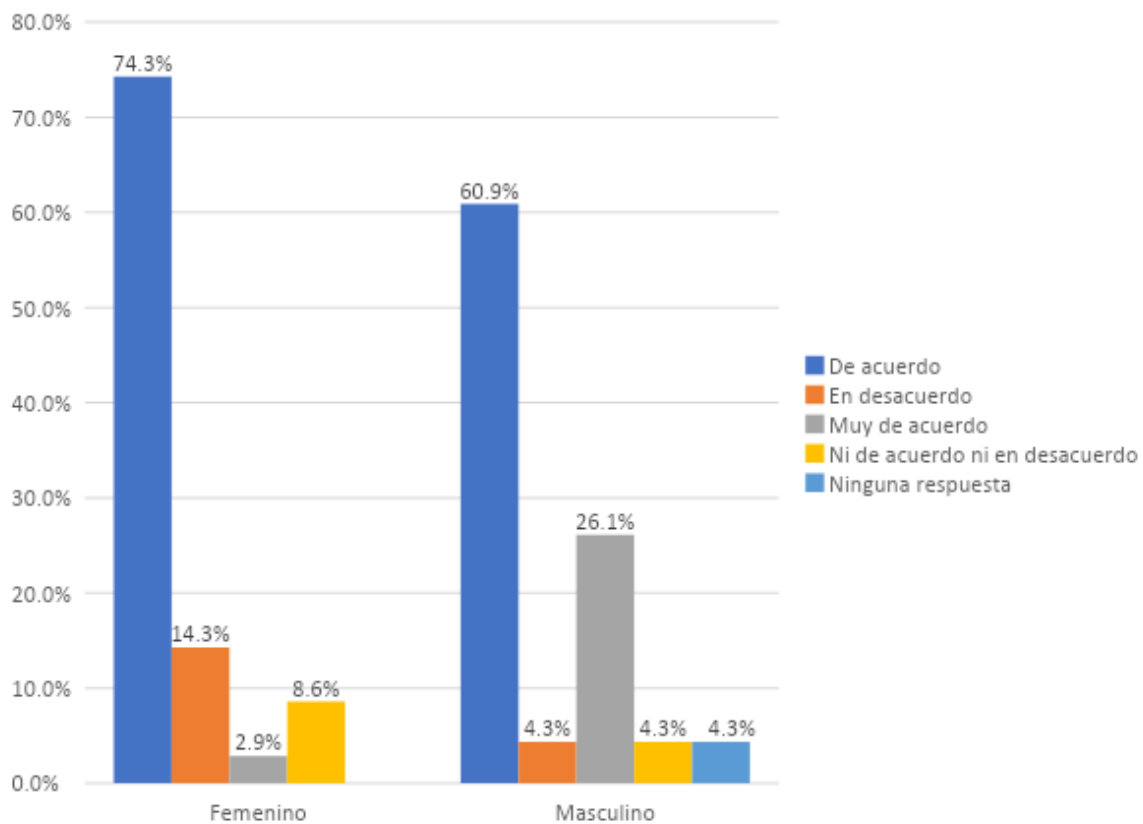
Somos organización de DDHH y por eso, esas cosas aquí no suceden

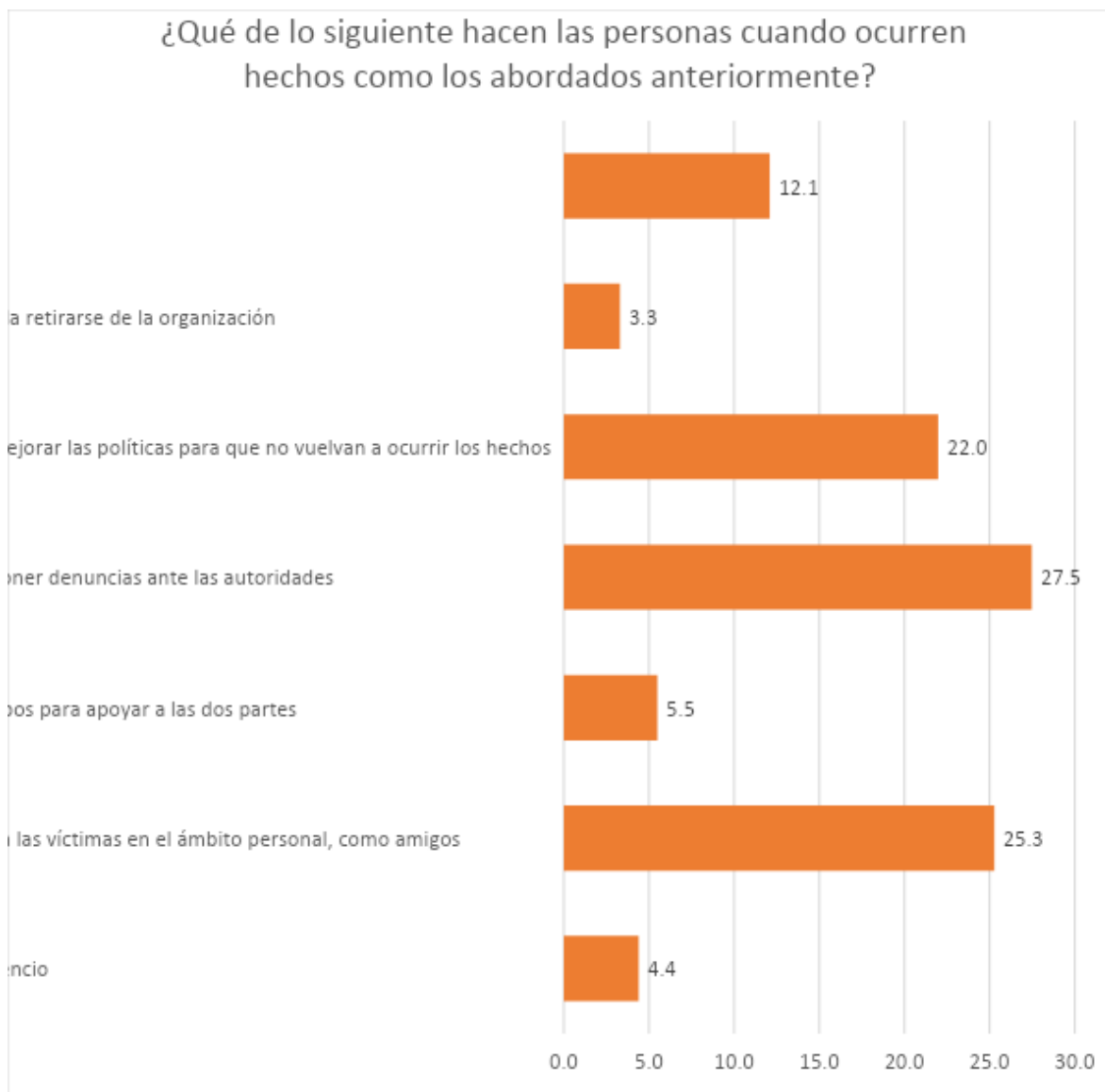


Nuestra misión de DDHH no permite que esas cosas se toleren aquí



Nuestra misión de DDHH no permite que esas cosas se toleren aquí

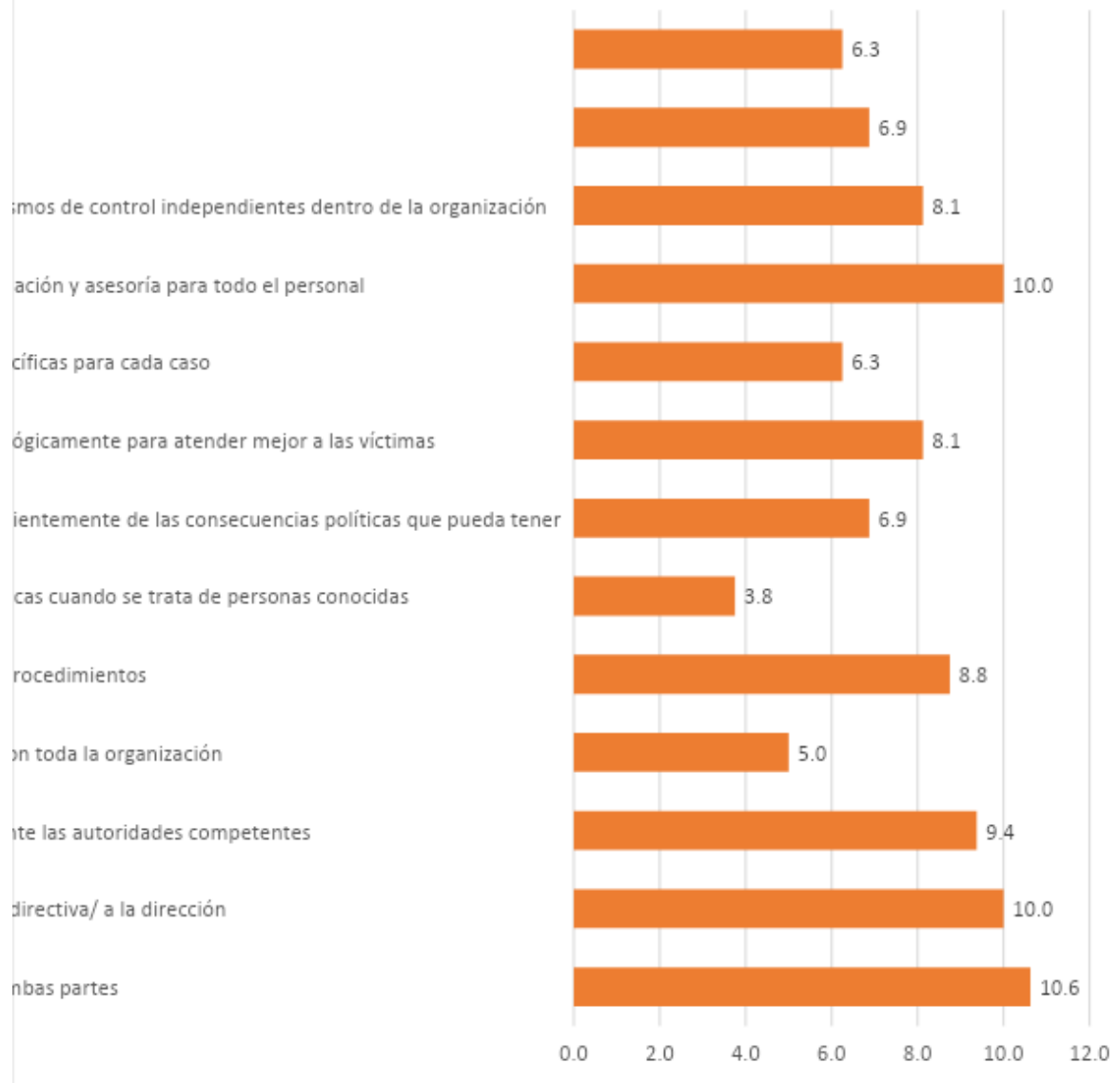




La respuesta “otros” incluye las personas que reportaron que “no hay casos” y lo siguiente:

- Se hacen grupos para apoyar a las víctimas
- Se buscaría otra organización para brindar apoyo como CDM entre otras

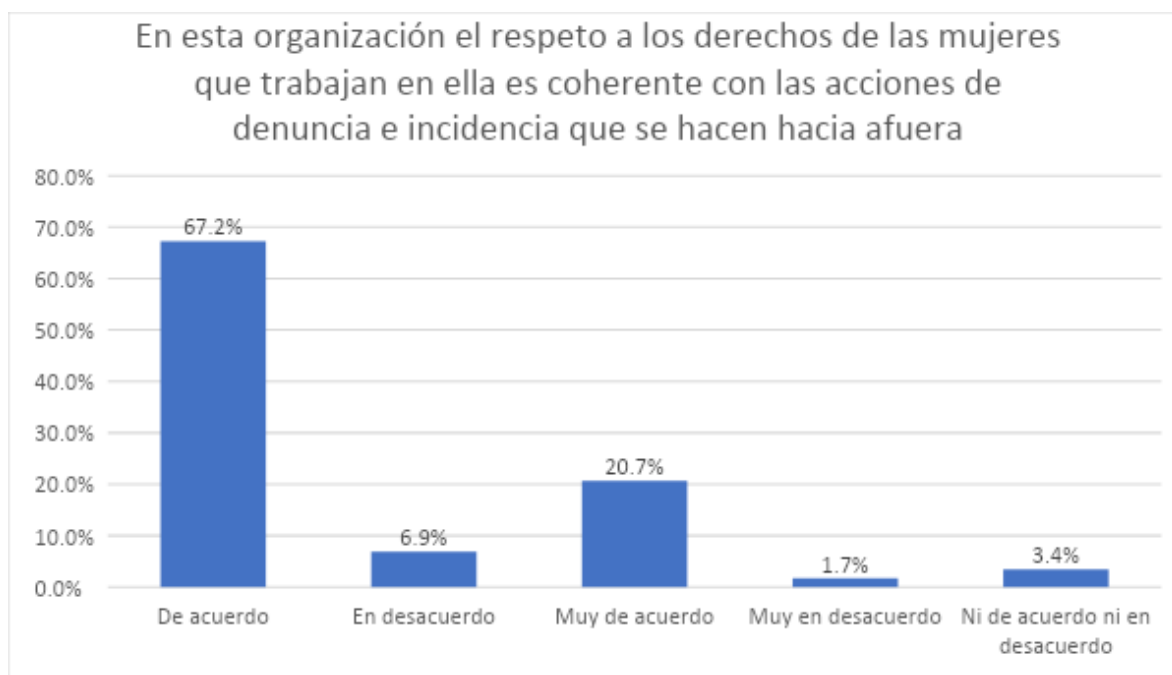
¿Cuáles de las siguientes respuestas han sido tomadas por la organización de manera formal ante hechos de acoso sexual o violación?



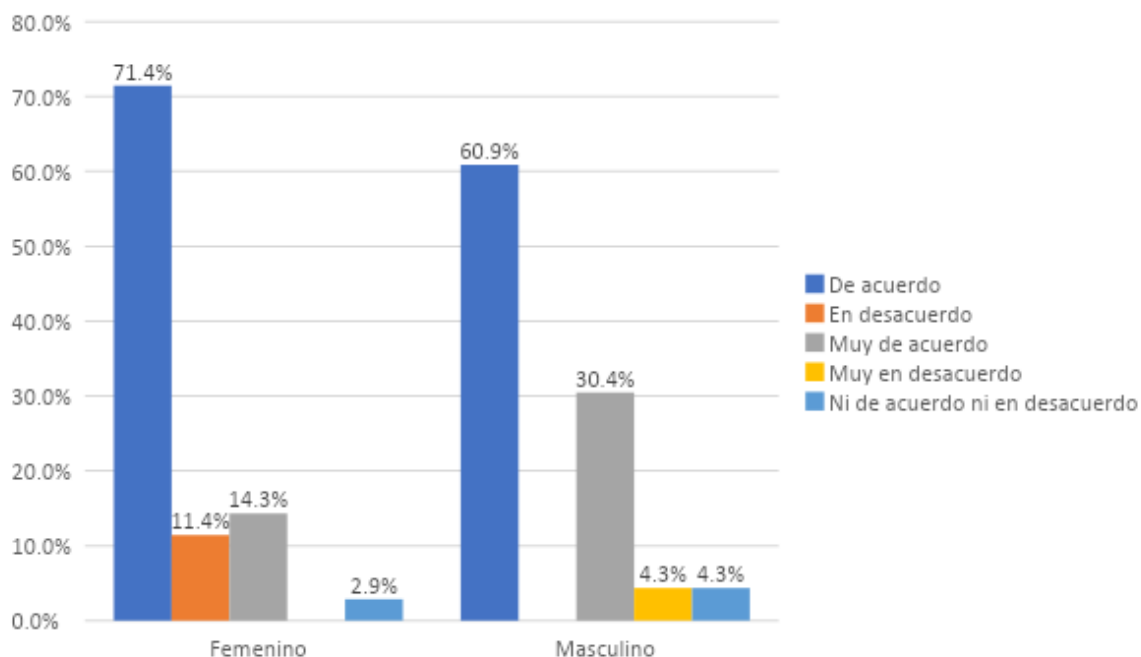
La respuesta “otros” incluye las personas que reportaron que “no hay casos” y lo siguiente:

- Promover la política (1x)
- Alentar a denunciar, discutir en junta directiva (1x)

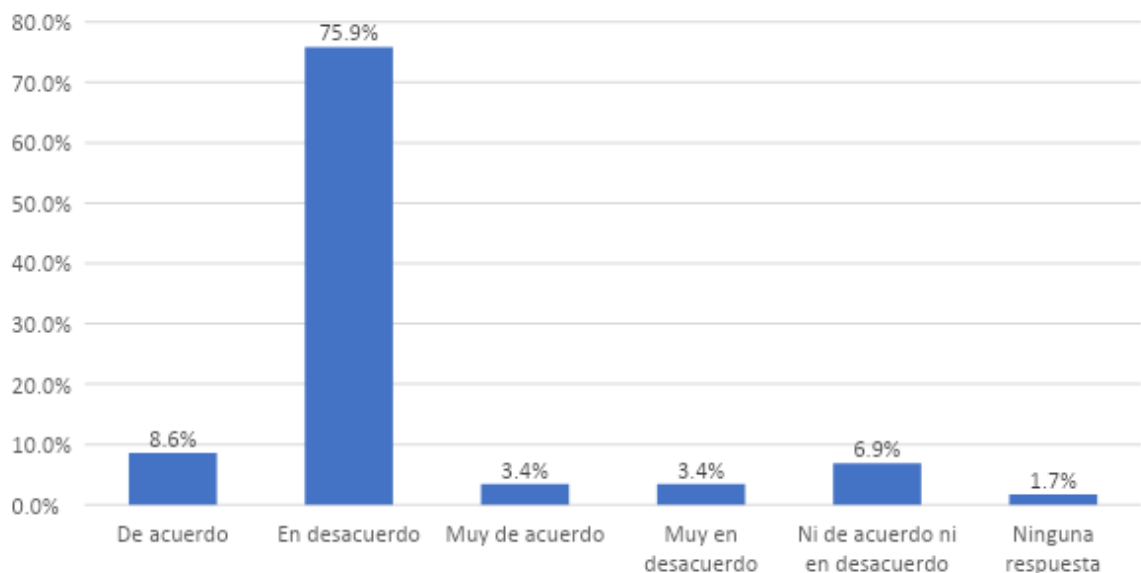
Coherencia institucional



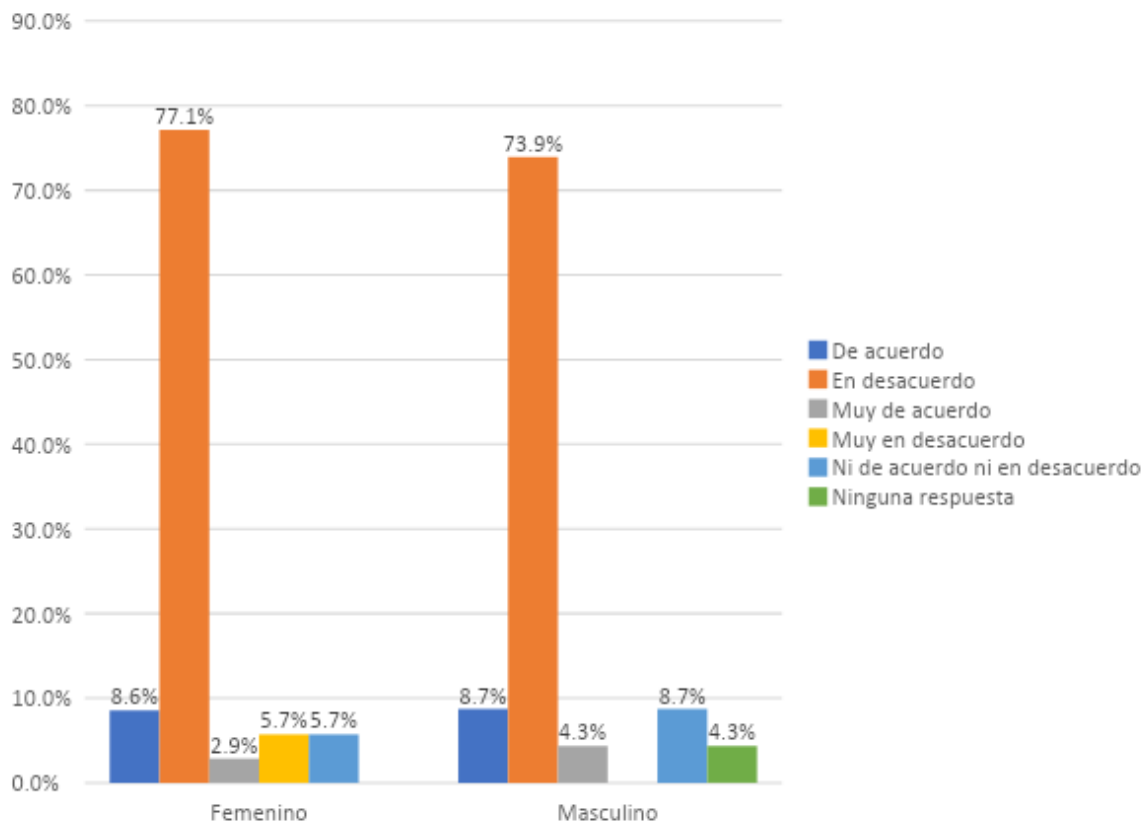
En esta organización el respeto a los derechos de las mujeres que trabajan en ella es coherente con las acciones de denuncia e incidencia que se hacen hacia afuera



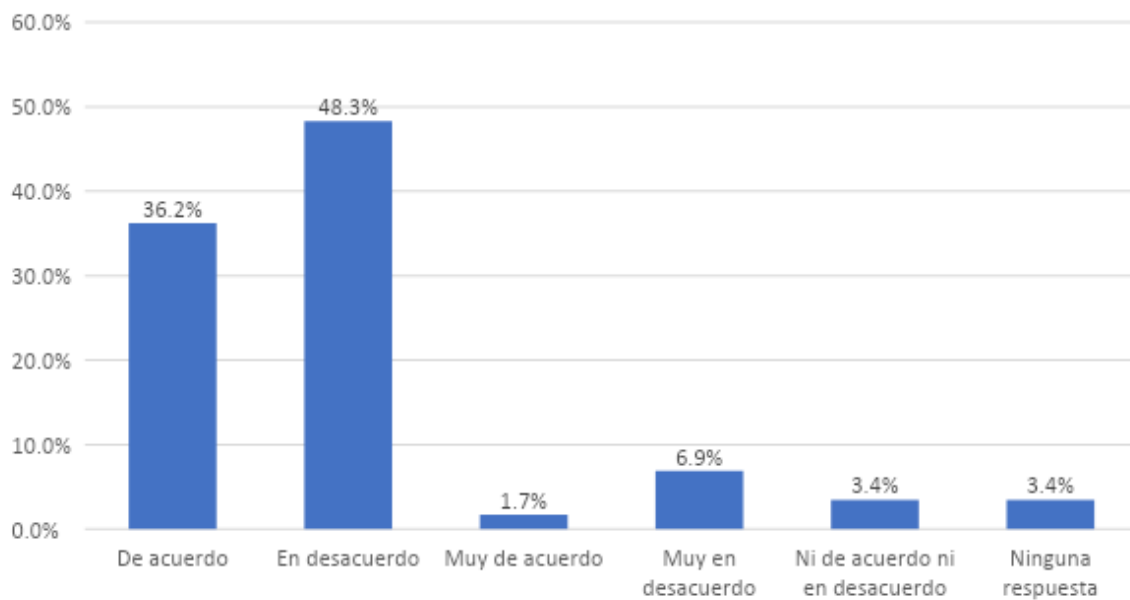
En esta organización una cosa es lo que se predica y otra lo que se hace cuando se trata de violencia sexual y de género



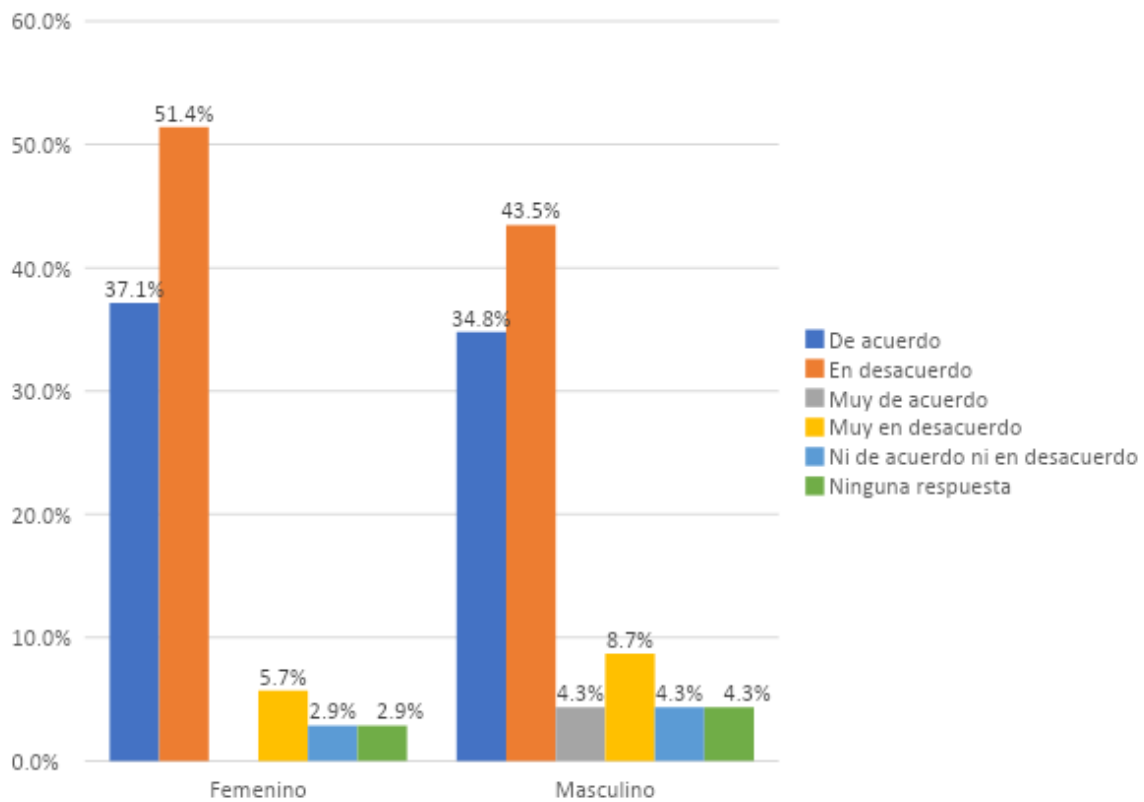
En esta organización una cosa es lo que se predica y otra lo que se hace cuando se trata de violencia sexual y de género



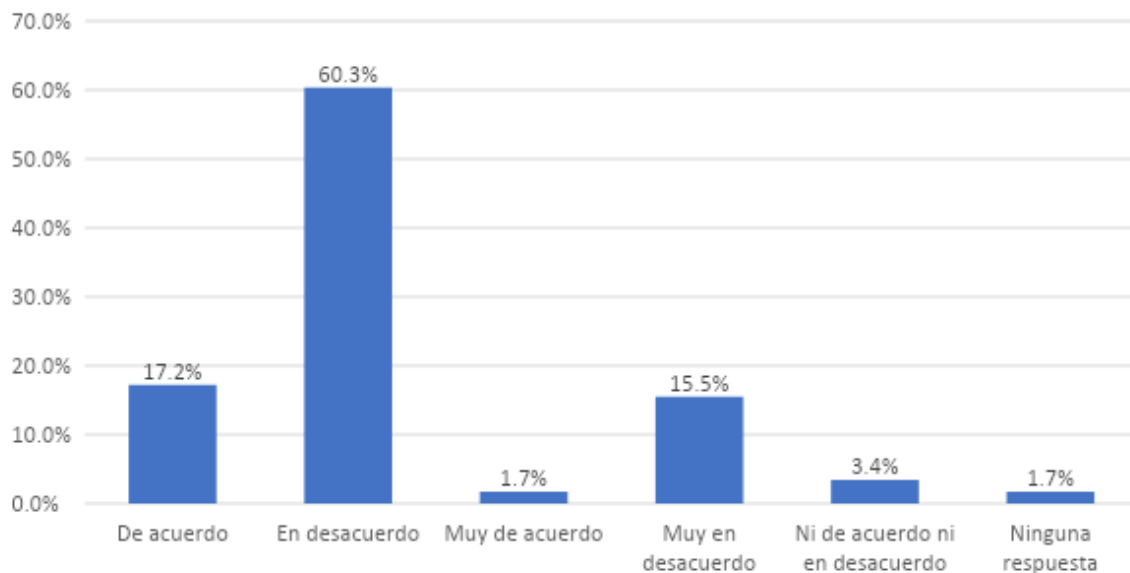
En esta organización las cosas relacionadas con esos temas no son tan graves como en otras con las que se trabaja



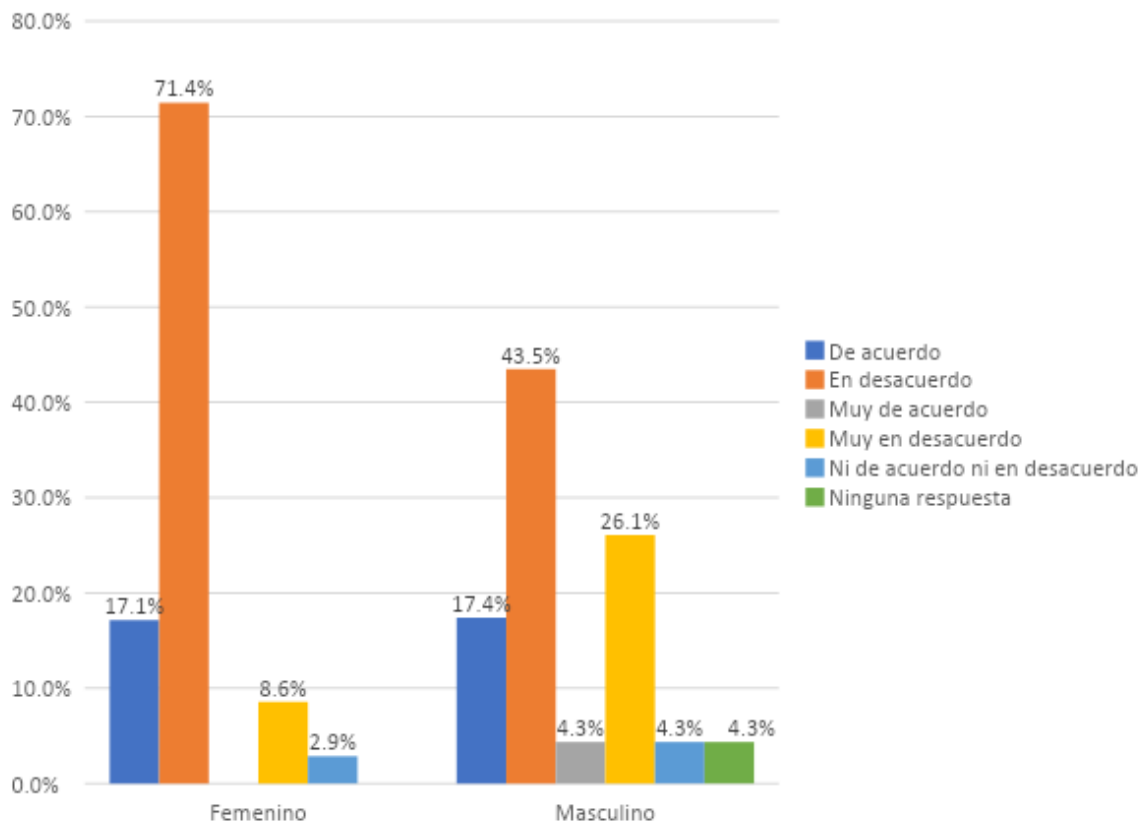
En esta organización las cosas relacionadas con esos temas no son tan graves como en otras con las que se trabaja



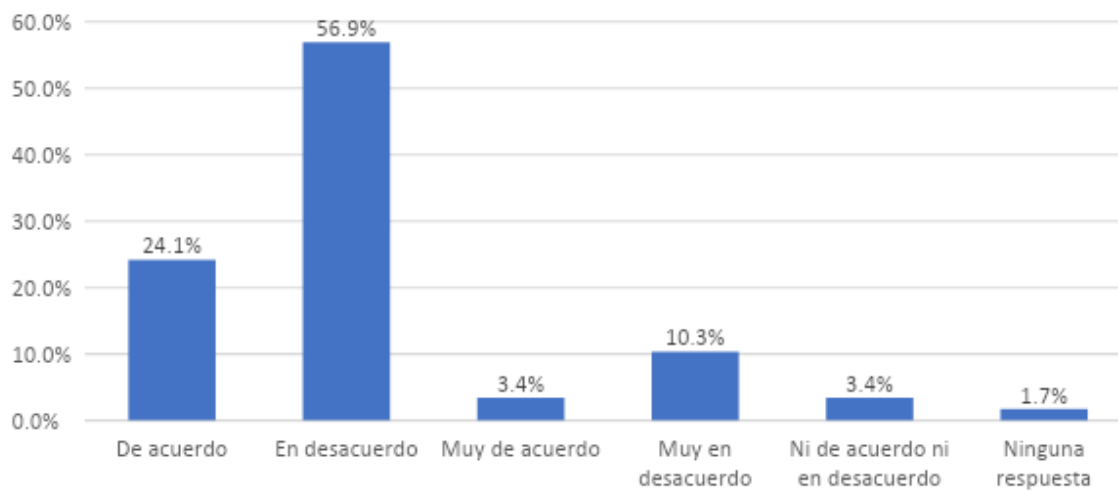
En esta organización es más importante la causa política que esos problemas internos



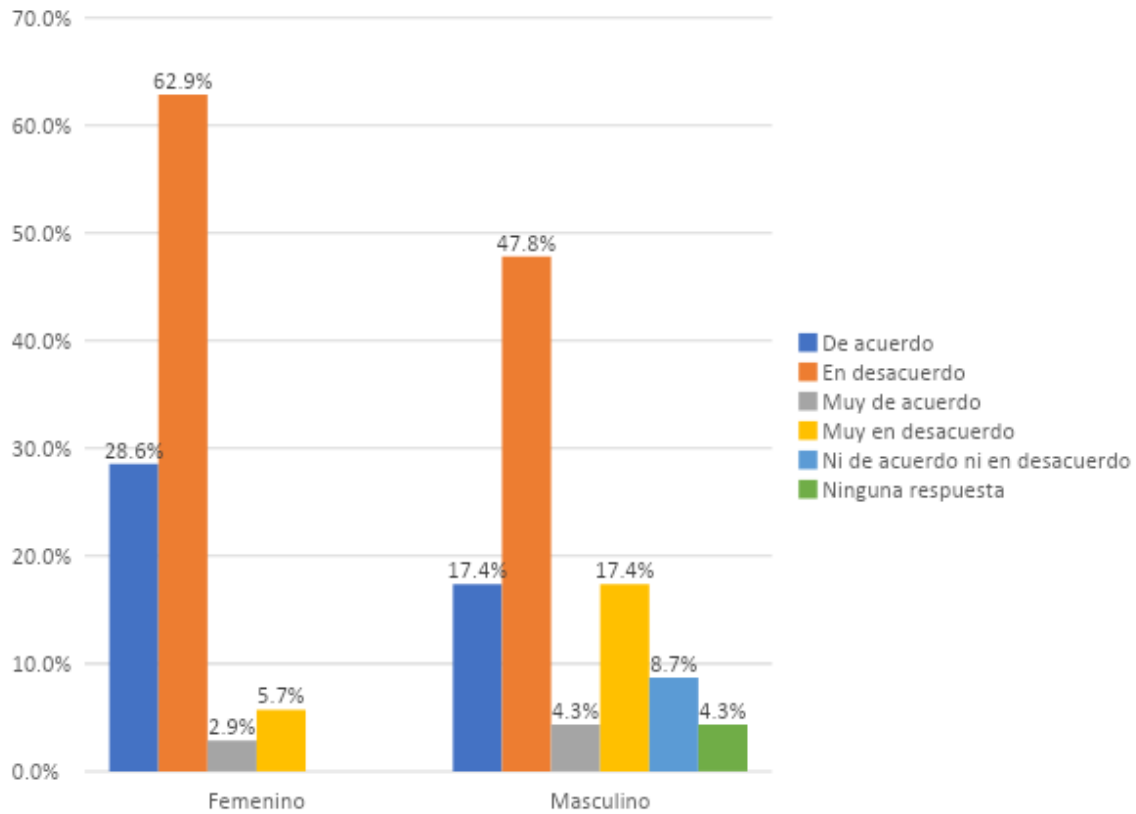
En esta organización es más importante la causa política que esos problemas internos



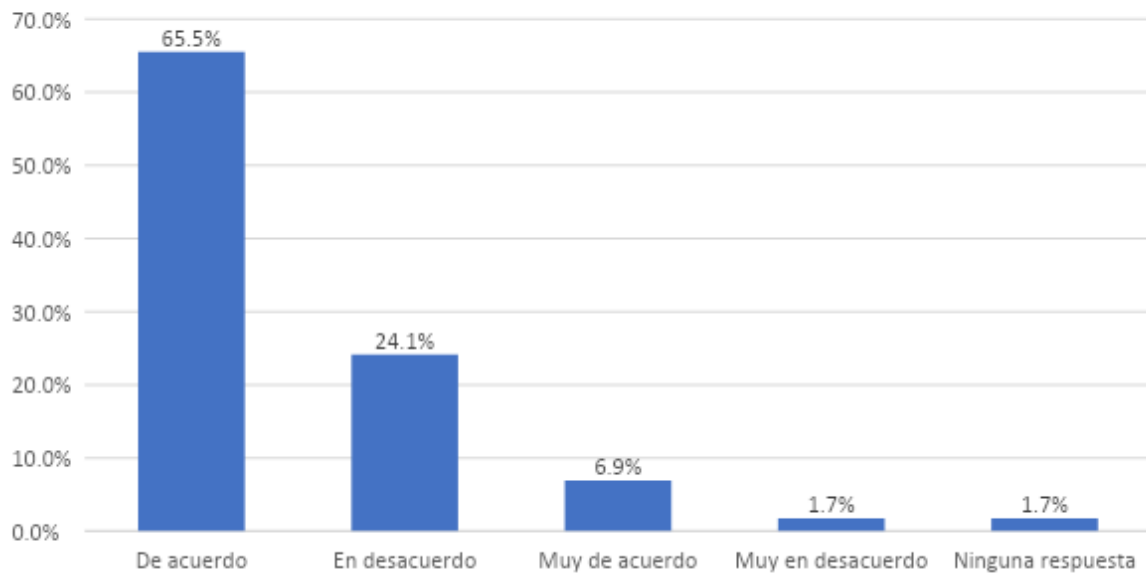
Aunque tengamos algunos problemas relacionados con eso, al final es más importante el trabajo que hacemos por la demás gente en el país



Aunque tengamos algunos problemas relacionados con eso, al final es más importante el trabajo que hacemos por la demás gente en el país



Toda organización debe ir mejorando poco a poco, no se puede cambiar la cultura de un día para otro



Toda organización debe ir mejorando poco a poco, no se puede cambiar la cultura de un día para otro

