



U

MECANISMO PARA LA
PREVENCIÓN Y ATENCIÓN
**CASOS DE
HOSTIGAMIENTO
Y ACOSO SEXUAL**
EN LAS UNIVERSIDADES
INTERCULTURALES



ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
**GOBIERNO DE
MÉXICO**

EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

Instituto Nacional de las Mujeres

Nadine Gasman Zylbermann
PRESIDENTA

Marta Clara Ferreyra Beltrán
DIRECTORA GENERAL DE LA POLÍTICA
NACIONAL DE IGUALDAD Y DERECHOS DE LAS
MUJERES

María Margarita Cortés Cid
DIRECTORA DEL SISTEMA NACIONAL PARA LA
IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Nancy Alejandra Muñoz López
SUBDIRECTORA DE VINCULACIÓN
INSTITUCIONAL Y SEGUIMIENTO A LA POLÍTICA
NACIONAL EN MATERIA DE IGUALDAD

Yaiza Ariana Rodríguez Gutiérrez
SUBDIRECTORA DE ORGANIZACIÓN Y
SEGUIMIENTO AL SISTEMA NACIONAL PARA LA
IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Secretaría de Educación Pública

Leticia Ramírez Amaya
SECRETARIA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

Francisco Luciano Concheiro Bórquez
SUBSECRETARIO DE EDUCACIÓN SUPERIOR

María de los Ángeles Gordillo Castañeda
COORDINADORA TÉCNICA DE PLANEACIÓN
Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Carmen Enedina Rodríguez Armenta
DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN
SUPERIOR UNIVERSITARIA INTERCULTURAL

Juan Gregorio Regino
DIRECTOR DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL

Sandra Méndez Peral
SUBDIRECCIÓN ACADÉMICA INTERCULTURAL

Juliana Acevedo Ávila
JEFA DE DEPARTAMENTO ADSCRITA A LA
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL

Mónica Bibiana Rosas Luna
JEFA DE DEPARTAMENTO ADSCRITA A LA
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL

Mecanismo para la prevención y atención de casos de hostigamiento y acoso sexual en las Universidades Interculturales

Primera edición: febrero de 2024.

© **Instituto Nacional de las Mujeres**
INMUJERES

Barranca del Muerto N° 209, Col. San José Insurgentes,
Alcaldía Benito Juárez, C.P. 03900,
Ciudad de México.
www.gob.mx/inmujeres

Desarrollo de contenidos: Cynthia Galicia Mendoza con la revisión
del Instituto Nacional de las Mujeres y la Subsecretaría de
Educación Superior

Diseño editorial: Armando Mata Sevilla.

Impreso y Hecho en México.

Ejemplar gratuito. Prohibida su venta.

Índice

Presentación INMUJERES	5
Presentación SEP	9
Introducción	11
Mecanismo para la prevención y atención integral de casos de hostigamiento y acoso sexual en la universidades interculturales	13
Caja de herramientas para la aplicación del Mecanismo para la prevención y atención integral de casos de hostigamiento y acoso sexual en la Universidades Interculturales	47
Bibliografía consultada	161

Presentación INMUJERES

La Cuarta Transformación de México ha puesto en el centro la igualdad entre mujeres y hombres como un principio transversal de los derechos humanos y como condición indispensable para el pleno reconocimiento de los derechos de los pueblos indígenas, afrodescendientes y comunidades equiparables.

En este marco, la transformación de los procesos educativos desde una perspectiva de género, intercultural e interseccional ha sido una condición indispensable para el ejercicio del derecho a la educación basada en la igualdad y el respeto de la dignidad de las personas y el reconocimiento del derecho a la diferencia y los diferentes modos de vida y existencia de los pueblos originarios.

Desde el Instituto Nacional de las Mujeres reconocemos que la ruta de la transformación para la igualdad de género ha sido posible a través del trabajo coordinado con la Subsecretaría de Educación Superior, de la Secretaría de Educación Pública, el cual ha permitido generar medidas necesarias para la prevención y atención de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico el hostigamiento sexual y acoso sexual en las instituciones de educación superior.

En este sentido, y derivado del trabajo conjunto es que elaboramos este Mecanismo para la prevención y atención integral a víctimas de casos de hostigamiento y acoso sexuales en las Universidades Interculturales, el

cual desarrolla una estrategia de prevención y atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual centrada en las víctimas desde los enfoques de género, intercultural e interseccional.

Este Mecanismo se configura a partir de la interculturalidad crítica, desde la perspectiva de género, como un elemento central para romper una visión única alrededor de otras formas de existencia en el mundo y reconocer las desigualdades entre mujeres y hombres en pueblos, comunidades, asentamientos y barrios.

La generación de nuevas lógicas igualitarias requiere del trabajo articulado entre las instituciones de educación superior de todos los subsistemas educativos. Desde el INMUJERES y la Subsecretaría de Educación Superior ponemos a su disposición una caja de herramientas que se integra por una estrategia de prevención y atención centrada en las víctimas, una estrategia de capacitación para el fortalecimiento de las acciones en materia de prevención y atención del hostigamiento sexual y acoso sexual y una estrategia de difusión y replicabilidad al interior de las instituciones de educación superior.

De manera específica, plantea estándares y parámetros para la atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que permiten elaborar un programa de trabajo progresivo con acciones a implementar en el corto plazo, como lo son la emisión por parte de las y los rectores de las Universidades Interculturales del Pronunciamiento de Cero Tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual, la elaboración y difusión del Protocolo para la prevención, atención y sanción de hostigamiento y acoso sexual identificando el área o el órgano responsable de dar atención, acompañamiento y canalización de casos.

En el Protocolo, se plantea la relevancia de medir el riesgo en que se encuentra una víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual y establecimiento de medidas cautelares que consideren el valor preponderante al dicho de la víctima, tomando como base el estándar de prueba de la Corte Interamericana.

Construyamos de manera conjunta una nueva dimensión en la atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, desde la perspectiva de género, la interseccionalidad e interculturalidad, situando de manera

multidimensional las relaciones de poder dentro del ámbito universitario intercultural, y su intersección con el género, la etnia, la lengua, la posición geográfica, la religión y las condiciones socioeconómicas se entrelazan y determinan una posición para hombres y mujeres dentro de las relaciones escolares y educativas.

Sigamos trabajando por un entorno donde las mujeres que trabajan y estudian en las Universidades Interculturales puedan vivir libres de violencia.

Doctora Nadine Gasman Zylbermann

Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres

Presentación SEP

El *Mecanismo para la prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual en las Universidades Interculturales* surge del reconocimiento de las luchas históricas centradas en el respeto a los derechos humanos, la igualdad entre mujeres y hombres y los derechos de los pueblos indígenas, afrodescendientes y comunidades equiparables.

Esto ha dado pie para que el Instituto Nacional de las Mujeres y la Subsecretaría de Educación Superior de la SEP confluyeran en un poderoso trabajo que incluye Directrices para elaborar e implementar mecanismos de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en las instituciones de educación superior; la Declaratoria de cero tolerancia de las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual; el convenio con la Secretaría de Gobernación para que los Centros de Justicia de todo el país coadyuvaran en la atención de casos en las instituciones de educación superior y, ahora, estos mecanismos para la prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual en las Universidades Interculturales.

Estos Mecanismos reconocen y, al mismo, tiempo proponen que no se puede avanzar en la atención de la violencia hacia las mujeres, si no se considera que el género, la etnia, la lengua, la posición territorial, la condición de clase, migratoria y las capacidades se entrelazan y determinan una posición para hombres y mujeres dentro de las relaciones escolares y educativas.

Todas y todos celebramos la presentación de estos Mecanismos porque permitirán desarrollar el eje transversal de interculturalidad en la educación superior.

Doctor Luciano Concheiro Bórquez
Subsecretario de Educación Superior, SEP

Introducción

Mirar la interculturalidad desde la perspectiva de género es central para romper una visión única alrededor de otras formas de existencia en el mundo, y especialmente reivindicativas a las múltiples desigualdades de mujeres y hombres en los pueblos, comunidades y barrios; con los grupos indígenas, afrodescendientes y comunidades equiparables, entre personas campesinas, jornaleras, trabajadoras y migrantes. Implica también reconocer las luchas históricas centradas en el respeto de los derechos humanos, de la igualdad entre mujeres y hombres, de los colectivos, de los derechos de pueblos y comunidades indígenas, de la no discriminación y de una voz común a la no violencia.

En este mismo sentido, reconocer las múltiples violencias en contra de las mujeres es reconocer que sólo de manera coordinada, transformado el individualismo, el patriarcado y el ejercicio opresivo del poder, es que se pueden crear nuevas lógicas igualitarias. En el Artículo Tercero Constitucional se establece que en los pueblos y comunidades indígenas se impartirá educación plurilingüe e intercultural basada en el respeto, promoción y preservación del patrimonio histórico y cultural.

Esto implica el reconocimiento de una sociedad diversa que se da en un contexto de desigualdad y múltiples formas de violencia contra las mujeres. De acuerdo con cifras del INEGI, del total de mujeres de 15 años y más, 70.1% ha experimentado al menos un incidente de violencia, que puede ser psicológica, económica, patrimonial, física, sexual o discriminación, en al menos un ámbito a lo largo de su vida. Respecto de

los datos de 2016, los resultados de 2021 del INEGI muestran un incremento de 4 puntos porcentuales en la violencia total contra las mujeres a lo largo de la vida.

Asumir que es nuestro deber como instituciones cambiar esta realidad, nos impulsó a generar un Mecanismo para la prevención y atención de casos de hostigamiento y acoso sexual en las Universidades Interculturales cuyo objetivo es establecer medidas para la prevención y atención integral a casos de hostigamiento y acoso sexual (HsyAs), con enfoque intercultural, de derechos humanos, interseccional y perspectiva de género. Igualmente, nos hemos centrado en poner a disposición de las universidades una caja de herramientas con una estrategia de capacitación y de difusión como parte de este mecanismo. Se destaca que actualmente, este mecanismo se centra en la prevención y atención de HsyAs, por lo que la sanción de casos de HsyAs desde los enfoques de género, intercultural e interseccional se desarrollará con mayor profundidad en la segunda fase de implementación de este mecanismo.

Mecanismo para la
prevención y atención
integral de casos de
hostigamiento y acoso
sexual en la universidades
interculturales

Marco normativo nacional

El derecho a la educación basado en la igualdad entre mujeres y hombres y el respeto de los derechos de los pueblos indígenas se encuentra establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. La Carta Magna del Estado mexicano establece que todas las personas tienen derecho a la educación basada en el respeto irrestricto de la dignidad de las personas, con enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres (art. 3 y 4).

De manera particular, reconoce en el Artículo 2 apartado C a los pueblos y comunidades afromexicanas, cualquiera que sea su autodenominación, como parte de la composición pluricultural de la Nación, en este marco, tendrán en lo conducente los derechos señalados en los apartados anteriores del presente artículo en los términos que establezcan las leyes, a fin de garantizar su libre determinación, autonomía, desarrollo e inclusión social.

Así mismo, establece que en los pueblos y comunidades indígenas se impartirá educación plurilingüe e intercultural basada en el respeto, promoción y preservación del patrimonio histórico y cultural (art. 3, II, e), cuarto párrafo), así como los derechos particulares de las personas, pueblos y comunidades indígenas mediante previsiones normativas diferenciadas encaminadas a posibilitar el ejercicio efectivo de sus derechos, la expresión de su identidad individual y colectiva, así como a contribuir a la eliminación de la desigualdad y discriminación que les afecta (art. 2). Estas disposiciones mandatan para las instituciones de educación una transformación de los procesos educativos desde una perspectiva de género, intercultural e interseccional.

Por su parte, la Ley General de Educación (2019) establece que la educación que imparta el Estado, sus organismos descentralizados y los particulares con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios, promoverá la comprensión, el aprecio, el conocimiento y enseñanza de la pluralidad étnica, cultural y lingüística de la nación, el diálogo

e intercambio intercultural sobre la base de equidad y respeto mutuo y la valoración de las tradiciones y particularidades culturales de las diversas regiones del país (art. 15).

Y en este marco, la Ley General de Educación Superior (2021) estableció que las instituciones de educación superior, con el apoyo de las autoridades respectivas, en sus ámbitos de competencia, promoverán las medidas necesarias para la prevención y atención de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la de género, así como para la protección del bienestar físico, mental y social de sus estudiantes y del personal que labore en ellas (art. 42).

16

Dichas medidas, en los casos de hostigamiento y acoso sexual, entre otros, se basarán en diagnósticos y estudios de las actividades académicas, escolares y administrativas para lograr una detección y atención oportuna de los factores de riesgo, violencia y discriminación, estableciendo protocolos de atención y proporcionando, en su caso, servicios de orientación y apoyo de trabajo social, médico y psicológico (art. 42). Las acciones derivadas para el cumplimiento de este artículo deben respetar la protección de datos personales y la privacidad de estudiantes y del personal que reciba los servicios.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia (2007), en adelante LGAMVLV, define la violencia contra las mujeres como cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público (art. 5, IV).

Estipula para los tres órdenes de gobierno las medidas que deben emprender para eliminar el hostigamiento y acoso sexual, entre las que se destacan establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares; crear procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión; proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual; y por último, implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos de quien hostigue o acose cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja (art. 14 y 15).

La Ley Federal del Trabajo (1970), por su parte, establece el deber de garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo (art. 3); y prohíbe a las personas trabajadoras acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo (art. 135, XI).

En cuanto a las medidas de atención y sanción establece como motivos de rescisión de las relaciones laborales sin responsabilidad para el patrón, cuando la persona trabajadora comete actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual (art. 47, VIII); prohíbe a las y los patrones y a sus representantes llevar a cabo, permitir o tolerar actos de hostigamiento y acoso sexual en el espacio laboral (art. 133, XII y XIII); y establece sanciones económicas a la o el patrón que cometa, facilite o tolere actos de hostigamiento y acoso sexual (art. 994, VI).

En este marco, y de acuerdo con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en su Artículo 13, y a la Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 3° Bis, se entiende:

El hostigamiento sexual como el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva; mientras que el *acoso sexual* como una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Marco normativo internacional

El Estado mexicano a partir de la reforma al artículo 1° Constitucional, que acoge los derechos humanos plasmados en los tratados internacionales como derechos constitucionales, se encuentra obligado a promover la igualdad de género y adoptar la perspectiva de género en los programas y proyectos que implementa en todos los ámbitos. Este impulso ha redoblado los esfuerzos del Estado mexicano en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

En este sentido cabe señalar que México, al ser firmante de instrumentos internacionales de derechos humanos en los que se señala tanto la importancia y necesidad de respetar y promover los derechos humanos como la intención de proteger y reivindicar el derecho a la diferencia, los diferentes modos de vida y existencia de los pueblos, haciéndolos partícipes de lo que les involucra y afecta, se ve obligado por ello a cumplir y dar seguimiento a dichos acuerdos.

Algunos de estos instrumentos firmados por México son: la declaración universal de los derechos humanos, la Convención americana sobre derechos humanos, la Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial, el convenio 111 de la OIT sobre discriminación, empleo y ocupación, el Convenio 169 de la Organización Mundial del Trabajo, la conferencia de Santiago, la declaración y plan de acción de Durban, la declaración sobre los derechos de las personas pertenecientes a minorías nacionales, étnicas, religiosas y lingüísticas y la declaración sobre la Raza y los prejuicios raciales.

Se destaca en ámbito internacional, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) establece la obligación de proveer a todas las personas recursos efectivos, en caso de que algún derecho humano les sea vulnerado (art. 8), y señala que toda persona tiene derecho a recibir educación con el objeto de desarrollar plenamente la personalidad humana y en el marco del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales (art. 26).

En lo que refiere al marco jurídico de los derechos humanos de las mujeres a la igualdad, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres, conocida como CEDAW por sus siglas en inglés (1979), establece para los Estados partes la obligación de brindar educación libre de discriminación y adoptar 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 (art. 10).

Por su parte, el Comité que da seguimiento al cumplimiento de la CEDAW ha emitido recomendaciones generales y específicas para la mejor implementación de los derechos humanos reconocidos en la Convención. Se

destaca la Recomendación General número 33 del 2015, en sus numerales 32 y 33, la cual establece para los estados parte las obligaciones de impartir educación con perspectiva de género y libre de violencias:

El Comité ha observado especialmente, durante el examen de los informes periódicos de los Estados parte, que con frecuencia no se garantiza a las mujeres la igualdad de acceso a la educación, la información y los programas de conocimientos básicos de derecho. Además, lo que saben los hombres sobre los derechos humanos de las mujeres también es indispensable para garantizar la igualdad y la no discriminación, en particular para garantizar a las mujeres el acceso a la justicia.

El Comité recomienda que los Estados parte:

b) Difundan materiales en formatos múltiples para informar a las mujeres sobre sus derechos humanos y la disponibilidad de mecanismos para acceder a la justicia y les informen de sus posibilidades de conseguir apoyo, asistencia jurídica y servicios sociales para interactuar con los sistemas de justicia;

c) Integren, en los planes de estudios a todos los niveles educativos, programas educacionales sobre los derechos de las mujeres y la igualdad entre los géneros, incluidos los programas de conocimientos jurídicos, que hagan hincapié en la función esencial del acceso de la mujer a la justicia y la función de los hombres y los niños como proponentes interesados directos”.

En el Sistema Regional Americano de Derechos Humanos, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (1994), conocida como Convención de Belem do Pará establece las obligaciones de adoptar medidas legislativas y administrativas encaminadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y actuar con la debida diligencia en las investigaciones relativas a violencia contra las mujeres, para que las víctimas y familiares conozcan de manera oportuna, la verdad de los hechos, la sanción aplicada al agresor o agresores, así como las medidas de protección y reparación que habrán de adoptarse, para corregir las violaciones a los derechos establecidos en la Convención.

En esta Convención se reconoce que la violencia contra las mujeres representa un obstáculo para el logro de la igualdad sustantiva en México, por lo que resulta fundamental impulsar estrategias en coordinación con diversas entidades y dependencias de Gobierno, así como con los tres órdenes de gobierno y poderes del Estado para prevenir, atender, sancionar y eliminar la violencia de género contra las mujeres.

El Estado mexicano ratificó el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, mediante el cual se reconoce que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, siendo una violación o un abuso de los derechos humanos y una amenaza para la igualdad de oportunidades y son inaceptables e incompatibles para el trabajo decente. Establece, además, para los Estados parte, la adopción de políticas y medidas legislativas que permitan la prevención y atención al acoso y la violencia en los centros de trabajo.

En lo que corresponde a los derechos de los pueblos indígenas, la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (en adelante, DNU DPI) aporta los estándares mínimos para la protección de los pueblos indígenas, reconoce los derechos básicos como la libre determinación, a la cultura, a la identidad, a la salud, a la educación, al empleo, a preservar y fortalecer sus propias instituciones, culturas y tradiciones, y a trabajar por su desarrollo de acuerdo con sus aspiraciones y necesidades.

Se destaca de manera particular, la declaración y plan de acción de Durban de las Naciones Unidas que establecen estándares de protección de población afrodescendiente, y reconocen específicamente el derecho de las personas afrodescendientes a la cultura y propia identidad así como a participar libremente y en igualdad en la vida política, social, económica y cultural, incluyendo el derecho a participar activamente en el diseño, la aplicación y el desarrollo de sistemas y programas de educación, incluidos los de carácter específico y propio; y, cuando proceda, a las tierras que han habitado desde tiempos ancestrales, al desarrollo en el marco de sus propias aspiraciones y costumbres; a tener, mantener y fomentar sus propias formas de organización, su modo de vida, cultura, tradiciones y manifestaciones religiosas; a mantener y usar sus propios idiomas; a la protección de sus conocimientos tradicionales y su patri-

monio cultural y artístico; al uso, disfrute y conservación de los recursos naturales renovables.

Aunado a lo anterior, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, establece un marco de protección de derechos dirigido explícitamente a la eliminación de la discriminación racial, establece la definición y alcance de la discriminación racial, así como las obligaciones de los Estados parte y el establecimiento de un órgano de vigilancia, el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial.

La Declaración Americana sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (en adelante, DADPI) establece directrices para los Estados de la región en materia de protección y promoción de los derechos de los pueblos y comunidades indígenas y reconoce los derechos a la autoidentificación, a la libre determinación, a la autonomía y autogobierno, personalidad jurídica, libertad de expresión, a desarrollar libremente su identidad cultural y a no ser objeto de alguna forma de genocidio, racismo, discriminación racial, xenofobia u otra forma conexas de intolerancia. También reconoce el derecho a la tierra, territorio y recurso que tradicionalmente han poseído, ocupado, utilizado o adquirido.

Enfoques, estándares, y principios para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual

Este mecanismo tiene por objeto brindar herramientas para generar y establecer medidas para la prevención y atención de casos de hostigamiento y acoso sexual. Su enfoque central es la atención a víctimas de hostigamiento y acoso sexual, cuando esta conducta sea cometida por un integrante de la comunidad universitaria intercultural.

Parte de un conjunto de enfoques, estándares y principios que buscan garantizar que toda persona integrante de la comunidad de las universidades interculturales, que se haya visto afectada por un acto de violencia de género –como el hostigamiento y el acoso sexual– logre ser atendida de manera integral.

Enfoques, estándares y principios para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual en las Universidades Interculturales

Enfoques	Estándares	Principios
Enfoque de derechos	Respeto a la dignidad.	Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento y acoso sexual
Perspectiva de género	Confidencialidad.	Incorporación de la perspectiva de género en todas las actuaciones
Enfoque intercultural	Debida diligencia y debido proceso.	No discriminación y respeto de las diferentes lenguas y culturas
Enfoque interseccional	Atención libre de estereotipos de género y ambiente escolar y laboral seguro y saludable. No re-victimización. Estándar de la persona razonable. Evaluar razonablemente la ausencia de consentimiento libre y valor preponderante del dicho de la víctima. Derechos de las víctimas de hostigamiento y acoso sexual.	Derecho Pro-persona. Acceso a la justicia, oportunidad, calidad y calidez en el trato. Valor en el dicho de la víctima, confidencialidad y celeridad. Respeto, protección y garantía de la dignidad de la persona. Presunción de verdad, y Presunción de inocencia. Debida diligencia, No declinar competencia, no revictimización.

Enfoques para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual en las Universidades Interculturales

Enfoque de derechos. Refiere a los derechos humanos de las personas integrantes de las comunidades de las universidades interculturales víctimas de violencia, donde el derecho primario a proteger es el derecho a recibir educación en entornos educativos libres de violencia y por lo tanto libres de hostigamiento y acoso sexual. En este sentido, es especialmente importante destacar el peso que tienen los derechos humanos de las víctimas, lo cual exige un análisis de las normas de género, de las diferentes formas de discriminación y de los desequilibrios de poder instalados en la actuación institucional.

24

Este enfoque está estrechamente relacionado con el enfoque de género y en este caso, con la posibilidad de acceder a un recurso justo previamente establecido y así obtener justicia y restauración de sus derechos, en caso de vivir una situación de hostigamiento y acoso sexual. Por un lado, una correcta atención a un caso de hostigamiento y acoso sexual es, indiscutiblemente un asunto que involucra los derechos humanos de las víctimas. Por otro lado, los actos de hostigamiento y acoso sexual son delitos, por lo que el acceso a una justicia pronta y expedita inicia con la actuación inmediata de las autoridades correspondientes.

Perspectiva de género. Permite identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión que enfrentan las mujeres por razón del orden de género y la desigual distribución del poder en detrimento de sus oportunidades y accesos a estas. En este sentido, la perspectiva de género incluirá una visión explícita de las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género. En términos prácticos para este mecanismo se trata de crear las condiciones para el acceso a la justicia restaurativa y en las investigaciones considerar las situaciones asimétricas de poder y abuso de poder, que impiden el goce y disfrute, del derecho a recibir educación en entornos libres de violencia.

Enfoque intercultural. Se adhiere a la noción de interculturalidad crítica permite el reconocimiento de la diversidad, e implica un cuestionamien-

to profundo a la homogeneidad. En esta diversidad confluyen relaciones, relaciones que lejos están de ser armónicas, por el contrario, son relaciones de poder, opresión, de dominación, por tanto, de desigualdad. En este sentido la interculturalidad nos permite identificar el tipo de relaciones que se generan en esta diversidad.

Hace posible situar de manera multidimensional las relaciones de poder dentro del ámbito universitario intercultural, considerando que dichas relaciones son interseccionales, es decir, el género, la etnia, la lengua, la posición geográfica, la religión y las condiciones socioeconómicas se entrelazan y determinan una posición para hombres y mujeres dentro de las relaciones escolares y educativas.¹

De este modo, la educación desde la interculturalidad crítica implica: “un proceso [...] que se dirige a la transformación de la propia estructura escolar, del proyecto curricular y de las prácticas de enseñanza para la inclusión de todos los referentes culturales y lingüísticos en un plano de igualdad”.² Implica romper con la perspectiva segregacionista que se tuvo en otro tiempo de la interculturalidad al vincularla con población indígena y afromexicana.

En este sentido, se trata de reconocer también a las identidades diversas, e implica el reconocimiento de una sociedad diversa, pero también desigual. Permite reconocer, complejizar, detallar y relacionar de múltiples maneras las diferentes situaciones, condiciones, territorios y contextos que configuran a los sujetos y sus comunidades, en la búsqueda por eliminar las diferentes relaciones de desigualdad socio-territorial existentes.

La interculturalidad crítica representa el empoderamiento de las múltiples identidades lingüísticas, de género, sociales y culturales, para que los sujetos pueden afirmarse desde su diversidad y reconocerse como ciudadanía activa de una comunidad que colabora en la cons-

¹ Ramírez Iñiguez, A. A. (2020). Género, vulnerabilidad y educación en países iberoamericanos. Un análisis desde la interculturalidad crítica. *Rumbos TS. Un Espacio Crítico Para La Reflexión En Ciencias Sociales*, (23), 95-117. <https://doi.org/10.51188/rrts.num23.436>.

² Ramírez Iñiguez, A. A. (2020). “La atención a la diversidad cultural y lingüística en contextos migratorios. Un análisis desde la educación intercultural”. *Revista UNES. Universidad, Escuela y Sociedad*, (9), 56-73. <https://doi.org/10.30827/unes.v0i9.15683>.

trucción de soluciones colectivas a problemas locales, regionales, nacionales e internacionales.

Por ello, la interculturalidad crítica no es solo para pueblos indígenas y afro-mexicanos sino para el conjunto de la sociedad. Es un acto de justicia para nuestro país, con el que se busca transformar las relaciones de dominación y de poder que existen entre culturas diferentes dentro de múltiples territorios e incluir y potencializar los diferentes sistemas de conocimiento y las distintas prácticas culturales y lingüísticas que existen en nuestro país.

Enfoque interseccional. Refiere a las condiciones estructurales que generan desigualdades y determinan estructuras de poder al interior de los grupos sociales: por ejemplo, la raza, la clase social, la edad, las creencias religiosas, condiciones de discapacidad y la orientación sexual; reconoce la multiplicidad de desigualdades y permite hacer visibles cómo las desigualdades no actúan solas, sino potenciadas por los diferentes sistemas de opresión. En el abordaje de este mecanismo no se debe perder de vista que las personas afectadas por hechos de hostigamiento y acoso sexual pueden proceder de variados contextos, entornos y orígenes y que, no son todas ni todos iguales, por lo tanto, este análisis interseccional, junto con el de género, debe facilitar el reconocimiento de contextos y relaciones que pueden facilitar la comisión de conductas de acoso u hostigamiento sexual o impactar de manera diferenciada a sus víctimas.

Estándares para la atención de las víctimas de hostigamiento y acoso sexual en las Universidades Interculturales

El respeto a la dignidad. Refiere a que toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad, reconociendo que los actos de hostigamiento y acoso sexual dañan la dignidad de las personas; por esta razón se deben adoptar medidas de prevención y protección para todas las personas que presentan un caso en conocimiento de la autoridad que da seguimiento a las denuncias al interior de las universidades interculturales, independientemente de que se presente o no formalmente una denuncia, por lo que las medidas de atención y protección no pueden ser condicionadas a la presentación de la denuncia. En todos los casos se debe priorizar la confidencialidad durante toda la actuación, y las

víctimas tienen derecho a presentar su denuncia en cualquier momento, independientemente del momento en que ocurrieron los hechos constitutivos de violencia.

Confidencialidad. Este estándar refiere a que la información derivada del procedimiento de atención a los casos de hostigamiento y acoso sexual deberá resguardar la privacidad de la información en todas las etapas del procedimiento con la finalidad de proteger la intimidad de las personas. En este sentido, las personas involucradas únicamente tendrán acceso a la información estrictamente necesaria para su participación en el procedimiento.

En términos de este mecanismo, implica que en todas las actuaciones se adopten medidas para salvaguardar de manera reservada los datos y hechos asociados a los casos sin que se divulguen los nombres de las personas implicadas, así como generalidades o detalles de la situación constitutiva de hostigamiento y/o acoso sexual.

La información sobre los casos debe limitarse a las personas involucradas directamente con el proceso.

La debida diligencia. Implica la adopción con celeridad de todas las medidas encaminadas a la protección de la víctima y la restitución de sus derechos. Para esto se deben disponer de todos los medios para el esclarecimiento de los hechos, así como de su sanción por parte de las dependencias y entidades correspondientes.

La debida diligencia implica también la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional, el respeto de los derechos humanos y procesales de las partes y la reparación suficiente y de conformidad con los intereses de la víctima. Además, el debido seguimiento de todas las actuaciones necesarias dentro de los plazos establecidos para lograr el objeto de esta, en especial la prevención, ayuda, atención, asistencia, derecho a la verdad, justicia y reparación integral a fin de que la víctima sea tratada y considerada como sujeto titular de derecho.

El debido proceso. Refiere a que toda queja será tratada con confidencialidad, seriedad y según los tiempos estipulados, asegurando que

todas las partes tengan tiempo suficiente para prepararse y acudir al procedimiento con todos los derechos plenamente garantizados. Implica respetar los derechos procedimentales de las partes, tales como la no revictimización, la atención integral y la presunción de inocencia de las personas agresoras.

En términos de este mecanismo, la protección de la persona afectada durante todas las actuaciones relacionadas con la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual deben ser pertinentes culturalmente y tener en consideración las interseccionalidades de las víctimas, por ejemplo, contando con personas expertas en la cultura de origen y traductores especialistas en sistemas procesales. Se debe privilegiar la seguridad y la integridad de las víctimas haciendo uso de los estándares de protección para las víctimas de violencia sexual y garantizando la restitución de sus derechos a través de las medidas de protección, atención, rehabilitación, reparación y garantías de no repetición, que incluyan la disminución del riesgo de ser rechazadas por la comunidad.

El ambiente escolar y laboral seguro y saludable. Toda persona tiene el derecho a ejercer sus actividades ya sea escolares o laborales en un ambiente sano y seguro dentro de su entorno, estimulando su desarrollo y desempeño profesional; los actos de hostigamiento y acoso sexual son contrarios a este principio. El derecho a recibir educación en ambientes libres de violencia implica que los actos de hostigamiento y acoso sexual no sólo afectan a la víctima directa de los mismos, sino a toda la comunidad en la que ocurren.

La atención libre de estereotipos de género. Refiere a que durante todas las actuaciones de este mecanismo se debe garantizar que el abordaje del caso esté libre de estereotipos, como los asociados a comportamientos o actitudes que se esperan de las personas en función de su género. Por esta razón, se deben evitar prácticas discriminatorias, conductas o actitudes como ver a las víctimas con sospecha, negarse a creer lo dicho por ellas, pensar que los hechos narrados son falsos o que tienen como finalidad tomar venganza contra la persona agresora, exigirles pruebas de lo ocurrido o interponer cualquier otro tipo de obstáculo por razones fundadas en el género, orientación sexual o identidad de género.

No re-victimización. Consiste en que la persona que presente una denuncia deberá ser tratada con respeto en su forma de ser, sentir, pensar y actuar, sin maltrato o trato diferenciado. Asimismo, se deberá evitar que narre los hechos motivo de la denuncia, de manera repetida y sin suficiente justificación, a diferentes personas e instancias o que ahonde en los mismos, a menos que sea estrictamente necesario para dilucidarlos y para determinar la responsabilidad sobre los mismos; respetando en todo momento los derechos de las víctimas.

Valor preponderante del dicho de la víctima. Al tratarse de temas sensibles y que generalmente se procuran cometer sin la presencia de personas testigas buscando la impunidad, la jurisprudencia interamericana y mexicana reconocen el valor preponderante del dicho de la víctima. La Corte Interamericana, en las sentencias de Inés Fernández Ortega y Valentina Cantú, ha referido en sentencias contra México que la violencia de género (particularmente la violencia sexual) se caracteriza por producirse en ausencia de personas testigas.

Dada la naturaleza de esta forma de violencia, no se puede esperar la existencia de pruebas gráficas o documentales y, por ello, **la declaración de la víctima constituye una prueba fundamental sobre el hecho.** La Corte consolidó como estándar de prueba la efectividad probatoria plena a la declaración de la víctima cuando se adminicula con otros medios de prueba. En este mismo sentido, el Poder Judicial de la Federación ha establecido tesis jurisprudencial estableciendo que el dicho de la víctima en casos de violación adquiere un valor preponderante como prueba.

Estándar de la persona razonable. Es un mecanismo de interpretación respecto del significado de ciertas conductas y su aptitud para generar intimidación, exclusión, ofensa, presión, humillación, miedo o inseguridad sexual. Cobra importancia ante la posibilidad de que las personas, por su contexto, puedan percibir con relativa facilidad una conducta o actitud como violenta, o que, por el contrario, no sean capaces de distinguir conductas abusivas cometidas en su contra.

El estándar provee seguridad jurídica al constituir un parámetro para ponderar entre los elementos subjetivos (apreciación de la ofensa) y los objetivos (las conductas o comportamientos) en un caso concreto. Par-

te del supuesto de que existen ciertos elementos subjetivos socialmente compartidos, como la construcción de género, diversidad cultural, territorial o social, por lo que entre las personas en condiciones similares hay un núcleo común de preocupaciones respecto a la propia vulnerabilidad frente a las agresiones.

En consecuencia, se determina que una persona es víctima de acoso cuando sostiene que ha padecido una conducta que cualquier persona razonable consideraría suficientemente abusiva o dominante como para alterar las condiciones de su actividad en la Universidad y crear un ambiente opresivo, hostil o humillante por razones de género.

Derechos de las víctimas de hostigamiento y acoso sexual. Para los efectos de este mecanismo se considerará como víctima a toda persona que haya sufrido cualquier manifestación de hostigamiento o acoso sexual.

De acuerdo con la Ley General de Víctimas, se denominan víctimas directas 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 y en los Tratados Internacionales de los que el Estado mexicano sea parte.

Son víctimas indirectas los familiares o aquellas personas físicas a cargo de la víctima directa que tengan una relación inmediata con ella. Y son víctimas los grupos, comunidades u organizaciones sociales que hubieran sido afectadas en sus derechos, intereses o bienes jurídicos colectivos como resultado de la comisión de un delito o la violación de derechos.

Los derechos de las víctimas de hostigamiento y acoso sexual en términos de la Ley General de Víctimas son los siguientes:

- A una investigación pronta y efectiva que lleve al procesamiento y sanción de manera adecuada de todos los responsables del daño o menoscabo a sus derechos.
- A la reparación del daño;

- A participar activamente en la búsqueda de la verdad de los hechos y en los mecanismos de acceso a la justicia que estén a su disposición, conforme a los procedimientos establecidos;
- A expresar libremente sus opiniones e intereses ante las autoridades e instancias correspondientes y a que éstas, en su caso, sean consideradas en las decisiones que afecten sus intereses;
- Derecho a ejercer los recursos legales en contra de las decisiones que afecten sus intereses y el ejercicio de sus derechos; y entre otros
- A trabajar de forma colectiva con otras víctimas para la defensa de sus derechos, incluida su reincorporación a la sociedad.

Aunado a lo anterior, la Ley General de Víctimas establece el enfoque diferencial y especializado a grupos de población con características particulares o con mayor situación de vulnerabilidad en razón de su edad, género, preferencia u orientación sexual, etnia, condición de discapacidad y otros.

En consecuencia, se reconoce que ciertos daños requieren de una atención especializada que responda a las particularidades y grado de vulnerabilidad de las víctimas. En el ámbito de sus respectivas competencias las personas que atiende víctimas deben ofrecer, garantías especiales y medidas de protección a los grupos expuestos a un mayor riesgo de violación de sus derechos, como niñas y niños, jóvenes, mujeres, adultos mayores, personas en situación de discapacidad, migrantes, miembros de pueblos indígenas, personas defensoras de derechos humanos, periodistas y personas en situación de desplazamiento interno. Este principio incluye la adopción de medidas que respondan a la atención de dichas particularidades y grado de vulnerabilidad, reconociendo igualmente que ciertos daños sufridos por su gravedad requieren de un tratamiento especializado para dar respuesta a su rehabilitación y reintegración a la sociedad.

Fases del mecanismo para la prevención y atención integral a víctimas de casos de hostigamiento y acoso sexual en la Universidades Interculturales



Fase 1. Prevención y detección

La prevención es actuar y tomar precauciones o medidas por adelantado para evitar un daño, un riesgo o un peligro; aunque también se cumple investigando hasta donde sea necesario las violaciones ya producidas.³ En el contexto universitario, escuchar, atender, recuperar las opiniones y siempre en la lectura crítica de los procesos.

La detección forma parte de las obligaciones institucionales de prevenir, atender y proteger a las personas de la violencia en su contra. La labor de detectar requiere de la existencia de un conjunto de condiciones institucionales, tales como contar con un sistema de difusión del mecanismo y contar con personal debidamente capacitado.

La detección de casos implica la puesta en marcha por parte de las instituciones de acciones periódicas para identificar y evitar casos de hos-

³ Silva Abbott. Revista de Derecho Universidad San Sebastián 22/2016 www.rduss.cl 1 el “deber de prevenir” violaciones a los derechos humanos y algunas de sus posibles consecuencias. pág. 10.

tigamiento y acoso sexual. Se trata de acciones periódicas por ejemplo de difusión y de capacitación, que permitan identificar y gestionar el acceso a la justicia para las víctimas de hostigamiento y acoso sexual, generar mecanismos de para prevenir casos e incentivar la presentación de denuncias.

De manera particular implica conocer los elementos para la identificación de casos de hostigamiento y acoso sexual, llevar acciones periódicas para identificar y gestionar su denuncia. Descubrir la existencia de casos que las víctimas no hacen patentes.

Elementos para considerar en la detección de casos de hostigamiento y acoso sexual

Son formas de violencia sexual, porque son actos o tentativas de consumir un acto sexual, comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, acciones para utilizar en cualquier forma la sexualidad de una persona mediante coacción que atentan contra su libertad, dignidad e integridad física y emocional.

Tienen un impacto directo en la salud, con repercusiones psíquicas (reacciones relacionadas con el estrés como traumas emocionales, ansiedad, depresión, estados de nerviosismo, sentimiento de baja autoestima y físicas (trastornos del sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, hipertensión (Convenio 190, OIT).

Hay una clara relación asimétrica, identificándose con mayor precisión en espacios laborales y educativos. Estas conductas basadas en la coerción sexual generan sentimientos de desagrado, que pueden expresarse a través de sensaciones de humillación, poca satisfacción personal, molestia o depresión.

Son conductas de naturaleza sexual no recíproca, y toda otra conducta basada en el sexo, que afecta la dignidad de mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe. Genera un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la recibe y para terceras personas.

El hostigamiento sexual opera de manera vertical y se ejerce en el marco de una relación laboral, escolar, doméstica o cualquier otra en donde exista una relación de subordinación en contra de una persona subalterna: la persona hostigadora utiliza su posición o cargo para violentar la libertad sexual de la persona que intimida.

El acoso sexual se suscita en diferentes espacios, ya sea en la escuela, la familia, el transporte público o en el trabajo y opera de manera horizontal entre personas de jerarquías semejantes o, incluso, de parte de alguien que ocupa una posición menor a la de la persona acosada.

En la siguiente tabla se presentan conductas que se configuran como hechos de hostigamiento y acoso sexual:

Elementos del hostigamiento y acoso sexual.

- Contacto físico innecesario y no deseado.
- Observaciones molestas y otras formas de acoso verbal.
- Miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad.
- Petición de favores sexuales.
- Insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual.
- Comentarios, bromas, gestos o miradas sexuales.
- Manoseos, jalones o pellizcos en forma sexual.
- Restregar a la víctima contra alguien de un modo sexual.
- Propagar rumores sexuales acerca de la víctima.
- Jalar la ropa de manera sexual.
- Mostrar, dar o dejar imágenes sexuales, fotografías, ilustraciones, mensajes o notas sexuales.
- Escritos, mensajes (pintas, grafitis) sexuales acerca de la víctima, en paredes de los baños, vestuarios, etc.
- Forzar a besar a alguien o a algo más que besar.
- Llamar a la víctima "gay" o "lesbiana".
- Espiar mientras se cambia o está encerrada en un sanitario.
- La utilización o exhibición de material pornográfico.

Ejemplos de carácter físico:

- Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones.

Ejemplos de carácter verbal:

- Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en el o la categoría del mismo a cambio de aceptar conducta de naturaleza sexual.
- Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de cualquier medio de comunicación.
- Expresar insinuaciones invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.
- Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
- Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.

Ejemplos de carácter no físicos y no verbal:

- Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.
- Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes, o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.
- Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona que se someta a sus deseos o intereses sexuales o al de alguna otra u otras personas.
- Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.
- Espiar a una persona mientras se cambia de ropa o en el sanitario.
- Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.
- Las conductas que caracterizan y constituyen al acoso sexual y al hostigamiento sexual son principalmente de carácter físico y/o verbal, aunque también pueden ser de carácter no verbal.

Es importante reconocer que el hostigamiento y acoso sexual son prácticas de dominación y abuso de poder, marcadas adicionalmente por una visión clasista, colonizante y racista en términos étnicos, lingüísticos y epistémicos.

Adicionalmente, la mayoría de la población que acude a las Universidades Interculturales son mujeres jóvenes, muchas de ellas indígenas, afromexicanas o migrantes, siendo la edad un factor más para tener en cuenta para la posible vulneración de sus derechos, buscando impedir o decidir sobre su propio proyecto de vida, su cuerpo y su propia sexualidad.

Fase 2. Parámetros para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual

El presente mecanismo contempla la aplicación de los siguientes parámetros en el proceso de atención de casos de hostigamiento y acoso sexual en las universidades interculturales:

Parámetros para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual.

Núm.	Parámetro
1	Elaborar y emitir el Pronunciamiento de Cero Tolerancia al hostigamiento y acoso sexual en la Universidad Intercultural, firmado por la o el rector, el cual deberá ser difundido en los medios de comunicación de la Universidad, de manera impresa y digital.
2	Deberá contar con un Protocolo para la prevención, atención y sanción de hostigamiento y acoso sexual de la Universidad Intercultural y realizar su máxima difusión. Este instrumento deberá establecer un procedimiento apegado a los principios, enfoques y estándares de derechos humanos nacionales e internacionales para presentar y atender denuncias por hechos de hostigamiento y acoso sexual.
3	Orientar ampliamente a las y los integrantes de la comunidad estudiantil, profesorado y personal administrativo con información clara, accesible y de fácil comprensión para garantizar que todas las personas conozcan las implicaciones de su acción u omisión en el proceso y los diferentes pasos del mismo.
4	Las víctimas de hostigamiento o acoso sexual podrán optar por cualquiera de las vías de atención (señaladas en el siguiente apartado), por lo que los procesos habrán de ser tratados de manera independiente.

Parámetros para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual.

Núm.	Parámetro
5	Precisar en el Protocolo el área o el órgano responsable de dar atención, acompañamiento y canalización de casos, así como las sanciones conducentes por hechos de hostigamiento sexual y acoso sexual.* Elaborar y difundir un organigrama/directorio en el que se identifique las áreas responsables de atender hechos de hostigamiento y acoso sexual, para su fácil localización en caso de requerir atención.
6	Capacitación permanente a toda la comunidad estudiantil, profesorado y personal administrativo en materia de derechos humanos, igualdad y no violencia de género, además de profesionalizar en la materia a las personas que participan en la aplicación del Protocolo. Considerar la reeducación de las personas agresoras que ejercen violencia con el objetivo de transformar el ejercicio de poder que lleva a conductas violentas.
7	Medir el riesgo en que se encuentra una víctima de hostigamiento y acoso sexual y establecer de manera clara la lista de medidas cautelares en el Protocolo, considerando el marco normativo vigente en la materia. Previa consulta y validación de las personas víctimas, se deberán implementar y dar seguimiento a las medidas cautelares de protección durante todo el proceso.
8	Se debe otorgar valor preponderante al dicho de la víctima, tomando como base que la Corte Interamericana consolidó como estándar de prueba la efectividad probatoria plena a la declaración de la víctima cuando se adminicula con otras probanzas. Por tanto, se debe creer a la víctima y dedicar los esfuerzos institucionales a la obtención de evidencia para corroborar su testimonio, el cual es prueba fundamental dentro de los casos de hostigamiento y acoso sexual.
9	Se deberá observar en la investigación de hechos de hostigamiento y acoso sexual la debida diligencia y los principios de interseccionalidad, interculturalidad, igualdad de género y no revictimización, así como visibilizar las situaciones de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género. En la imposición de sanciones o amonestaciones disciplinarias se considerarán, de acuerdo con la normatividad vigente de cada institución, elementos de reincidencia, gravedad del agravio, vulnerabilidad de la víctima, circunstancias de modo, tiempo y lugar en que sucedieron los hechos, así como la personalidad jurídica de las partes involucradas, sin perjuicio de las demás sanciones del orden penal, administrativo, laboral o civil a las que haya lugar.
10	Se deben promover todas las garantías procesales a las personas señaladas como presuntas responsables, incluyendo la posibilidad de apelar.
*	En caso de que la Universidad determine la creación de un Comité para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual, las convocatorias, los criterios y los resultados de los procesos de selección para integrar el órgano de decisión también deberán publicarse, de manera que exista transparencia en los mismos.

En lo que refiere a las medidas cautelares, se debe tener en cuenta el derecho de las personas a la reparación integral del daño, además de la responsabilidad que tiene la institución de realizar la investigación necesaria, determinar las responsabilidades y emitir sanciones, se deberán contemplar las siguientes medidas para garantizar la reparación integral de la víctima:

- **Medidas de restitución.** Las medidas de restitución tienen como propósito devolver a la víctima a la situación anterior a la vulneración, tanto materialmente como en derechos.
- **Medidas de rehabilitación.** La rehabilitación pretende reparar las afectaciones físicas, psíquicas o morales que sufren las personas que son víctimas de violencia o discriminación, a través de una atención médica o psicológica. Por ejemplo: si una persona fue objeto constante de acoso, para reparar el daño sería obligación de la institución ofrecerle la opción de recibir atención psicológica o de cualquier otra naturaleza, de manera gratuita por el tiempo que resulte necesario.
- **Medidas de satisfacción.** Estas medidas por lo general comprenden las que sirven para transmitir un mensaje de reprobación oficial institucional. Puede ser importante, al concluir el proceso, que exista un reconocimiento público dentro de la universidad de que ocurrió un acto de violencia, que no se va a tolerar más. En esas situaciones,

Esquema medidas cautelares



es importante siempre privilegiar los deseos y necesidades de la víctima, incluyendo si desea o no que su caso sea público.

- **Garantías de no repetición.** En sus dimensiones individual, colectiva, material, moral y simbólica estas medidas son particularmente importantes, cuando, al analizar un caso concreto, se revelan prácticas o políticas institucionales que permiten o solapan la violencia y la discriminación de manera recurrente. Las garantías de no repetición incluyen el compromiso de modificar esas prácticas o políticas institucionales, para que la discriminación o violencia no ocurra más. Estos cambios podrían verse traducidos en acciones desde campañas de sensibilización o equipamiento de espacios, hasta revisión y reforma de la normativa.

Los mecanismos de atención frente a la violencia son mecanismos de resistencia frente a la violencia de género, la posibilidad de resistir se constituye en la posibilidad del ejercicio de los derechos y las libertades de revertir una situación dada o que históricamente se ha sostenido.

El acoso y el hostigamiento sexual son violaciones a los derechos humanos, constituyen faltas administrativas y son delitos en las 32 entidades federativas. Por lo tanto, es importante que, una vez identificadas las conductas, sean denunciadas ante las instancias y/o vías legales correspondientes. El presente mecanismo contempla las siguientes vías de atención:

Vías de atención ante casos de hostigamiento o acoso sexual



En la siguiente tabla se describen las vías de atención consideradas en este mecanismo:

Vías de atención y denuncia				
Autoridad universitaria	Administrativa	Laboral	Penal	Protección derechos humanos
<p>Comisión o Comité de atención a casos de violencia de género.</p>	<p>El procedimiento se basa en las normas de carácter administrativo.</p> <p>Tratándose de servidores y servidoras públicos.</p> <p>En el caso de las universidades interculturales procede contra personal administrativo, directivo, y contra docentes.</p> <p>Autoridades competentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> Secretaría de la Función Pública. Órganos Internos de control. Comités de ética. <p>Sanción:</p> <ul style="list-style-type: none"> Amonestación, Suspensión, destitución, sanción económica, Inhabilitación. 	<p>Procedimiento para fincar responsabilidad administrativa con consecuencias laborales, por incumplir con el contrato de trabajo o actuar en sentido contrario a las normas de conducta o laborales.</p> <p>Normalmente lo llevan a cabo las áreas jurídicas de las instituciones o el área de personal o administrativa de la institución.</p> <p>Sanciones:</p> <p>Amonestación, suspensión, rescisión, destitución del cargo, despido justificado.</p>	<p>Se presenta ante el Ministerio Público, Fiscalías especializadas en delitos contra las mujeres, o Centros de Justicia para las mujeres.</p> <p>Por los delitos de hostigamiento y acoso sexual.</p> <p>Sanción:</p> <ul style="list-style-type: none"> Multa Si la persona hostigadora fuese servidora pública, además, se le destituirá del cargo y se le podrá inhabilitar para ocupar cualquier otro cargo público hasta por un año. 	<p>Se inicia una queja.</p> <p>Ante las Comisiones Nacional o Estatal de Derechos Humanos.</p> <p>Puede derivar en una recomendación.</p>

Vías de atención del hostigamiento y acoso sexual

Vía administrativa

El acoso y el hostigamiento sexual constituyen infracciones a los deberes previstos en la normativa que regula las responsabilidades de las y los servidores públicos, como pueden ser:

- Abuso o ejercicio indebido del empleo, cargo o comisión.
- Falta de respeto y rectitud.
- Incumplimiento de disposiciones legales, reglamentarias y/o administrativas, y en todos los casos, se apartan de los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que rigen el servicio público.

De este modo, pueden instaurarse procedimientos de investigación por responsabilidad administrativa ante las autoridades e instituciones correspondientes, para su debida sanción, de conformidad con las disposiciones legales aplicables.

En el caso de las y los servidores públicos de los poderes de las entidades federativas, las quejas se interponen ante los órganos internos de control. La normativa que regula dichos procedimientos es la Ley General de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos. Para las y los servidores públicos de la Administración Pública Estatales existen los comités de ética, los órganos internos de control o, en su caso, la Secretaría de la Función Pública de la Localidad. La normativa que regula dichos procedimientos son la Ley General de Responsabilidades Administrativas, el Reglamento Interno de la Secretaría de la Función Pública. Además de las legislaciones locales.

Ejemplos de sanciones por procedimiento administrativo son: la amonestación verbal o escrita, suspensión, destitución, sanción económica e inhabilitación.

Vía de procedimiento laboral

El acoso y el hostigamiento sexual constituyen abuso o ejercicio indebido del empleo, cargo o comisión, también puede iniciarse procedimiento de investigación administrativa ante el área jurídica o administrativa de la institución de conformidad la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Servicio de carrera de la entidad federativa correspondiente, acorde a lo dispuesto en el apartado B del artículo 123 constitucional.

En cuanto a los organismos descentralizados de la Administración Pública Federal y Estatales, siguen este procedimiento, ya sea bajo la Ley del

Servicio Civil del Estado, la Ley Federal del Trabajo o normas jurídicas análogas que los rijan.

Las sanciones que pueden imponerse por esta vía son: amonestación, suspensión, rescisión del contrato laboral o destitución del cargo. En particular el artículo 116, Fracción VI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos faculta al legislador secundario para regular las relaciones laborales entre y sus trabajadores, de acuerdo con los apartados a o b del artículo 123, constitucional, incluso, de manera mixta, sin la obligación de sujetarse específicamente a alguno de ellos.

El hostigamiento y acoso sexual puede ser causa de cese para la persona trabajadora por faltas de probidad u honradez y por cometer actos inmorales.

Elementos por considerar en la vía de acción laboral

Es una vía que requiere que las autoridades de las dependencias revisen los contratos de trabajo para establecer cláusulas que prohíban la violencia de género, como parte del catálogo de actos que residen el contrato. Existen precedentes de rescisión del contrato a docentes señalados como responsables de violencia de género. Al igual que en materia penal es fundamental que se reúnan elementos probatorios, para evitar complicaciones.

Las dependencias/entidades deben asegurar que los procedimientos de queja:

- Estén claramente escritos y sean accesibles para todo el personal.
- Ofrezcan opciones informales y formales.
- Garanticen un tratamiento inmediato, confidencial y objetivo.
- Se basen en principios de justicia y en el debido proceso.
- Sean administrados por personal capacitado.
- Ofrezcan una guía clara sobre los procedimientos de investigación y documentación.
- Aseguren que ningún trabajador o trabajadora será objeto de represalias por presentar una queja.
- Se revisen periódicamente para monitorear su eficacia y efectividad.

Vía penal

Los delitos de hostigamiento y acoso sexual pueden denunciarse ante las y los agentes del Ministerio Público de la Fiscalía General de Justicia y/o la Fiscalías locales o de existir fiscalías Especializada en Delitos cometidos contra las mujeres por razones de género, así como en los Centro de Justicia para las Mujeres.

El bien jurídico tutelado en el hostigamiento y acoso sexual es la integridad y libertad sexual. Por su naturaleza, estos delitos exigen conocimiento de sus especificidades, así como prácticas adecuadas para investigarlas, sancionarlas y repararlas: 1) prevención razonable; 2) investigación exhaustiva; 3) sanción proporcional; y 4) reparación suficiente.

La investigación de ambos delitos debe considerar el análisis de la conducta denunciada de manera que evite la revictimización de la persona denunciante y en todo momento debe evitarse lo siguiente:

- Desestimar su relato.
- Someterla a interrogatorios innecesarios.
- Establecer prejuicios en las cargas probatorias.
- Confrontar a la víctima con el presunto agresor. Además, es importante que en la investigación se determine:
 - La modalidad de la conducta: verbal, no verbal, física
 - Ámbito espacial: escolar, laboral, espacio público.
 - Ausencia de consentimiento libre y voluntario por parte de la víctima.
 - Estándar de la persona razonable, es decir, que el agresor conozca el significado de intimidación, exclusión, ofensa, presión, humillación y miedo.
 - Establecer la relevancia de la intencionalidad del presunto responsable. Por lo que la intención de acosar no debe ser un elemento indispensable para configurar el acoso sexual, porque éstos están normalizados y son producto de estereotipos que discriminan a las personas en situaciones desiguales de poder.
 - Evaluar las relaciones de poder, formales e informales, entre la víctima y agresor.

Elementos que considerar en la vía penal:

- Cuando se presume delito de hostigamiento sexual, se deberá informar, orientar y canalizar a la persona denunciante para que acuda al Ministerio Público o fiscalía especializada competente.
- El hostigamiento sexual es un delito que sólo se persigue por querrela. Esto significa que para que pueda iniciarse el proceso debe ser por la denuncia que realice la víctima.
- En el proceso penal actualmente para presentar una denuncia la víctima, requiere de una persona asesora de víctimas, en caso de no contar con recursos la asesoría la puede obtener el la Comisiones Ejecutivas de Atención a Víctimas, nacional y estatales.
- El procedimiento inicia con la denuncia de la víctima, y puede prosperar a un juicio oral si se considera que hay suficientes medios de prueba.

Vía de protección de derechos humanos

El hostigamiento y acoso sexual son también violaciones a los derechos humanos, por lo que puede interponerse una queja contra la autoridad o servidor o servidora pública que realice estas conductas. Esto ante la Comisión de Derechos Humanos de las entidades federativa y las visitadurías que la conforman. La normativa que regula el procedimiento de queja para la protección de derechos humanos es la Ley de la Comisión de Derechos Humanos de cada entidad federativa. La queja podrá presentarse por vía telefónica, por internet o por escrito. La autoridad competente puede emitir una recomendación a la autoridad o servidor o servidora pública denunciada.

También las Comisiones Estatales de Atención a Víctimas, si bien no tienen la atribución de investigar las conductas de hostigamiento y acoso sexual sí brindan acompañamiento las mujeres víctimas de este y otros tipos de violencia.

Seguimiento de casos

Se requiere contar con una instancia concentradora de casos a través de la creación de una base de datos que integra los datos de los casos, a los que podrá dar seguimiento, esta base de datos es parte de contar con información actualizada sobre la situación que guarda el acoso y el hostigamiento sexual en las universidades, que tiene como objetivo la organización de los esfuerzos de cooperación, colaboración, promoción, y articulación permanente entre las universidades en materia de hostigamiento y acoso sexual.

Se trata de construir una estrategia de seguimiento integral que pueda dar cuenta de forma ordenada de los casos de hostigamiento y acoso sexual en las UI, y sobre su seguimiento, a través de una línea telefónica única y un sistema informático con los elementos más importantes, de contacto electrónico, que permita que las universidades que detecten casos y los registren en una base de datos única.

Caja de herramientas para
la aplicación del Mecanismo
para la prevención y
atención integral de casos
de hostigamiento y acoso
sexual en la Universidades
Interculturales

Estrategia de capacitación para el fortalecimiento de capacidades en materia de prevención, atención de hostigamiento y acoso sexual en las Universidades Interculturales

Para avanzar en el principio de igualdad y no discriminación en los espacios universitarios, se requieren estrategias de capacitación con directrices para estrategias formativas y de diálogo que tienen como núcleo de análisis los Derechos Humanos de todas las personas, en particular de las mujeres de las comunidades académicas, administrativas y estudiantiles de las universidades interculturales. Esta estrategia central busca erradicar la violencia a través de acciones preventivas y una formación crítica que sea sensible a la diversidad cultural y lingüística en las instituciones de educación superior (IES), como las universidades interculturales tienen una función privilegiada en la construcción de una sociedad más crítica al patriarcado, al racismo, al colonialismo, al clasismo, al sexismo y a las violencias.

A partir de esta función, las IES tienen la posibilidad de implementar acciones internas para lograr cambios sustanciales. Estos cambios deben basarse no sólo en el reconocimiento de las violencias contra las mujeres como el HSyAS, sino también en la vinculación con prácticas pedagógicas y epistemológicas que deconstruyan las causas estructurales de estas violencias y su desnaturalización.

El escenario nacional de las denuncias sobre HSyAS en las universidades, incluidas las interculturales, requiere una estrategia diferenciada basada en su perspectiva pedagógica que atiende la diversidad en su más amplio sentido.

Esta estrategia se integra:

1. El papel de la comunidad
2. Diálogo de saberes
3. Los procesos de aprendizaje, entre otros.

Estos elementos parten de un cuestionamiento crítico a la formación tradicional de las personas, en el sentido de que cuestionan la formación subjetiva basada en un solo tipo de saber. Por lo tanto, los contextos críticos son una oportunidad para fortalecer los proyectos educativos desde los conocimientos y saberes plurales.

En los contextos universitarios interculturales, la construcción de los saberes debe ser un proceso que reconozca la diversidad de culturas y experiencias, por lo que se requieren cambios fundamentales en los procesos de construcción de los saberes. Estos cambios deben estar comprometidos con la prevención, sanción y atención a las violencias.

Con esta visión, se diseñó la presente estrategia que parte del postulado del reconocimiento de las identidades indígenas, afroamericanas, migrantes, comunidad LGTBTT+, entre otras. Además, debe incorporar la participación de las mujeres desde un enfoque interseccional e intercultural, reconociendo los saberes tradicionales y conocimientos adquiridos en todos los espacios y en todos los momentos.

Esta estrategia trasciende la idea de que la transformación y construcción de subjetividades se logra solamente en las aulas. Por ello, busca integrar a la comunidad más próxima a las sedes universitarias para prevenir el HSYAS, así como involucrar a toda la comunidad universitaria.

Ante el reconocimiento de la violencia como un grave problema que afecta a las mujeres y los compromisos que de ella han emanado, se diseña esta estrategia de capacitación que busca fomentar la participación activa de todas las personas en los procesos de sensibilización y capacitación sobre acoso sexual y hostigamiento sexual en los entornos universitarios interculturales.

Esta estrategia se basa en las orientaciones del “Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual”,¹ así como las “Directrices para elaborar e implementar mecanismos de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en las instituciones

¹ Para su consulta, se puede acceder al siguiente enlace: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5583420&fecha=03/01/2020#gsc.tab=0

de educación superior. un instrumento normativo del gobierno federal”² que brinda las bases y medidas para prevenir, atender y sancionar estos casos en las instituciones de la Administración Pública Federal.

Organización metodológica

La propuesta de esta estrategia para la formación de aprendizajes significativos está orientada a que las personas adscritas a las universidades interculturales tengan la posibilidad de adquirir habilidades, conocimientos, actitudes y valores que les permitan prevenir y atender casos de violencia que involucren entre otras cosas, expresiones de hostigamiento y acoso sexual. Los aprendizajes significativos en estos procesos formativos podrán integrar nuevos conocimientos, destrezas, valores, habilidades y actitudes en el quehacer ya sea como docentes, administrativos o directivos o en su caso como parte de la comunidad estudiantil.

Es de resaltar que, a fin de transformar las causas estructurales de la violencia, se requiere la formación de cuadros profesionales y críticos, para la construcción de un entorno escolar libre de violencia, así como para la formación de espacios para la construcción de nuevas subjetividades a través del análisis en clave de género e igualdad a partir de las realidades concretas e inmediatas que conduzcan al desarrollo de las habilidades y herramientas por aprendizajes significativos s en dos dimensiones:

Personal: contribuir desde un abordaje intercultural, de género, de derechos humanos y desde la interseccionalidad al desarrollo integral de las personas de la comunidad universitaria para su bienestar en las esferas sociales y culturales como expresión del ejercicio de su derecho a una vida libre de violencia.

Profesional: Suministrar insumos e información actualizada en materia de violencia contra las mujeres y HSyAS en entornos universitarios para su prevención, atención y sanción como parte de la política institucional,

² Para consulta, se puede acceder al siguiente enlace: <https://www.gob.mx/inmujeres/documentos/directrices-para-elaborar-e-implementar-mecanismos-para-la-prevencion-atencion-y-sancion-del-hostigamiento-sexual-y-del-acoso-sexual>

de forma tal que; cualquier persona instruida en el marco de las actividades implementadas del programa, cuente con las herramientas necesarias para su intervención en cualquiera de las etapas para la erradicación del HSyAS desde las perspectivas: intercultural, de género, derechos humanos y desde la interseccionalidad.

Naturaleza de programa

La propuesta forma parte del mecanismo de prevención, atención, sanción y seguimiento de casos de hostigamiento y acoso sexual en las Instituciones de educación superior. Se plantea como una invitación general para que cada Universidad Intercultural pueda retomarla y adecuarla a sus retos internos en materia de prevención de la violencia de género y en contra de las mujeres.

Es una propuesta que tiene como eje transversal la perspectiva de la interculturalidad mediante el diálogo de saberes y a partir del reconocimiento de la diversidad cultural, del sexismo, clasismo y racismo en entornos rurales e indígenas y afromexicanos, de ahí que suma la mirada transversal e interseccional de género para la prevención y atención de casos del HSyAS y el ejercicio de los Derechos Humanos y de manera particular el derecho a una vida libre de violencia.

El abordaje interseccional a los casos de violencia contra las mujeres y los casos de violencia que involucre el HSyAS es fundamental para comprender como la desigualdad de género y sexo opera y se profundiza a partir de la racialización y clasificación social y cultural de los cuerpos, según la clase, la pertenencia étnica, el color de la piel y otros aspectos clasificadores. Estos procesos se intensifican y se manifiestan de manera específica en los cuerpos de las mujeres más discriminadas, como las indígenas, pobres, con discapacidad, rurales y negras; y que contribuyen a la construcción de subjetividades violentadas y de accesibilidad o inaccesibilidad a recursos, lo que puede convertirse en barreras para denunciar casos de violencia por HSyAS.

Por ello, se busca incorporar en la cultura de la comunidad administrativa, académica y estudiantil de las universidades interculturales la formación crítica permanente y continua sobre el ejercicio de las relaciones de

poder en la vida cotidiana; mismas que pueden llegar a configurar actos discriminatorios fundamentadas en los prejuicios e ideas preconcebidas en torno la construcción del sexo, raza, género, etnia y clase en los espacios académicos universitarios de nuestro interés.

De esta manera, la estrategia también busca prevenir de manera indirecta la deserción escolar de las mujeres por razones de violencia de género. La vulneración al Derecho a la Educación hace que se planteen distintos escenarios formativos, así como espacios de intervención. Los modelos de las Universidades Interculturales tienen una particularidad y es el trabajo de la vinculación comunitaria en ámbitos rurales e indígenas, así como la implementación de metodologías de enseñanza-aprendizaje donde los saberes locales retroalimentan los planes curriculares. Y es justo donde esta estrategia se propone flexible para que cada universidad pueda hacer los ajustes necesarios con miras a transformar las miradas que normalizan los actos de violencia y el HSyAS tanto al interior de la universidad como en los entornos externos más próximos a las sedes universitarias. Es primordial por lo tanto que en los procesos formativos extracurriculares se doten de herramientas para el logro de un cambio cultural y transitar a un ambiente escolar universitario incluyente, plural, diversos y crítico del patriarcado y de las violencias machistas.

Como se había señalado de manera previa, las *Directrices para elaborar e implementar mecanismos de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en las instituciones de educación superior* (en adelante las Directrices) es el documento marco que integra las pautas mínimas a considerar para la elaboración, implementación y fortalecimiento de los mecanismos para prevenir, atender, sancionar y dar seguimiento casos HSyAS.

Se retoma en este documento los tres procesos de formación señalados tanto en el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual, así como en las Directrices.³

³ Durante la implementación didáctica del manual se contempla el desarrollo y fortalecimiento de las competencias interculturales sobre la base de que todo proceso de enseñanza y aprendizaje debe de ser crítico, reflexivo y dialógico a partir de las realidades inmediatas de la comunidad estudiantil y del personal docente. Esto es independiente de los procesos, niveles o etapas de formación.

La **sensibilización**: la primera etapa de la formación en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la perspectiva de género y la diversidad cultural y lingüística.

Capacitación: el proceso por el cual las personas servidoras públicas son inducidas, preparadas y actualizadas para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales o competencias. Para la comunidad estudiantil son procesos formativos que ayudan a fortalecer el desarrollo de sus competencias para la comprensión del fenómeno de la violencia y el HSyAS.

Certificación y/o diplomados: el proceso de validación formal de capacidades o competencias adquiridas por una persona a través de un proceso de evaluación. Existen diversas instituciones y organizaciones que ofrecen capacitación y certificación en el tema de atención a la violencia contra las mujeres y al hostigamiento y acoso sexual⁴. Por lo general, la población objetivo es el personal de la institución.

Gradualidad de los procesos formativos

La estrategia está diseñada a partir de la propuesta de formación gradual que estipula el Protocolo para toda la comunidad universitaria por lo que el documento se integra a partir de tres estrategias:

- 1. Universidad que sensibiliza**: procesos formativos para la prevención de la violencia desde los procesos de sensibilización. Esta estrategia está dirigida principalmente para la comunidad estudiantil. En los formatos de implementación encontraremos actividades como conversatorios, cine debates, foros y otros. En esta estrategia se busca a

⁴ Cada sede universitaria deberá diseñar sus propias estrategias para la certificación de su personal. Instituciones como el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), La comisión Nacional de Derechos Humanos y diversas universidad e Instituciones académicas, están acreditadas ante CONOCER para poder realizar las certificaciones. Debido a que la certificación es un proceso de validación formal de las competencias, se requieren instituciones específicas y acreditadas para emitir dichas certificaciones. Al respecto se puede consultar la página oficial de CONOCER: <https://conocer.gob.mx/>

que la comunidad universitaria se familiarice con el impacto de los problemas de la violencia contra las mujeres y los casos de HSyAS en espacios universitarios. Las actividades que comprenden buscan sensibilizar a la población asistente. Los foros, círculos de reflexión, mesas de debate, ciclos de cine debate entre otros, son algunas de las actividades que se pueden realizar.

2. **Universidad que capacita:** esta estrategia está enfocada a procesos formativos para el desarrollo de competencias y habilidades para la prevención, atención y sanción del HSyAS. Involucra al personal administrativo, directivo y personal docente. También los formatos están diseñados para que la comunidad estudiantil tenga espacios formativos para la prevención de los casos de HSyAS. Involucra actividades con formatos de capacitación y talleres.
3. **Universidad con diplomados y certificaciones.** Busca la certificación de aprendizajes significativos y habilidades para la prevención, atención y sanción del HSyAS.

La estrategia apuesta a generar conciencia crítica sobre las desigualdades de género y sexo en los espacios universitarios y en la sociedad y está en sintonía con el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual. Busca involucrar a la comunidad universitaria en general, así como a los actores externos a las sedes y se engarza en el modelo de las universidades interculturales que impulsa diálogos críticos y constructivos entre las culturas a partir del reconocimiento de saberes y la interacción comunitaria con las comunidades indígenas y rurales. En resumen, el programa:

- Se basa en un enfoque de aprendizaje y diálogo que reconoce la diversidad cultural y los retos que esto plantea para la atención diferenciada de los casos de hostigamiento y acoso sexual.
- Involucra la perspectiva diferenciada, reconociendo que las comunidades universitarias tienen diferentes necesidades y responsabilidades.
- Es una estrategia integral que involucra a toda la comunidad universitaria, incluidos estudiantes, personal sindicalizado, docentes, personal administrativo y directivo, y comunidad cercana a las dinámicas universitarias.

- Se basa en un enfoque de aprendizaje y diálogo para abordar el acoso sexual de manera integral, reconociendo la diversidad cultural y los desafíos que esto plantea para brindar atención diferenciada.
- Es una guía orientativa para ayudar a las universidades a abordar el acoso sexual de manera efectiva, teniendo en cuenta las necesidades culturales y geográficas específicas de cada institución en los procesos formativos.
- Considera las diferentes perspectivas de las comunidades universitarias, ya que cada una enfrenta desafíos y responsabilidades únicos.
- Reconoce que el acoso sexual puede ocurrir en cualquier lugar, no solo en las universidades.

La estrategia también busca el fortalecimiento de los perfiles del personal de las sedes universitarias (personal directivo, administrativo, docentes, personales operativos de seguridad y de protección civil) a partir de la consolidación formativa en la prevención, atención y sanción al HSyAS, toda vez que la formación y capacitación constante constituye una estrategia transversal para el combate a la violencia en entornos escolares. La estrategia entre otras cosas también tiene como objetivo el de suministrar herramientas y recursos de actuación intercultural para la prevención de casos de HSyAS. Así, las personas capacitadas desarrollarán habilidades y competencias interculturales específicas para prevenir, atender y sancionar los casos presentados y presenciados, por lo que:

- Desarrollan un marco teórico conceptual claro y reflexivo de la violencia de género, violencia contra las mujeres, hostigamiento y acoso sexual.
- Buscan constantemente estrategias de prevención de la violencia y del acoso sexual en contextos de relaciones interculturales.
- Conocen a fondo las políticas institucionales y las estrategias de prevención, atención y sanción del acoso sexual en espacios universitarios interculturales.
- Construyen estrategias de articulación para ampliar los procesos de sensibilización en materia de violencia y acoso sexual a las comunidades cercanas, a partir de la comprensión y el diálogo entre las culturas.
- Orientan a la comunidad universitaria en caso de involucrase en hechos que constituyan acoso sexual.

- Introducen el principio de que los espacios educativos deben garantizar el derecho a una educación libre de violencia y que la diversidad cultural es un recurso para la convivencia social y cultural que abona a una vida libre de violencia.
- Reconocen que el trabajo para la prevención, atención y sanción del acoso sexual son rutas para garantizar los derechos humanos, el principio de la igualdad y la no discriminación para el ejercicio del derecho a la educación en entornos interculturales.
- Tienen conocimiento de que los espacios interculturales exigen y requieren estrategias diferenciadas y críticas para la prevención de la violencia en espacios universitarios.
- Fortalecen sus competencias interculturales de diálogo, escucha, trabajo colaborativo, intercambio, reflexión y mediación cultural.
- Favorecen la disposición de aprendizaje y sensibilidad hacia la diversidad para la atención adecuada de los casos de violencia y acoso sexual.
- Reconocen que las identidades personales en entornos interculturales son procesos intersubjetivos a partir del reconocimiento del otro, y esos procesos no siempre están libres de tensiones y violencias.

Objetivo del programa

Coadyuvar a la formación crítica en las comunidades universitarias adscritas a las universidades interculturales mediante la generación de espacios formativos para prevención, atención y sanción a las violencias y casos que involucren el hostigamiento y acoso sexual.

¿Qué entendemos por sensibilización?

En esta estrategia se busca con la sensibilización una formación introductoria en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual. La sensibilización es un proceso formativo que busca generar conciencia en torno a un problema específico; es decir, los conocimientos pueden ser situados y significativos atravesados por las emociones, motivaciones, intenciones e interés de las personas involucradas para lograr estimular acciones críticas, solidarias y hacer frente a un problema de preocupación específica.

En este programa, la sensibilización tiene por objetivo generar condiciones para promover la participación de la comunidad universitaria en las actividades para la prevención, atención, sanción y erradicación del HSyAS impulsadas al interior o fuera de las dinámicas de las IES interculturales. El proceso de sensibilización se tiene por objeto generar acciones solidarias para la erradicación de todo tipo de violencia en contra de las mujeres y en contra de la comunidad universitaria por casos de HSyAS.

De manera transversal, la estrategia está diseñada desde la perspectiva de derechos humanos, género e interculturalidad con miras a lograr cambios actitudinales, culturales, institucionales y normativos. De esa manera los procesos formativos para la sensibilización están diseñados desde la perspectiva de los derechos humanos, de género e interculturalidad con el interés claro de prevenir puntualmente los casos de HSyAS al interior de las IES interculturales.

¿Qué es una capacitación?

A diferencia de los procesos de sensibilización, busca que las personas o la población objetivo adquieran herramientas y competencias para el desempeño eficientes de sus funciones, sobre todo en sus ámbitos laborales; en este documento, la propuesta **está dirigida a trabajadores de las IES interculturales** para que de manera profesional, eficiente y sensible puedan prevenir, atender y sancionar los casos de HSyAS que se presenten en sus entornos laborales. Si bien, se ha entendido que los procesos de capacitación ayudan a mejorar las habilidades de los recursos humanos, para fines de la política pública; su implementación busca cambiar actitudes tanto individuales y colectivas de las comunidades universitarias para garantizar una cultura de paz y no violencia como una ruta de los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia.

¿Qué es un diplomado?

Es una estrategia pedagógica y formativa que representa una posibilidad de actualización y profesionalización en diferentes campos de conocimiento pero que no corresponde a un grado académico. Por lo general, la estrategia de formación incluye una o varias disciplinas organizadas por módulos que, a su vez; están compuestos de contenidos o temas es-

pecíficos que se desarrollan durante las actividades formativas durante al menos 120 horas mínimas. El objetivo principal de los diplomados es responder a una demanda creciente de actualización y profesionalización para el desarrollo de diversos conocimientos y herramientas tanto personales como profesionales para la atención y solución de situaciones sociales, profesionales y/o laborales. En esta estrategia se busca que esos conocimientos y herramientas desarrolladas fortalezcan la prevención, atención y sanción del HSyAS.

La certificación

El protocolo para la prevención, atención y sanción de HSyAS (el Protocolo) lo define como proceso de validación formal de capacidades o competencias adquiridas por una persona a través de un proceso de evaluación.

Es un proceso que involucra previamente una capacitación especializada para el desarrollo de habilidades y competencias en áreas específicas. El

Progresividad de los procesos formativos						
		Comunidad Estudiantil	Personal del IES			
Actividades formativas	Progresividad	Estudiantado	Directivos/as	Administrativos/as	Docentes	
	1.- Aprendizaje introductorio	Sensibilización	Conferencias		Conferencias	
		Conversatorios			Conversatorios	
		Foros			Foros	
2.- Aprendizaje intermedio	Cine debates			Cine debates		
	Encuentros estudiantiles					
	Capacitación	Cursos obligatorios de inducción		Cursos obligatorios de inducción		
3.- Aprendizaje avanzado y especializado	Capacitación	Capacitación		Capacitación		
	Talleres			Talleres		
	x			X		
Diplomado y/o Certificación	Diplomado y/o Certificación			Diplomado y/o Certificación		

conocimiento es validado mediante un proceso de certificación a través de instituciones acreditadas para la evaluación y emisión de documentos con Estándares de Competencias. La estrategia busca que las certificaciones estén enfocadas para la prevención, atención y sanción del HSyAS.

¿Quiénes pueden y deben de participar?

Alumnas: La participación activa de las alumnas involucradas en procesos de investigación o activismo relacionados con la violencia de género y contra las mujeres es de vital importancia. Se pueden aprovechar diversas actividades, como conversatorios, foros, ciclos de cine-debate o ponencias, como espacios idóneos para fortalecer su involucramiento en estos temas. Estos eventos les brindan la oportunidad de compartir sus perspectivas sobre la violencia de género y el acoso sexual, así como presentar sus investigaciones y experiencias personales relacionadas con este tema.

Alumnos: Se deberá de involucrar a los estudiantes en una variedad de actividades, como participar en organizaciones, conversatorios, foros y ponencias, así como asumir roles de ponentes u oradores en mesas de discusión. Los alumnos que se encuentren en semestres más avanzados pueden tener la oportunidad de compartir sus experiencias y perspectivas sobre su estancia en el campus universitario. La perspectiva de participación debe ser crítica, desde las masculinidades positivas.

Personal administrativo: Involucra al personal sindicalizado y su participación es importante porque en ellos recae la responsabilidad de los trámites institucionales requeridos tanto para la comunidad estudiantil como para el personal escolar. En ocasiones, suelen ser las personas de primer contacto en todo el proceso de estancia dentro de las universidades. Pueden compartir su experiencia sobre las responsabilidades que tienen para prevenir, atender y sancionar el HSyAS, o en su caso, compartir los retos y vacíos que existen para la prevención del HSyAS.

Personal docente: El personal docente que trabaja directamente con los estudiantes no solo cumple un papel vital en el proceso educativo, sino que también asume un compromiso ético y político en la promoción de

ambientes seguros y en la formación de individuos que analicen las estructuras de poder y opresión en la sociedad. Es fundamental que el personal docente desarrolle y ponga en práctica las estrategias pedagógicas interculturales para la generación de ambientes libres de violencia, racismos, discriminación e intercultural. En esta comunidad también se involucra al personal sindicalizado.

Personal directivo: La política y la responsabilidad institucional del tema recae en el personal directivo. Su participación es fundamental, ya que son los responsables de la transformación de la cultura institucional. En el caso de la prevención de la violencia y del HSyAS, recae en ellos el diseño de estrategias para la implementación de las políticas públicas.

También son los representantes autorizados para la firma de convenios de colaboración interinstitucional, para abordar un tema o una agenda desde una estrategia interinstitucional a nivel local, estatal y nacional.

Colectivas y grupos organizados de mujeres: Son componentes fundamentales de la comunidad estudiantil universitaria. Estos colectivos están formados por estudiantes que comparten intereses comunes y objetivos compartidos. Dado que son los primeros espacios de organización disponibles para las y los integrantes de la comunidad universitaria desempeñan un papel fundamental tanto dentro como fuera del campus universitario para la identificar sus propias preocupaciones.

Las colectivas se convierten en actores clave en la promoción de actividades y proyectos, tanto dentro de la institución educativa como en su relación con la comunidad externa. Esto se debe a su capacidad para realizar, promover debates y participar activamente en la construcción de un entorno universitario libre de violencia y sensibilizado en temas de HSyAS, así como impulsado estrategias de denuncia social ante los casos de violencia.

La apertura de la universidad a las propuestas de las y los estudiantes en la creación de entornos seguros y respetuosos es un incentivo para que las colectivas se involucren de manera significativa en iniciativas relacionadas con la prevención, atención y sanción del HSyAS. Su participación activa contribuye al enriquecimiento de las estrategias y actividades

destinadas a abordar estos problemas de manera efectiva y promover una cultura de respeto y equidad de género en el campus universitario. Los colectivos también son actores fundamentales para la articulación con las comunidades rurales e indígenas mediante el impulso de las actividades académicas, sociales y culturales, puesto que sus integrantes suelen ser integrantes de las comunidades indígenas y rurales cercanas a los campus universitarios.

Comités estudiantiles o consejos estudiantiles: Los comités estudiantiles o consejos estudiantiles desempeñan un papel crucial como representantes de la comunidad estudiantil, encargados de expresar los intereses y preocupaciones de sus compañeras y compañeros frente a iniciativas internas o asuntos que puedan afectarles. Estos comités tienen la capacidad y autoridad de entablar un diálogo constructivo con otros actores que representen diversos intereses dentro de la comunidad universitaria. A través de esta colaboración, pueden concebir, analizar y presentar propuestas destinadas a mejorar la experiencia de los estudiantes o, en su caso ser vigilantes u observadores de los casos de violencia contra las mujeres estudiantes o casos denunciados de HSyAS en el entorno educativo.

La participación activa de los comités estudiantiles en actividades de formación y sensibilización desempeña un papel fundamental en la promoción de la conciencia sobre la importancia de abordar y prevenir el HSyAS. Estas actividades son esenciales para capacitar a los estudiantes en la identificación, prevención y sanción de casos de HSyAS, contribuyendo así a crear un ambiente escolar seguro y respetuoso para todos los miembros de la comunidad estudiantil. También el comité puede desempeñar un papel fundamental como observadores directos sobre las implementaciones de las acciones con pertinencia cultural y bajo la perspectiva de la interculturalidad a fin de garantizar que todo proceso de prevención, atención y sanción tenga pertinencia cultural.

Organizaciones civiles: Las organizaciones civiles son agrupaciones de personas que comparten una agenda común y realizan actividades de intervención y gestión social. Sus lazos de cooperación se fundamentan en la defensa de los derechos humanos, de las mujeres, personas mayores adultas, niños y adolescentes, y la defensa de la tierra y el territorio. Sus redes de trabajo articulado hacen que su presencia sea importante

en los diversos espacios, ya que las organizaciones civiles suelen apoyar el impulso de actividades al exterior de las sedes universitarias. Asimismo, pueden constituir puentes de colaboración e incidencia entre la universidad y los trabajos implementados por la comunidad estudiantil en las comunidades rurales e indígenas. Las actividades propuestas en el manual tienen la flexibilidad de ser adecuadas y replicadas en diversos contextos y espacios, por lo que identificar la red de aliadas estratégicas es un elemento fundamental para el trabajo fuera de las sedes universitarias.

Representantes de la comunidad: En este apartado, se hace referencia a los representantes de las organizaciones comunitarias, así como de las comunidades, localidades, ejidos y cualquier otro tipo de organizaciones colectivas de las comunidades cercanas al trabajo de la universidad. Se espera que cada sede universitaria tenga su propio mapeo local de las organizaciones comunitarias, y que, en caso de considerarlo pertinente, pueda establecer trabajos colaborativos para la implementación de actividades.

Comités de ética: el Protocolo define a los comités de ética y de prevención de conflictos de interés, conformados en cada dependencia o entidad de la Administración Pública Federal en términos del Código de ética vigente.

Unidades de Igualdad de Género: para el Protocolo, las unidades en la Administración Pública Federal se conciben como mecanismos que promueven una cultura institucional y organizacional con enfoque de igualdad de género y sin discriminación. Estas unidades impulsan que este enfoque permee, de manera transversal, en el diseño, programación, presupuestación, ejecución y evaluación de las políticas públicas institucionales.

Persona consejera: se define en el protocolo que es una persona designada por la institución que orientará y acompañará a la presunta víctima por hostigamiento sexual o acoso sexual.

Equipo organizador: hace referencia al colectivo y/o persona que impulsa la organización e implementación de las actividades marcadas y sugeridas en el programa, o cualquier otra actividad que busque prevenir, atender y sancionar el HSyAS.

Eje 1 Universidad que sensibiliza:

estrategias pedagógicas de sensibilización sobre el hostigamiento y acoso sexual

TÍTULO 1

Comprendiendo el hostigamiento y acoso sexual en los espacios universitarios

Formato 1. Conferencias

La conferencia forma parte de las estrategias de enseñanza y aprendizaje en un entorno específico. Su formato es oral y expositivo frente a un público específico. En el ámbito académico y universitario busca compartir experiencias y conocimientos de las distintas disciplinas y ciencias.

Objetivo general. Introducir y detonar procesos de reflexión crítica y sensibilización en torno al problema del hostigamiento y acoso sexual en la comunidad universitaria como una expresión de violencia de género, así como introducir a la comunidad a identificar a posibles afectaciones a los derechos humanos a partir de los casos de HSyAS.

Objetivos particulares:

1. El público asistente identificará mensajes claros sobre cero tolerancias al HSyAS en las dinámicas académicas universitarias de la institución de adscripción.
2. Comprenderá el público asistente que el HSyAS es una expresión de violencia de género que afecta en mayor medida a las mujeres.
3. Comprenderán que el HSyAS puede llegar a constituirse en un delito o puede configurar una violación a los Derechos Humanos cuando se incumple una obligación institucional en garantizar a que la comunidad universitaria pueda disfrutar los derechos humanos sin discriminación.

Población objetivo. Comunidad estudiantil, personal universitario y público en general.

Puntos temáticos sugeridos de la conferencia:

- Definición del Hostigamiento y acoso sexual
- El HSyAS como expresión de violencia.
- HSyAS: El Derecho a una vida libre de violencia ¿Quién los garantiza?
- HSyAS en entornos universitarios: ¿Cómo se vive en la universidad?
- HSyAS: ¿Cómo se naturaliza la violencia en los diversos entornos culturales?
- La interseccionalidad en el análisis de la violencia de género contra las mujeres, HSyAS y la etnia, clase, raza y sexo.
- Buenas prácticas en la prevención y atención de HSyAS en universidades.
- Vías de atención en casos de hostigamiento y acoso sexual existentes en la Universidad.

Equipo organizador. Asociación de alumnos, Comités, Unidades o Instancias para la Igualdad de Género, docentes, administrativos, colectivas y otros.

Difusión. Es muy importante pues de esta dependerá en mayor medida que las personas interesadas asistan a los eventos. El área organizadora y en coordinación con las áreas correspondientes para la difusión de eventos serán los encargados para la difusión.

Los formatos de difusión pueden ser en cartel impreso o digital y/o video o audio clip:

1. En caso de crear videos y/o audios para la difusión del evento, se recomienda integrar a la comunidad estudiantil para la producción del material en las lenguas identificadas en la comunidad universitaria para un mayor alcance de la difusión, sobre todo fuera de la comunidad estudiantil.
2. En caso de hacer difusión mediante un cartel –digital y/o impreso– el diseño será a consideración del comité organizador. Para el diseño del cartel se deberá de tomar en cuenta si se trata de una sola actividad o

si es un ciclo de cine. Si se trata de un ciclo de cine, se puede diseñar un solo cartel con la programación de las actividades o puede ser un cartel por cada material audiovisual.

Espacios de difusión. Identificar lugares estratégicos para la colocación de materiales físicos (entrada de las bibliotecas, salas de cómputo, en los espacios de anuncios universitarios, en los comedores escolares, etc.).

Para difusión digital o electrónica se usarán los portales web y páginas de Facebook institucionales, el grupo de WhatsApp institucional, boletines electrónicos y las pantallas de las computadoras montadas en las salas de cómputo.

Se sugiere también que el comité tenga identificado una red de aliados institucionales para promover la actividad fuera de las instalaciones universitarias con el objetivo de involucrar a la comunidad cercana a las actividades universitarias. En caso de existir coordinación y cercanía con las autoridades locales u organizaciones civiles, éstas pueden también ser una red para la difusión de las actividades; el reconocimiento de otros actores facilitará y visualizará un trabajo colectivo y coordinado.

Modalidades

Presencial. Al menos 30 asistentes y máximo 100 personas. Se debe de tener los roles claramente establecidos para la coordinación de las actividades y el espacio adecuado. Es muy importante que exista una coordinación con el área de informática para la gestión de las actividades en ambientes virtuales.

Si es presencial, un lugar sugerido puede ser una sala amplia o un espacio grande libre de interferencia de sonidos. Se debe revisar con antelación la conectividad electrónica y de internet en caso de ser necesario. Para una mejor sesión, el audio debe de tener sonidos claros. Si se requiriera hacer una presentación el lugar deberá tener las condiciones adecuadas para que las presentaciones se puedan apreciar de manera clara.

Si esta actividad se realiza fuera de las instalaciones universitarias, se deberá de observar que el lugar del desarrollo de las actividades sea un lugar visible, estratégico y digno.

En línea. No debe ser mayor a 30 participantes. Esta modalidad ofrece una gestión rápida y económica. De ser necesario se pueden realizar las mismas actividades en fechas diferentes con público focalizado, por ejemplo; la comunidad estudiantil, el grupo del personal directivo, administrativo o la comunidad de docentes. En caso de que la sede no cuente con servicios de internet, esta actividad puede ser realizado de manera presencial.

Para la modalidad en línea se recomienda contar con una plataforma institucional con licencia que tenga la capacidad de alojar a un número significativo de usuarios y con tiempo suficiente que cubra el espacio programado a fin de evitar que las actividades puedan ser interrumpidas. Para ello, se recomienda identificar los roles específicos que cumplirá cada integrante del grupo organizador. En caso de que la universidad no cuente con servicio de internet, se recomienda implementar la actividad en modalidad presencial.

Titular. es la persona que tiene acceso a la cuenta y tiene a su resguardo todos los controles. Por lo general son los titulares de la cuenta o son los encargados directos de administrar una cuenta institucional y cuentan con la autorización para programar o reprogramar una reunión.

Administrador/a. es la persona que tiene permiso de accesibilidad para el manejo de los controles y se centrará en la administración de la reunión. (toma de lista de asistencia, abrir y cerrar micrófonos, captura de pantalla, fotografía grupal, presentaciones de trabajo etc.). No será el responsable de iniciar y terminar las sesiones de trabajo, sino de auxiliar en la parte digital para que pueda fluir el evento sin problemas técnicos.

Asistentes o miembros. son los usuarios asistentes que pueden hacer uso de la cámara y el micrófono si el administrador lo permite.

Perfil e integración plural de la barra de los y las ponentes. Se debe de conformar una mesa plural considerando los criterios de etnia, sexo, discapacidad y orientación sexual) con conocimientos básicos sobre temas

de violencia de género contra las mujeres y la expresión de la violencia a través del hostigamiento y acoso sexual

Tiempo de la conferencia: 2 horas.

Lugar sugerido. Una sala amplia o un espacio grande, libre de interferencia de sonidos.

Carta descriptiva de la conferencia: comprendiendo el Hostigamiento Sexual y el Acoso sexual en los espacios universitarios

Actividades	Objetivo de la actividad	Instrucciones	Materiales	Responsable	Tiempo
Aplicación de evaluación previa y registro de asistentes.	Identificar a la población asistente, así como aplicar una breve evaluación sobre el tema del HSyAS.	Registro en una lista de asistencia Y aplicación de evaluación de entrada.	Mesa Sillas Hojas de Registro Hojas de Evaluación Bolígrafos	Equipo organizador	10 minutos
Presentación	Proporcionar a la comunidad asistente el perfil de la ponente.	Presentación de la actividad y de su importancia en la comunidad universitaria. Se da lectura a la semblanza de la o del ponente.	Semblanza	Equipo organizador	5 minutos
Ponencia Técnica instruccional Expositiva	Involucrar a la comunidad asistente en la importancia de saber y comprender el HSyAS como expresión de la violencia.	¿Qué pregunta se responde con la conferencia? La conferencista pone una pregunta que conducirá la exposición para lograr el objetivo general	Micrófono	Ponente	60 minutos
Diálogo con la comunidad asistente	Generar espacios de diálogo para identificar la importancia de la prevención del HSyAS en todos los espacios de convivencia.	Se abre un espacio para el diálogo. La moderadora abre el micrófono al público asistente. La ponente responderá a las dudas expuestas	Micrófono	Moderadora y ponente	30 minutos
Aplicación de evaluación de salida	Identificar la información adquirida	Se aplica una evaluación de salida	Hoja de evaluación	Equipo organizador	15 minutos

Materiales de consultas recomendadas.

Título	Tipo de materia	Enlace
Hostigamiento y acoso sexual	Folleto informativo CNDH	https://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Hostigamiento-Acoso-Sexual.pdf
Hostigamiento y acoso sexual en estudiantes universitarios del sureste de México	Artículo de investigación en revista	https://revistafaco.ucentral.cl/index.php/liminales/article/view/477/596
Violencia en las Universidad Públicas. El caso de la Universidad Autónoma Metropolitana.		https://stunam.org.mx/sa/11carrera/2018/04Violencia_%20en_%20las%20universidades_%20El%20caso_UAM%20%20Rosalia_Carrillo_%20Meraz.pdf

TÍTULO 2

Hostigamiento y acoso sexual en los espacios universitarios interculturales

Formato 2. Conversatorio

Es una herramienta pedagógica que se construye como un espacio para el diálogo de manera plural, abierta y de respeto a las ideas. Su naturaleza es dinámica y con ello invita a que el público presente pueda intercambiar sus puntos de vista. La esencia del conversatorio es conectar con el público asistente mediante el intercambio de experiencias significativas tanto entre los y las participantes. El diálogo puede girar en torno a un tema determinado o idea, según el interés y objetivo de la universidad. Se recomienda ampliamente que, como parte de las estrategias pedagógicas, las participaciones y diálogos se realicen desde las siguientes perspectivas:

Pensar desde adentro. Desde las propias experiencias y vivencias.

Pensar desde y de las mujeres. Desde las perspectivas y realidades de las mujeres.

Reflexionar desde las lenguas. Desde los saberes y conocimientos que se transmiten a través de las lenguas y desde las historias críticas a la violencias estructurales y machistas.

Analizar desde los cuerpos como territorios. Desde los cuerpos como espacios de resistencia y lucha.

Desde los contextos locales. Con autoridad epistémica sobre las experiencias locales en diálogo con los saberes de otras latitudes.

Para ello:

1. Se debe determinar el tema de interés sobre el cual girará el diálogo.
2. Se integra un documento de trabajo ejecutivo donde se debe de señalar el objetivo del evento, el tema central, las preguntas detonadoras, la dinámica de las charlas, el tiempo otorgado por cada participante, el orden de las participaciones y precisar si el equipo coordinador determina una serie de rondas y preguntas con el público al final de las intervenciones. Este documento deberá de ser entregado a cada participante para que puedan tener los elementos básicos de su participación desde un inicio.
3. Las preguntas detonadoras deberán responder al objetivo del conversatorio y experiencia de las personas participantes.
4. Durante la instalación del conversatorio, el equipo coordinador debe nombrar una persona que moderará la distribución del tiempo y de las participaciones.
5. Al inicio de un conversatorio, la persona moderadora indicará y dará una introducción general de la actividad y la bienvenida al público asistente y a la barra de invitados e invitadas.
6. Las reglas de participación tanto en el orden, la dinámica, así como la distribución del tiempo de las y los participantes, serán dichas por el o la moderadora al inicio de la charla.
7. Se recomienda ampliamente que también, al inicio del debate se haga una presentación general de cada una de las personas participantes en el conversatorio.
8. Finalmente, a manera de cierre se realiza una síntesis, análisis y consecuencias del tema en el público asistente.

9. Se sugiere realizar una evaluación de entrada y salida para evaluar el cambio de percepción o en el manejo del tema y/o problema analizado.

Objetivo general. socializar, problematizar y visibilizar el problema del hostigamiento y acoso sexual en las IES y en específico en la sede de adscripción de la red de Universidades Interculturales.

Objetivos particulares:

1. Intercambiar puntos de vista sobre el problema de HSyAS en la sede de adscripción.
2. Identificar y sensibilizar a la comunidad asistente sobre las diferentes formas de experiencia en torno al problema del HSyAS.
3. Problematizar las responsabilidades sociales y morales para la prevención y erradicación del HSyAS en los espacios universitarios.
4. Analizar la situación del HSyAS a la luz de la diversidad cultural en los entornos universitarios y académicos.

Población objetivo. Comunidad estudiantil y personal universitario o público en general.

Equipo organizador. Asociación de alumnos, Comités, Unidades o Instancias para la Igualdad de Género, docentes, administrativos, colectivas y otros.

Puntos temáticos sugeridos para la conferencia:

1. Opinión y experiencias personales sobre conocimiento de casos de HSyAS al interior de las dinámicas escolares universitarias interculturales.
2. Los retos institucionales que existen para generar un ambiente seguro libre de violencias al interior de las universidades interculturales.
3. Las áreas de oportunidad institucionales para la prevención, atención y sanción de los casos de HSyAS con perspectiva interseccional.
4. El papel del docente para la prevención, atención y sanción de casos de HSyAS en entornos interculturales.

5. El papel del personal administrativo para la prevención, atención y sanción de casos de HSyAS en entornos interculturales.
6. La política institucional vigente para la prevención, atención y sanción de las violencias y HSyAS en las universidades interculturales.

Difusión. Es muy importante pues de esta dependerá en mayor medida que las personas interesadas asistan a los conversatorios. El área organizadora y en coordinación con las áreas correspondientes para la difusión de eventos serán los encargados para la difusión.

Formatos de difusión. Cartel impreso o digital y/o video o audio clip.

1. En caso de crear videos y/o audios para la difusión del evento, se recomienda integrar a la comunidad estudiantil para la producción del material en las lenguas identificadas en la comunidad universitaria para un mayor alcance de la difusión, sobre todo fuera de la comunidad estudiantil.
2. En caso de hacer difusión mediante un cartel –digital y/o impreso– el diseño será a consideración del comité organizador. En el cartel se deberá precisar el número de lugares disponibles, puesto que los talleres no permiten participaciones masivas.

Espacios de difusión. Identificar lugares estratégicos para la colocación de materiales físicos (entrada de las bibliotecas, salas de cómputo, en los espacios de anuncios universitarios, en los comedores escolares, etc.).

Para difusión digital o electrónica se usarán los portales web y páginas de Facebook institucionales, el grupo de WhatsApp institucional, boletines electrónicos y las pantallas de las computadoras montadas en las salas de cómputo.

Se sugiere también que el comité tenga identificado una red de aliados institucionales para promover la actividad fuera de las instalaciones universitarias con el objetivo de involucrar a la comunidad cercana a las actividades universitarias. En caso de existir coordinación y cercanía con las autoridades locales u organizaciones civiles, éstas pueden también ser una red para la difusión de las actividades; el reconocimiento de otros actores facilitará y visualizará un trabajo colectivo y coordinado.

Perfil e integración plural de la barra de las y los ponentes. Se debe de conformar una mesa plural considerando los criterios de etnia, sexo, discapacidad y orientación sexual):

1. Una alumna
2. Un alumno
3. Un personal directivo
4. Personal administrativo y directivo,
5. Un personal docente

Población objetivo: público en general, comunidad universitaria y personal de la universidad.

Modalidades

Presencial. Al menos 30 asistentes y máximo 100 personas. Se debe de tener los roles claramente establecidos para la coordinación de las actividades y el espacio adecuado. Es muy importante que exista una coordinación con el área de informática para la gestión de las actividades en ambientes virtuales.

Si es presencial, se sugiere una sala amplia o un espacio grande libre de interferencia de sonidos. Se debe revisar con antelación la conectividad electrónica y de internet en caso de ser necesario. Para una mejor sesión, el audio debe de tener sonidos claros. Si se requiriera hace una presentación el lugar deberá tener las condiciones adecuadas para que las presentaciones se puedan apreciar de manera clara.

Si esta actividad se realiza fuera de las instalaciones universitarias, se deberá de observar que el lugar del desarrollo de las actividades sea un lugar visible, estratégico y digno.

En línea. No debe de ser mayor a 30 participantes. Esta modalidad ofrece una gestión rápida y económica. De ser necesario se pueden realizar las mismas actividades en fechas diferentes con público focalizado, por ejemplo; la comunidad estudiantil, el grupo del personal directivo, administrativo o la comunidad de docentes.

Para la modalidad en línea se recomienda contar con una plataforma institucional con licencia que tenga la capacidad de alojar a un número significativo de usuarios y con tiempo suficiente que cubra el espacio programado a fin de evitar que las actividades puedan ser interrumpidas. Para ello, se recomienda identificar los roles específicos que cumplirá cada integrante del grupo organizador.

Titular. Es la persona que tiene acceso a la cuenta y tiene a su resguardo todos los controles. Por lo general son los titulares de la cuenta o son los encargados directos de administrar una cuenta institucional y cuentan con la autorización para programar o reprogramar una reunión.

Administrador/a. Es la persona que tiene permiso de accesibilidad para el manejo de los controles y se centrará en la administración de la reunión. (toma de lista de asistencia, abrir y cerrar micrófonos, captura de pantalla, fotografía grupal, presentaciones de trabajo etc.). No será el responsable de iniciar y terminar las sesiones de trabajo, sino de auxiliar en la parte digital para que pueda fluir el evento sin problemas técnicos.

Asistentes o miembros. Son los usuarios asistentes que pueden hacer uso de la cámara y el micrófono si el administrador lo permite.

Preguntas detonadoras:

1. ¿Cuál es tu opinión acerca del fenómeno de la violencia contra las mujeres en la dinámica escolar y académica, puntualmente sobre el HSyAS en las Universidades Públicas y en específico, en las universidades Interculturales?
2. Desde tu perspectiva y posición ¿Cuáles consideras los principales retos de la institución para prevenir el HSyAS y generar un entorno seguro para la comunidad universitaria intercultural para garantizar el Derecho de las Mujeres a una vida libre de violencia?
3. De considerar el fortalecimiento de los mecanismos de prevención, atención y sanción del HSyAS ¿Que hace falta para que exista o se fortalezca un mecanismo intercultural?

4. ¿Cuál es la responsabilidad de las figuras del docente, directivo, administrativo y/o alumnado para la prevención, atención y sanción de casos de HSyAS?
5. ¿De qué manera la política institucional debe de mandar un mensaje claro a la comunidad universitaria y a la sociedad en general de que existe cero tolerancias a las violencias contra las mujeres y a los casos de HSyAS?

Conversatorio: Hostigamiento y acoso sexual en los espacios universitarios

Objetivo: socializar, problematizar y visibilizar el problema del Hostigamiento y acoso sexual en las IES y en específico en la sede de adscripción de la red de Universidades Interculturales

Tiempo: 2 horas:20 minutos

Contenido	Objetivo	Técnica	Materiales	Tiempo
Lista de registro y hoja de evaluación	Hacer el registro de asistencia y la hoja de evaluación de entrada y salida	Registro	Lista de registro Hoja de evaluación	20 minutos
Bienvenida al conversatorio	Dar la bienvenida a las y los participantes.	Expositiva	micrófono y bocinas	10 minutos
Introducción al evento y a la agenda	Conocer el objetivo del conversatorio y la dinámica del conversatorio	Expositiva	micrófono y bocinas	10 minutos
Conversatorio	Problematizar en voz de las y los participantes, la violencia de género, principalmente el HSyAS en los espacios universitarios interculturales.	Expositiva	micrófonos y bocinas	60 minutos
Sesión de preguntas y respuestas	Profundizar el tema del HSyAS con las y los participantes.	Ronda de preguntas y respuestas: diálogo	micrófonos y bocinas	30 minutos
Síntesis y cierre del conversatorio.	Hacer resumen del debate, así como visibilizar los principales retos y preocupaciones de la comunidad universitaria.	Expositiva	micrófonos y bocinas	10 minutos

Materiales de consultas recomendadas.

Título	Tipo de materia	Enlace
Hostigamiento y acoso sexual	Folleto informativo CNDH	
Hostigamiento y acoso sexual en estudiantes universitarios del sureste de México	Artículo de investigación en revista	https://revistafacso.ucentral.cl/index.php/liminales/article/view/477/596
PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual.	Protocolo	https://acortar.link/Fbsx4U

TÍTULO 3

HSyAS: la niña en la piedra

Formato: Cine debate/ciclo de cine debate

Cine debate. Es un recurso pedagógico de enseñanza y aprendizaje. Puede ser entendido como una técnica y herramienta pedagógica que permite el abordaje de problemas sociales, culturales, políticos, ambientales, históricos etc. Por su naturaleza, posibilita el desarrollo de análisis crítico y logra en las personas, procesos de aprendizajes significativos mediante el uso de material audiovisual problematizado y analizado a través del diálogo plural de un grupo de personas expertas en la materia. Al ser un catalizador de discusión de un tema-problema específico; posibilita la conexión sensorial, visual, auditivo y de experiencias vividas de las y los asistentes, de tal manera que la sensibilización y aprendizaje crítico en torno al problema analizado, se convierte como uno de sus objetivos primordiales.

Objetivo general. Sensibilizar a la comunidad universitaria sobre el papel que tienen los entornos comunitarios en la configuración de las violencias contra las mujeres y su continuum a los espacios escolares, así como profundizar los impactos que causan la gestión inadecuada de casos de HSyAS al interior de las instituciones educativas.

Objetivos particulares:

1. Analizar la violencia contra las mujeres, el hostigamiento y acosos sexuales, a la luz de la perspectiva de género e interculturalidad.
2. Analizar el continuum de la violencia contra las mujeres en espacios escolares y comunitarios.
3. Reflexionar la constitución de la violencia contra las mujeres a partir de los entramados culturales y simbólicos de las comunidades rurales e indígenas.
4. Analizar el papel del personal docente en la prevención, atención y sanción del HSYAS y su relación con la violencia institucional.
5. Analizar la violencia desde una perspectiva intercultural

78

Población objetivo. Comunidad estudiantil, personal universitario y público en general.

Responsable. Equipo organizador

Modalidad presencial. Al menos 30 asistentes y máximo 100 personas. Debe tener los roles claramente establecidos para la coordinación de las actividades y el espacio adecuado. Es muy importante que exista una coordinación con el área de informática para la gestión de las actividades en ambientes virtuales.

Si esta actividad se realiza fuera de las instalaciones universitarias, se deberá observar que el lugar del desarrollo de las actividades sea un lugar visible, estratégico y digno.

Lugar sugerido. Puede ser una sala amplia o un espacio grande libre de interferencia de sonidos. Se debe revisar con antelación la conectividad electrónica y de internet en caso de ser necesario. Para una mejor sesión, el audio debe tener sonidos claros. Si se requiriera hacer una presentación el lugar deberá tener las condiciones adecuadas para que las presentaciones se puedan apreciar de manera clara.

Perfil recomendado de las personas comentaristas. Personas que trabajen temas de violencia de género contra las mujeres y hombres. Pueden ser personas externas o personal de la misma universidad que tengan en

tre sus líneas de investigación el abordaje de las violencias o, sean responsable de la dirección, integrantes de comités o unidades de género. Se recomienda que participen estudiantes que estén involucrados en programas de investigación relacionada con la violencia de género y violencia contra las mujeres.

La universidad sede valorará la invitación a representantes de otras instituciones que trabajan en la misma comunidad. Es frecuente que en los entornos rurales exista una colaboración y relación cercana con otras instituciones educativas (secundarias, instituciones de educación media superior, escuelas técnicas, escuelas de artes y oficios etc.) La integración de otros actores es un mecanismo de colaboración y acercamiento a la comunidad rural e indígena en caso de no existir trabajos previos en la materia.

Puntos temáticos sugeridos para el debate:

- La violencia contra las mujeres indígenas, niñas indígenas, mujeres con discapacidad, las mujeres racializadas, mujeres campesinas del ámbito rural.
- La configuración de la violencia y el HSyAS en los ambientes escolares
- La violencia y los casos de HSyAS en espacios rurales e interculturales
- El mecanismo de prevención, atención y sanción de casos de HSyAS en las instituciones escolares y la perspectiva intercultural
- La formación docente para la atención de casos de HSyAS.

Difusión. Es muy importante pues de esta dependerá en mayor medida que las personas interesadas asistan a los eventos. El área organizadora y en coordinación con las áreas correspondientes para la difusión de eventos serán los encargados para la difusión.

Formatos de difusión. Cartel impreso o digital y/o video o audio clip.

1. En caso de crear videos y/o audios para la difusión del evento, se recomienda integrar a la comunidad estudiantil para la producción del material en las lenguas identificadas en la comunidad universitaria para un mayor alcance de la difusión, sobre todo fuera de la comunidad estudiantil.

2. En caso de hacer difusión mediante un cartel –digital y/o impreso– el diseño será a consideración del comité organizador. En el cartel se deberá precisar el número de lugares disponibles, puesto que los talleres no permiten participaciones masivas.

Espacios de difusión. Identificar lugares estratégicos para la colocación de materiales físicos (entrada de las bibliotecas, salas de cómputo, en los espacios de anuncios universitarios, en los comedores escolares, etc.).

Para difusión digital o electrónica se usarán los portales web y páginas de Facebook institucionales, el grupo de WhatsApp institucional, boletines electrónicos y las pantallas de las computadoras montadas en las salas de cómputo.

Se sugiere también que el comité tenga identificado una red de aliados institucionales para promover la actividad fuera de las instalaciones universitarias con el objetivo de involucrar a la comunidad cercana a las actividades universitarias. En caso de existir coordinación y cercanía con las autoridades locales u organizaciones civiles, éstas pueden también ser una red para la difusión de las actividades; el reconocimiento de otros actores facilitará y visualizará un trabajo colectivo y coordinado.

Elementos para el cartel de difusión:

- Título del cine debate o del ciclo de cine debates. Ejemplo: Ciclo de cine debates: Género, violencia y espacios escolares.
- La fecha de proyección o periodo de proyecciones.
- El título del material audiovisual
- El director del material audiovisual
- Lugar de proyección
- Fecha de proyección
- Nombre de las instituciones organizadoras
- Nombre de los o las comentaristas
- Nombre del o de la moderadora

Tiempo de la actividad programada: 2:20 horas.

Las fechas programadas obedecerán al calendario de actividades de cada sede universitaria. Se recomienda que los cines debates o ciclos de cine debates se inscriban en el marco de otras actividades relacionadas a la prevención y visibilización de la violencia contra las mujeres para su erradicación. El grupo organizador determinará los días y horarios de proyección.

Los formatos de los materiales audiovisuales pueden ser películas, documentales, docudramas, reportajes, etc.

Dinámica del cine debate

1. Introducción y presentación. Una persona comisionada deberá explicar el objetivo de la actividad y de la proyección. En caso de que fuera el inicio de un ciclo de cine-debates, explicará el objetivo de las actividades impulsadas. Deberá de precisar que entre los objetivos principales se encuentra la construcción de un ambiente libre de violencia mediante la sensibilización y prevención de casos que preocupan al interior de los espacios universitarios.
2. Encuadre teórico. Se nombra una persona que modera la mesa. La encargada hará un encuadre teórico de las principales categorías para el análisis del material videográfico, por ejemplo: género, HSyAS, violencia de género, violencia contra las mujeres, violencia machista y patriarca. El encuadre dependerá del objetivo u objetivos de la proyección a fin de engarzarse con la presentación del filme.
3. Se inicia la proyección del filme.
4. Presentación de las y los comentaristas. Antes del inicio del debate, la moderadora invita a las personas participantes a la mesa y hace una presentación breve de sus perfiles.
Las intervenciones dependerán de la metodología diseñada por el equipo:
 - Previamente se envía una batería de preguntas a las personas participantes, considerando su experiencia, para que preparen su intervención en la actividad.
 - Generar debates con base en los contenidos del filme y mediante preguntas generadoras de acuerdo al objetivo de la actividad.

Conclusiones de cierre. La persona que modera realiza un análisis y hace las conclusiones de cierre. Si la metodología lo permite, se puede considerar un espacio de diálogo entre público asistente y las personas comentaristas. Se sugiere entregar hojas en blanco para que la comunidad asistente anote sus preguntas y las hagan llegar directamente a la persona dirigida.

Preguntas generadoras de debate:

1. ¿Cómo se construye la violencia contra las mujeres en un entorno escolar y de la cual es víctima Mati?
2. ¿Cómo se observa el ejercicio del poder y la configuración del HSyAS?
3. En este filme ¿Cómo se puede apreciar la configuración de la violencia machista por la tolerancia social, cultural e institucional y su tolerancia al interior de los ambientes escolares?
4. ¿Cómo se puede interpretar la acción de la maestra contra los alumnos agresores y cuál es la situación actual en la universidad para la atención de este tipo de casos?
5. ¿Es Gabino víctima de Mati? ¿Por qué?
6. ¿Qué relación existe en el filme entre la violencia, marcadores culturales, género y espacios rurales?
7. ¿Qué papel jugó el personal institucional para la comisión del delito por parte del agresor?
8. ¿De qué manera se puede observar la intersección de la clase, raza, étnica y sexo en la configuración de la violencia contra la víctima Mati?
9. ¿Cuál debería de ser el mecanismo y red de apoyo para que Mati no se convirtiera en víctima?
10. ¿Cómo la comunidad rechaza y tolera las violencias?
11. ¿Cómo se analiza la violencia contra las mujeres y la violencia hacia las comunidades desde las propias lenguas? ¿Cómo se viven las violencias en los entornos comunitarios?

Sinopsis del filme. “La niña en la piedra” completa la trilogía fílmica de los cineastas mexicanos Marisa Sistach y José Buil dedicada a la violencia machista, que iniciaron con “Perfume de violetas” y “Manos libres”. La cinta, que adapta un caso verídico conocido como el caso Sandra sucedido en 1998 en México, se apoya en encuestas a estudiantes llevadas a cabo por Sistach y Buil para conocer mejor sus reacciones y dotar de verosimilitud a la historia.

Cine debate: HSyAS: la niña en la piedra

Objetivo: Sensibilizar a la comunidad universitaria sobre el papel que tienen los entornos comunitarios en la configuración de las violencias contra las mujeres y su continuum a los espacios escolares, así como profundizar los impactos que causan la gestión inadecuada de casos de HSyAS al interior de las instituciones educativas.

Tiempo: 2:20 minutos

Contenido	Objetivo	Técnica	Materiales	Tiempo
Lista de registro y hoja de evaluación	Hacer el registro de asistencia y la hoja de evaluación de entrada y salida		Lista de registro Hoja de evaluación	20 minutos
Bienvenida al cine debate	Dar la bienvenida a las y los participantes.	Expositiva	micrófono y bocinas	10 minutos
Introducción al evento y a la agenda	Enmarcar el evento, así como dar a conocer el objetivo del cine debate.	Expositiva	micrófono y bocinas	10 minutos
Debate	<p>Analizar la violencia contra las mujeres, el hostigamiento y acosos sexual, a la luz de la perspectiva de género e interculturalidad.</p> <p>Analizar el continuum de la violencia contra las mujeres en espacios escolares y comunitarios.</p> <p>Analizar el papel del personal docente en la prevención, atención y sanción del HSyAS y su relación con la violencia institucional.</p>	Expositiva	micrófonos y bocinas	60 minutos
Sesión de preguntas y respuestas	Profundizar el tema del HSyAS con las y los participantes.	Ronda de preguntas y respuestas: diálogo	micrófonos y bocinas	30 minutos
Síntesis y cierre del conversatorio.	Hacer resumen del debate, así como visibilizar los principales retos y preocupaciones de la comunidad universitaria.	Expositiva	micrófonos y bocinas	10 minutos

Materiales de consultas recomendadas.

Título	Tipo de materia	Enlace
La niña en la piedra (disponible)	Película	
Me necesitas	película	2017
Después de Lucía	Película	2012
Heiter: Narra la historia de Tomasz, un joven con habilidades de manipulación que encuentra el éxito en el oscuro mundo de las tácticas de desprestigio de las redes sociales.	Película	
Submisión: un profesor que acosa a una joven estudiante escritora.	Película	2018
https://www.filmaboutit.com/es/movies/el-hombre-invisible-16896.htm El hombre invisible	Película	2020

Materiales sugeridos. Cada sede universitaria puede proyectar el filme que mejor considere que responde a los problemas contextuales y locales. La persona facilitadora puede hacer su propia selección de materiales.

TÍTULO 4

Foro reflexivo sobre el Hostigamiento y acoso sexual en entornos indígenas, rurales y urbanas de las sedes universitarias interculturales.

Formato: Foro

El foro como recurso pedagógico es una herramienta que se construye en un lugar físico o virtual y un momento para el intercambio de ideas entre varias personas. La concurrencia busca a partir de hacer debates y reflexiones sobre una agenda, llegar a la posibilidad de toma de acuerdos, conclusiones o rutas de acción para atender un tema de mutuo interés. Es muy común que la organización de mesas de trabajo sea a partir de ejes temáticas. El aporte de las personas participantes hace que la integración de las opiniones en un documento sirva de referencia y que ésta tenga un mayor proceso de apropiación y legitimidad. El foro puede servir para abrir diversos espacios de discusión.

1. Participación de la comunidad escolar y ciudadana para la incidencia y toma de decisión: las y los asistentes se apropian de la convocatoria y del espacio para compartir sus preocupaciones sobre el tema de discusión. La participación voluntaria es un bien valorado porque sobre ella se puede desprender agendas ciudadanas e incidir en la implementación de las políticas educativas para la prevención, atención y sanción del HSyAS.

Comunicación y socialización de un tema para su difusión: implícitamente en un foro se da a conocer que hay una agenda de preocupación, por la naturaleza misma del formato; las y los asistentes serán personas claves para construir una agenda porque tienen la misma preocupación.

1. Para los procesos de enseñanza-aprendizaje: es un recurso pedagógico porque involucra a la comunidad estudiantil a debatir un tema, ya sea para su análisis o para la construcción de rutas de intervención. La construcción colectiva del aprendizaje hará un proceso inmersivo del alumnado con el entorno inmediato sobre la violencia y su impacto.

Algunos puntos para considerarse para la organización de un foro:

1. Delimitar un “para qué”, el “porqué”, “a quien” y “qué” se va a discutir.
2. Concretar el lugar, hora, fecha
3. Definir el tiempo del foro
4. Precisar la dinámica para las mesas de debate o de trabajo
5. Definir las personas que participarán en el foro y sus roles en cada etapa
6. Precisar la metodología para la recopilación de la información generada en los debates y los formatos de sistematización
7. Identificar los recursos con los que se cuentan
8. Hacer una convocatoria
9. Implementar el foro

Objetivo general. Socializar la preocupación generalizada sobre los impactos de la violencia en general, la violencia contra las mujeres y el Hostigamiento y acoso sexual en los entornos sociales y culturales a partir de los debates y las reflexiones colectivas.

Objetivos particulares:

1. Discutir y reflexionar sobre el impacto de la violencia y analizar las estrategias de prevención que se han realizado desde las comunidades.
2. Identificar las prácticas más comunes y naturalizadas de la violencia contra las mujeres.
3. Socializar y analizar la expresión del HSyAS de las actividades escolares, en particular durante los trabajos comunitarios.

Población objetivo. Comunidad estudiantil, personal universitario, personas de la comunidad y público en general.

Responsable. Equipo organizador.

Modalidad presencial. Al menos 50 asistentes. El equipo responsable deberá de tener asignado los roles claramente establecidos para la coordinación de las actividades y el espacio adecuado.

Lugar sugerido. Puede ser una sala amplia o un espacio grande libre de interferencia de sonidos. Se debe revisar con antelación la conectividad electrónica y de internet en caso de ser necesario. Para una mejor sesión, el audio debe de tener sonidos claros. Si se requiriera hacer una presentación, el lugar deberá tener las condiciones adecuadas para que las presentaciones se puedan apreciar de manera clara. Si esta actividad se realiza fuera de las instalaciones universitarias, se deberá de observar que el lugar del desarrollo de las actividades sea un lugar visible, estratégico y digno.

Perfil recomendado de las personas invitadas al foro:

- Personas que trabajen temas de violencia de género contra las mujeres y hombres. Pueden ser personas externas o personal de la misma universidad que tengan entre sus líneas de investigación el abordaje de las violencias o, sean responsable de la dirección, integrantes de comités o unidades de género. Se recomienda que participen estudiantes que estén involucrados en programas de investigación relacionada con la violencia de género y violencia contra las mujeres.
- La universidad sede valorará la invitación a representantes de otras instituciones que trabajan en la misma comunidad; representantes de colectivos o de organizaciones comunitarias de base. Es frecuente que en los entornos rurales exista una colaboración y relación cercana con otras instituciones educativas (secundarias, instituciones de educación media superior, escuelas técnicas, escuelas de artes y oficios etc.) La integración de otros actores es un mecanismo de colaboración y acercamiento a la comunidad rural e indígena en caso de no existir trabajos previos en la materia.

Puntos temáticos sugeridos para el debate:

- La violencia en las áreas indígenas, rurales y urbanas.
- La violencia contra las mujeres en las comunidades indígenas, en específico HSyAS
- Relación entre la violencia generalizada y el aumento de la violencia contra las mujeres indígenas y rurales.
- Prevención de la violencia por HSyAS en los entornos comunitarios.

- Relación entre la raza, etnia, clase y la violencia contra las mujeres en los espacios universitarios.

Difusión. Es muy importante pues de esta dependerá en mayor medida que las personas interesadas asistan a los eventos. El área organizadora y en coordinación con las áreas correspondientes para la difusión de eventos serán los encargados para la difusión.

Formatos de difusión. Cartel impreso o digital y/o video o audio clip.

1. En caso de crear videos y/o audios para la difusión del evento, se recomienda integrar a la comunidad estudiantil para la producción del material en las lenguas identificadas en la comunidad universitaria para un mayor alcance de la difusión, sobre todo fuera de la comunidad estudiantil.
2. En caso de hacer difusión mediante un cartel –digital y/o impreso– el diseño será a consideración del comité organizador. En el cartel se deberá precisar el número de lugares disponibles, puesto que los talleres no permiten participaciones masivas.

Espacios de difusión. Identificar lugares estratégicos para la colocación de materiales físicos (entrada de las bibliotecas, salas de cómputo, en los espacios de anuncios universitarios, en los comedores escolares, etc.).

Para difusión digital o electrónica se usarán los portales web y páginas de Facebook institucionales, el grupo de WhatsApp institucional, boletines electrónicos y las pantallas de las computadoras montadas en las salas de cómputo.

Se sugiere también que el comité tenga identificado una red de aliados institucionales para promover la actividad fuera de las instalaciones universitarias con el objetivo de involucrar a la comunidad cercana a las actividades universitarias. En caso de existir coordinación y cercanía con las autoridades locales u organizaciones civiles, éstas pueden también ser una red para la difusión de las actividades; el reconocimiento de otros actores facilitará y visualizará un trabajo colectivo y coordinado.

Elementos para el cartel de difusión:

- Título del foro: “Foro ...”
- Poner fecha del evento
- Lugar del foro
- Instrucción de registro en caso de ser necesario
- Nombre de las instituciones organizadoras
- Nombre de las mesas de trabajo

Tiempo de la actividad programada: 4 horas.

Las fechas programadas obedecerán al calendario de actividades de cada sede universitaria.

El grupo organizador determinará los días y horarios de la implementación de la actividad.

Dinámica del foro

1. Introducción y presentación. Una persona comisionada deberá explicar el objetivo de la actividad y específicamente el objetivo del Foro. Deberá de precisar que entre los objetivos principales se encuentra la construcción de un ambiente libre de violencia mediante la sensibilización y prevención de casos que preocupan al interior de los espacios universitarios. Se sugiere que las actividades como el foro esté inscrita en un plan programático más amplio. Será importante que, en la introducción, se mencionen los compromisos institucionales que existen tanto a nivel federal, estatal y local, así como la importancia de involucrar a la comunidad para la construcción de espacios libre de violencia para la comunidad universitaria.
2. Encuadre del foro. Aquí se hace el encuadre del foro. Se explican las dinámicas, las exposiciones, se mencionan a los ponentes y las mesas de trabajo. La idea es que las personas asistentes tengan una información amplia sobre la estructura y la metodología del trabajo que se implementará a lo largo de la jornada.
3. Presentación de las y los ponentes de cada eje temático. Cuando se integre dentro del foro, la participación de expertas y expertos de las mesas de trabajo; la moderadora invitará a los y las participantes a la mesa y realizará una presentación breve de sus perfiles, así como el título y objetivo de sus intervenciones.

4. Mesas de trabajo. Cada mesa se organiza según los ejes temáticos considerados en la agenda y para una mejor dinámica, en cada mesa debe de haber una persona que modera las discusiones y una relatora. Siempre se debe que considerar que al final de los debates se abre la plenaria a manera de una exposición y discusión general de todas las mesas de trabajo.
5. Conclusiones de cierre. La persona moderadora realiza un análisis y hace las conclusiones de cierre.

Mesas sugeridas de trabajo para el foro:

- Impacto de la violencia generalizada, violencia contra las mujeres y HSyAS en los espacios comunitarios y la comunidad universitaria de las áreas rurales, urbanas y comunidades indígenas.
- La importancia de la participación de la comunidad para la prevención de la violencia contra las mujeres y los hombres.
- Estrategias de prevención, atención y sanción a las violencias que involucran el HSyAS en los espacios comunitarios de las comunidades indígenas rurales y urbanas.
- La violencia y casos de HSyAS en las universidades interculturales: análisis desde la pertenencia étnica, raza y clase.

Foro reflexivo sobre el Hostigamiento y acoso sexual en entornos interculturales

Objetivo: Socializar la preocupación generalizada sobre los impactos de la violencia en general, la violencia contra las mujeres y el Hostigamiento y acoso sexual en los entornos sociales y culturales a partir de los debates y las reflexiones colectivas.

Tiempo: 5 horas

Contenido	Objetivo	Técnica	Materiales	Tiempo
Lista de registro y hoja de evaluación	Hacer el registro de asistencia	Registro	Lista de registro	30 minutos
Inauguración de las actividades.	Dar la bienvenida a las y los participantes y dar a conocer los compromisos institucionales en la prevención de la violencia.	Expositiva	micrófono y bocinas	15 minutos
Introducción al evento y a la agenda.	Encuadrar el evento, así como dar a conocer el objetivo del foro. Dar a conocer la metodología de trabajo	Expositiva	micrófono y bocinas	10 minutos
Presentación de las mesas de trabajo y la lista de ponentes Presentación del perfil de cada ponente	Dar los ejes de trabajo y las ponencias correspondientes a cada mesa.	expositiva	micrófono y bocinas	2 horas 30 minutos por cada ponencia
Integración de las mesas de trabajo	Analizar los ejes temáticos en cuatro mesas de trabajo de manera paralela	Actividad participativa y grupal	micrófonos y bocinas papelógrafos plumones cinta adhesiva pizarrón	60 minutos
Receso: hora de comida				
Plenaria	Presentación de las mesas de trabajo	Expositiva	micrófonos y bocinas	10 minutos
Construcción de compromisos En plenaria	Delinear algunas responsabilidades para la prevención de las violencias en los entornos y actividades universitarias	Actividad grupal	Micrófono y bocinas	30 minutos
Análisis de cierre y conclusión	Resumir los principales debates y conclusiones por parte de la persona moderadora principal.	Expositiva.	Micrófono y bocinas	20 minutos
Agradecimiento y cierre	Agradecer la participación de las personas asistentes		Micrófono y bonicas	5 minutos

Recursos sugeridos para la realización del foro

Título	Tipo de materia	Sugerencia de recursos públicos
¿Cómo se realiza un Foro? Concepto, finalidad, organización.	video	https://youtu.be/F-K-etytb5o
Gestión del Conocimiento (GDC): el foro	Recurso digital	https://biblioguias.cepal.org/c.php?g=738015&p=6754718
Estudio-Diagnóstico: acoso sexual y otras formas de violencia sexual en el espacio público: municipio de Guadalajara. Programa ciudades y espacios seguros para mujeres y niñas en el municipio de Guadalajara.	Recurso digital en línea	https://acortar.link/RZq49f
Diagnóstico de violencia de género y acoso sexual en los espacios públicos y doméstico de Zapopan.	Recurso digital en línea	https://inmujereszapopan.gob.mx/wp-content/uploads/2021/05/Diagnostico-Violencia-y-Acoso-5.pdf
La violencia contra las mujeres rurales e indígenas en San Felipe del Progreso.	Recurso digital en línea	https://www.codhem.org.mx/wp-content/uploads/2022/02/viol_muj_SFP_2.pdf
Dirige CNDH recomendación al IMSS, por acoso sexual y hostigamiento, respectivamente, de un médico a dos mujeres indígenas en la unidad médica rural 152 en Chichiquilla, Puebla	Recurso digital en línea	https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Comunicados/2018/Com_2018_225.pdf
“Violencia de género contra las mujeres indígenas universitarias a lo largo de su trayectoria en el ámbito educativo. Estudio de caso: Estudiantes de la Universidad Intercultural del Estado de México”	Recurso digital en línea	http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/SEDESOL/18_PCS_2013_Violencia_mujeres_indigenas.pdf
Directrices para la IES	Recurso digital PDF	https://acortar.link/JncDc2

TÍTULO 5

Taller “Bordando y abordando la experiencia sobre el Hostigamiento y acoso sexual en las universidades interculturales”

Formato: Taller

El taller es un recurso pedagógico que combina la teoría con la práctica entorno a un tema. Surge de la necesidad de implementar estrategias para adquirir conocimientos significativos y el desarrollo de habilidades técnicas, teóricas y metodológicas con base en las demanda y necesidades de capacitación de las personas. Puesto que el taller es colectivo requiere que haya un número controlado de personas participantes para el trabajo activo y participativo e implementar la estrategia de “aprender haciendo” con la capacidad de flexibilizar las dinámicas de formación si así lo requiere el grupo y el entorno.⁵

Así entonces un taller permitirá a las personas asistentes lo siguiente:

- Aprenderán haciendo.
- Analizarán los problemas a partir de ejercicio prácticos.
- Los aprendizajes llegan a ser significativos si durante el proceso se siente, se observa, se escucha, se reflexiona y debate, se saborea y se huele.
- Los errores y la práctica son recursos para fortalecer el aprendizaje.
- Es un trabajo colectivo y las personas producen su propia experiencia en el proceso de conocimiento Se evalúa colectivamente y se enriquece.

Algunos puntos para considerarse para la organización de un taller:

- Integra actividades de integración como primer paso.
- Se comparte las expectativas que tienen las personas asistentes al taller.

⁵ Para una información más detallada se puede consultar el siguiente manual: HACER TALLERES Una guía práctica para capacitadores. En: https://awsassets.panda.org/downloads/hacer_talleres___guia_para_capacitadores_wwf.pdf

- Se establecen las reglas de convivencia.
- Se realizan el análisis teórico y el debate colectivo.
- Se implementa actividades prácticas y recursos didácticos a partir del encuadre teórico para lograr mayor adquisición de conocimientos significativos.
- Se realizan actividades expositivas, de cierre y de análisis colectivos sobre los conocimientos compartidos, generados y adquiridos.
- Se realizan procesos de evaluación tanto colectivo e individual.

Objetivo general. Generar un espacio de intercambio y reflexión de las experiencias en los espacios universitarios interculturales sobre casos de HSyAS y visibilizarlas a partir de la denuncia colectiva mediante la técnica del bordado.

94

Objetivos particulares:

1. Generar un espacio colectivo y seguro para las mujeres que quieran visibilizar casos de violencia por HSyAS.
2. Generar conciencia sobre la importancia de generar espacios que permitan compartir las experiencias vividas al interior de las sedes universitarias interculturales.
3. Visibilizar a través del arte la violencia contra las mujeres en los espacios universitarios.
4. Reivindicar las luchas feministas de las mujeres por la denuncia de las violencias y visibilizar las redes de apoyo.

Población objetivo: Mujeres que pertenezcan a la comunidad estudiantil, al personal universitario o a mujeres de las comunidades y colectivas.

Responsable: Equipo organizador

Modalidad presencial: Con al menos 5 mujeres y no mayor a 20 participantes.

Se requiere un espacio adecuado, digno y con espacio suficiente para organizar dinámicas colectivas en forma circular, de preferencia en mesas circulares, o que la posición de las mesas permita la comunicación transversal entre todas las participantes.

Lugar sugerido. Una sala amplia o un espacio grande cerrado libre de interferencia de sonidos. Se debe revisar con antelación la conectividad electrónica y de internet en caso de ser necesario. Requiere de iluminación suficiente por la manipulación de los materiales.

Perfil recomendado de las personas invitadas al taller. Personas que trabajen desde el arte, que conozcan el tema de la lucha de las mujeres en contra de todo tipo de violencia, específicamente la violencia contra las mujeres, como los casos de HSyAS. Que tenga una posición crítica feminista, decolonial y antirracista a las estructuras patriarcales de poder.

Puntos temáticos sugeridos para el debate:

- Las experiencias subjetivas en los cuerpos de las mujeres en los espacios universitarios interculturales.
- El cuerpo como territorio y poder desde las mujeres en su diversidad.
- Experiencias diferenciadas de las mujeres estudiantes y trabajadores frente a los casos de HSyAS.
- El arte feminista y la violencia contra las mujeres en su diversidad.
- Polifonías de los cuerpos: experiencias diferenciadas desde la interseccionalidad.
- Espacios seguros y redes de apoyo entre mujeres frente a las violencias de género.
- Los bordados desde el arte, las identidades culturales y la economía de las mujeres.

Difusión. Es muy importante pues de esta dependerá en mayor medida que las personas interesadas asistan a los eventos. El área organizadora y en coordinación con las áreas correspondientes para la difusión de eventos serán los encargados para la difusión.

Formatos de difusión. Cartel impreso o digital y/o video o audio clip.

1. En caso de crear videos y/o audios para la difusión del evento, se recomienda integrar a la comunidad estudiantil para la producción del material en las lenguas identificadas en la comunidad universitaria para un mayor alcance de la difusión, sobre todo fuera de la comunidad estudiantil.

2. En caso de hacer difusión mediante un cartel –digital y/o impreso– el diseño será a consideración del comité organizador. En el cartel se deberá precisar el número de lugares disponibles, puesto que los talleres no permiten participaciones masivas.

Espacios de difusión. Identificar lugares estratégicos para la colocación de materiales físicos (entrada de las bibliotecas, salas de cómputo, en los espacios de anuncios universitarios, en los comedores escolares, etc.).

Para difusión digital o electrónica se usarán los portales web y páginas de Facebook institucionales, el grupo de WhatsApp institucional, boletines electrónicos y las pantallas de las computadoras montadas en las salas de cómputo.

Se sugiere también que el comité tenga identificado una red de aliados institucionales para promover la actividad fuera de las instalaciones universitarias con el objetivo de involucrar a la comunidad cercana a las actividades universitarias. En caso de existir coordinación y cercanía con las autoridades locales u organizaciones civiles, éstas pueden también ser una red para la difusión de las actividades; el reconocimiento de otros actores facilitará y visualizará un trabajo colectivo y coordinado.

Elementos para el cartel de difusión:

- Título del taller
- Poner fecha del evento y objetivo del evento
- Poner a quien está dirigido el taller
- Lugar del taller
- Instrucción de registro
- Nombre de la tallerista
- Nombre de las instituciones o áreas organizadoras.

Tiempo de la actividad programada: 9 horas, 3 sesiones de 3 horas.

El grupo organizador determinará los días y horarios de la implementación de la actividad. Las fechas programadas obedecerán al calendario de actividades de cada sede universitaria.

Estructura general del taller:

- Introducción y presentación: objetivo del taller
- Integración de grupal
- Encuadre del taller: metodología del trabajo, exposición y fundamentación del taller.
- Actividades prácticas del taller: cómo hacer un bordado y como construir una imagen para bordar.
- Conclusiones, evaluación y cierre

Contenidos sugeridos del taller:

- La lucha feminista en el combate a la violencia contra las mujeres desde el arte
- El origen de los bordados y el movimiento de las mujeres
- El bordado como estrategia de construcción de espacios seguros para mujeres
- La construcción del apoyo entre mujeres desde el bordado
- Los aportes de las mujeres desde el bordado.
- La violencia contra las mujeres y HSyAS y su prevención, atención y sanción.
- Las identidades culturales: ¿cómo se construye un bordado desde la diversidad cultural, clase, género y raza?
- Los bordados y la expresión de las subjetividades.

Elementos y materiales para elaborar el Taller “Bordando y abordando la experiencia sobre el Hostigamiento y acoso sexual en las universidades interculturales”

Objetivo: Generar un espacio de intercambio y reflexión de las experiencias en los espacios universitarios interculturales sobre casos de Hostigamiento y acoso sexual y visibilizarlas a partir de la denuncia colectiva de la violencia contra las mujeres mediante la técnica del bordado

Tiempo: 9 horas

Contenido	Objetivo	Técnica	Materiales	Tiempo
Lista de registro y hoja de evaluación	Hacer el registro de asistencia	Registro	Lista de registro	30 minutos
Presentación de los objetivos del taller	Presentar el objetivo del taller y la mecánica de trabajo	Expositiva	micrófono y bocinas	10 minutos
Integración del grupo	Romper el hielo e integrar el grupo para facilitar el trabajo grupal.	Trabajo grupal ¹	Micrófonos u bocina	25 minutos
Presentación del bordado feminista	<p>Enquadre de</p> <p>La lucha feminista contra la violencia.</p> <p>La lucha de las mujeres desde las artes</p> <p>La lucha de las madres buscadoras</p> <p>Los tendedores universitarios y los bordados</p> <p>El HSyAS y los bordados.</p>	Expositiva	micrófono y bocinas	25 minutos
La resistencia desde los bordados ¿Qué y cómo bordar?	<p>Exposición de imágenes de las mujeres luchadores desde el bordado. Análisis de imagen y los mensajes de resistencia</p> <p>Técnicas de bordado</p>	Expositiva Y grupal	<p>micrófono y bocinas</p> <p>computadora</p> <p>proyector</p> <p>hilos, mantas, agujas, aros, papel carbón, plumones etc.</p>	20 minutos

¹ Aquí se recomienda que se implemente una técnica para integrar al grupo. Debe ser pertinente culturalmente y que permita generar diálogos más horizontales.

Elementos y materiales para elaborar el Taller “Bordando y abordando la experiencia sobre el Hostigamiento y acoso sexual en las universidades interculturales”

Objetivo: Generar un espacio de intercambio y reflexión de las experiencias en los espacios universitarios interculturales sobre casos de Hostigamiento y acoso sexual y visibilizarlas a partir de la denuncia colectiva de la violencia contra las mujeres mediante la técnica del bordado

Tiempo: 9 horas

Contenido	Objetivo	Técnica	Materiales	Tiempo
Bordando2 El tema 1 La violencia y el HSyAS en nuestras universidades.	Bordemos nuestro sentir y dignidad frente a la violencia. Violencia contra las mujeres HSyAS Identificar imágenes Construir imágenes o elementos culturales que me identifiquen y al mismo tiempo sirvan de denuncia a la violencia ¿Con qué imágenes de lucha me identifico? ¿Porqué?	Actividad participativa y grupal	micrófono y bocinas computadora proyector hilos, mantas, agujas, aros, papel carbón, plumones etc.	70 minutos
Bordando tema 2 El camino para la atención del HSyAS. ¿Cómo se atiende en la universidad?	HSyAS Violencia Mecanismo para la prevención, atención y sanción. ¿Sabemos si existe en la escuela un mecanismo para prevenir, atender la violencia? ¿Ha habido casos que conozcamos?	Colectivo y dialógico	micrófono y bocinas computadora proyector hilos, mantas, agujas, aros, papel carbón, plumones etc.	180 minutos

² La actividad es reflexiva y dialógica. A partir del análisis de los problemas, sentires, emociones, experiencias las mujeres participantes van construyendo y bordando sus imágenes. La idea es que a través del bordado puedan expresar y plasmar sus emociones con respecto a la violencia y HsyAs.

Elementos y materiales para elaborar el Taller “Bordando y abordando la experiencia sobre el Hostigamiento y acoso sexual en las universidades interculturales”

Objetivo: Generar un espacio de intercambio y reflexión de las experiencias en los espacios universitarios interculturales sobre casos de Hostigamiento y acoso sexual y visibilizarlas a partir de la denuncia colectiva de la violencia contra las mujeres mediante la técnica del bordado

Tiempo: 9 horas

Contenido	Objetivo	Técnica	Materiales	Tiempo
Bordando tema 3 Las experiencias de violencias de las mujeres desde la interseccionalidad.	La diversidad de las experiencias. Las violencias contra las mujeres, la raza, etnia, clase. Derechos Humanos y violencia contra las mujeres ¿Cómo se vive de manera diferenciada la violencia por HSyAS en las mujeres? ¿Cómo se entrecruza las múltiples identidades y la expresión de las violencias en los cuerpos sexuados y racializados? ¿Cuál ha sido mi experiencia?	Colectivo y dialógico	micrófono y bocinas computadora proyector hilos, mantas, agujas, aros, papel carbón, plumones etc.	180 minutos

Bordando tema 4 Hacia nuevas formas de ser hombres. Práctica de la masculinidad positiva.	Reflexión sobre como nuevas formas de construcción de masculinidades permiten bajar los índices de violencia y generar relaciones más igualitarias.	Colectivo Dialógico Presentación de un ponente experto en masculinidades o partir de videos sobre el tema.
--	---	--

Recursos públicos recomendados

Tipo de material	Descripción/título	Enlace
Video	Bordado a mano para principiantes paso a paso. 14 puntadas básicas que debes de aprender.	https://www.youtube.com/watch?v=erDM5RhnJPw
Texto PDF	Las dinámicas para la interculturalidad.	https://www.educatolerancia.com/wp-content/uploads/2016/12/dinamicas_interculturalidad.pdf
Texto PDF	Des-bordando feminismos. Activismo textil para la construcción de procesos de paz en la pandemia	https://www.redalyc.org/journal/6681/668171327010/html/

Eje 2 universidad que capacita: actividades pedagógicas de capacitación

TÍTULO 1

Prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual (HSyAS)

Formato: Curso

Objetivo. Que las personas de la comunidad universitaria de las sedes de las universidades interculturales identifiquen el Hostigamiento y Acoso Sexual como una expresión de la violencia de género en contra de las mujeres que pueden llegar a constituir una grave violación a los derechos humanos, así mismo; que reconozcan la obligación de entablar relaciones humanas basadas en el respeto y la igualdad sustantiva evitando actos de abuso de poder.

Temario sugerido

Unidad I. Hostigamiento y acoso sexual en espacios de educación superior y género

- Poder y violencia: definiciones
- La organización social jerárquica: clase, raza, género y etnia.
- El ejercicio del poder en la docencia e investigación.
- ¿Qué es el abuso de poder?
- ¿Perfil de las víctimas de abuso de poder?
- ¿Cómo se manifiesta el abuso de poder en casos de hostigamiento sexual en entornos escolares?

Unidad II. Hostigamiento y acoso sexual: elementos básicos

- Legislación
- Características del acoso sexual y hostigamiento sexual
- Prevención, atención y sanción en casos de hostigamiento y acoso sexual en ambientes universitarios
- Los protocolos de atención a la violencia de género y el HSyAS en las universidades interculturales.

Unidad III. El derecho humano a una vida libre de violencia

- Los derechos humanos y la igualdad de género
- El derecho humano a vivir una vida libre de violencia
- El derecho humano a recibir educación en un ambiente libre de violencia.
- Instrumentos internacionales de derechos humanos y lo que prescriben en materia de violencia en ámbitos escolares.
- La Reforma constitucional en materia de derechos humanos.

TÍTULO 2

Recursos sugeridos para el Curso “Prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual (HSyAS)”

Tipo	Título y descripción	Enlace
Libro PDF	Caja de herramientas para la transversalización de la perspectiva de género en la docencia. Es un documento donde puedes encontrar recursos de gran utilidad. Cuenta con los enlaces. Puedes encontrar libros, podcast, videos, etc. Es una herramienta editada por la Universidad Iberoamericana	https://acortar.link/CJYxdT
Texto pdf	Acercamiento a la construcción de la propuesta de pensamiento epistémico de las mujeres indígenas feministas comunitarias de Abya Yala [1]	https://acortar.link/JUzoka
Libro PDF CNDH	Hostigamiento y Acoso Sexual	https://acortar.link/km12Jb

Aplicación del mecanismo para la atención y prevención para la HSyAS.

Formato: Capacitación

La capacitación es un recurso pedagógico de enseñanza y aprendizaje que posibilita el desarrollo de competencias para la profesionalización del quehacer en los espacios laborales.

Población objetivo: Docentes, administrativos y directivos.

Objetivo general. Conocer el mecanismo para la prevención, atención y sanción de la sede universitaria intercultural.

El grupo organizador determinará los horarios y fechas según el calendario de cada sede universitaria.

Temario:

El inicio del proceso: denuncia del acto de hostigamiento y acoso sexual. Primer contacto y primeros auxilios

1. Mecanismo institucional: revisión general del mecanismo, normativas y mecanismos institucionales existentes.
2. Canales de primer contacto o primeras denuncias: buzón de queja, buzón escolar, atención telefónica, buzón digital.
3. La persona de primer contacto.
4. Generación e integración de expediente y registro de la queda y/o denuncia:
 - Área correspondiente y/o persona encargada: consejero/a estudiantil, enlaces, comité.
 - Formato de queja y/o denuncia (con criterios de accesibilidad y confidencialidad)
 - Elaboración de un directorio actualizado de instituciones especializadas para la atención y canalización a posibles víctimas.
 - Servicios legales para la atención a víctimas.

5. Primeros auxilios psicológicos:

- Servicios de escucha y contención: servicios psicológicos.
- Servicios médicos

Medidas de protección

6. Las medidas de protección ante casos de HSyAS:

- Definición
- Estrategia de implementación
- Principio de no revictimización
- La garantía de no repetición
- Acceso a la justicia en igualdad jurídica y sin discriminación
- Medidas de cautelares
- Asesoría para la víctima sobre procedimientos y vías de denuncia para la atención de su caso.

104

Acciones estratégicas de prevención y atención

7. Grupo interdisciplinario para la orientación y canalización de casos: definición de mecanismos para la prevención, atención y sanción de casos de violencia, así como de HSyAS.
8. Definición y delimitación del papel de las instancias de denuncia, investigación en casos de HSyAS.

Prevención. Comités, unidades o instancias para la igualdad de Género.

Atención. Comité de especialistas en materia jurídica, de DDHH y perspectiva de género. Defensoría de los Derechos Universitarios

Investigación. Área jurídica, Comisión de justicia y tribunal universitario

9. Señalar las instancias para presentar las denuncias
10. Diseño de formatos con pertinencia cultural y lingüística para la recopilación de las denuncias, testimonios y evidencias.

11. Establecimiento claro del proceso de investigación y las medidas de protección
12. Establecimiento del procedimiento de valoración de las pruebas libre de prejuicios o estereotipos por sexo, edad, clase o etnia.

Seguimiento de casos de HSyAS

13. Comité, unidades o instancias para la Igualdad de género: Comité de especialistas en materia jurídica, de DDHH y perspectiva de género.
14. Plazos: establecimiento del periodo de atención y resolución de casos
15. Instancia institucional de seguimiento: creación e integración, representación y naturaleza de operativización.
16. Modelo de monitoreo del mecanismo de prevención, atención y seguimiento
17. Periodo de informe sobre las acciones de prevención, atención y sanción de la violencia en la comunidad universitaria
18. Seguimiento y evaluación periódica del protocolo o mecanismo de prevención, atención y sanción de la violencia.

TÍTULO 3

Curso obligatorio para la Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual en las comunidades universitarias interculturales

Formato: Curso

Objetivo. Generar en la comunidad universitaria de las Universidades Interculturales herramientas conceptuales para que identifiquen el Hostigamiento y acoso sexual, el mecanismo de atención y sanción, así como generar conciencia crítica sobre los impactos negativos que éste causa en la comunidad escolar y en específico la afectación a los Derechos de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Requisito. Experiencia en temas relacionadas con la construcción de entornos seguro y de la cultura de paz y no violencia en los espacios universitarios. Que tenga habilidad para estudios autónomos y capacidad crítica y reflexiva, así como disposición para incorporar nuevos conocimientos y actitudes frente a la vida.

Población objetivo. Población estudiantil en general.

Estructura del curso y contenidos sugeridos

Sesión 1. ¿Qué es el Hostigamiento y acoso sexual?

- Acoso laboral
- Acoso Escolar
- Definición y diferencias: definiciones legales del acoso sexual y hostigamiento sexual.
- Conductas que pueden constituir hostigamiento y acoso sexual

Sesión 2. El HSyAS como expresión de la violencia contra las mujeres y de género: análisis feminista

- Violencia de género, violencia contra las mujeres y su relación con el HSyAS.
- El HSyAS y modalidades de la violencia (sexual, psicológica)
- El HSyAS y el uso del poder y la subordinación
- La naturalización de la violencia de género y contra las mujeres

- El impacto del HSyAS en la vida de las mujeres víctimas y de su entorno inmediato (carrera laboral, carrera profesional, proyectos de vida)

Sesión 3. El HSyAS y sus redes de sustento

- El entorno social y cultural (las interseccionalidades de las violencias)
- Entornos seguros: senderos, veredas, paradas, caminos y violencia (infraestructura con perspectiva de género)
- La naturaleza patriarcal de las instituciones escolares (tolerancia a los comportamientos machistas y misóginos, ausencia de mecanismos de atención y sanción, currículos sin perspectiva de género, poder y saber, la masculinización de los espacios de decisión, responsabilidades de las rectorías etc.).

Sesión 4. Soy parte de la comunidad estudiantil ¿Qué debo de hacer para prevenir el HSyAS?

- Desnaturalización de la violencia: Análisis crítico de las actitudes machistas y violentas de nuestros entornos (rurales y urbanos) y mis responsabilidades para el combate a la violencia.
- De testigos, silencios, y omisiones: el continuum de las complicidades en las violencias contra las mujeres en casos de HSyAS y la red de los agresores.
- Información responsable: identificar el mecanismo de atención y denuncias como cultura escolar.

Sesión 5. Soy una alumna o alumno y soy víctima ¿Qué puedo hacer?

- Conocer mis derechos para una vida libre de violencia
- Acercarme a las autoridades: derecho a una atención sensible y con pertinencia cultural y con perspectiva de género para contar con la atención digna para la salvaguarda los derechos a una vida libre de violencia.

- Tienes derecho a recibir apoyo psicológico de la escuela. ¿Cómo tiene que ser?
- Tienes derecho iniciar una denuncia vía administrativa o penal con acompañamiento de la escuela.

Sesión 6. Soy docente ¿Qué debo de hacer para prevenir, atender, sancionar y erradicar el HSyAS?

- Vigilancia de las conductas violentas al interior de las universidades y en los espacios de enlace comunitario
- Mi ambiente en el salón de clases: reglas de convivencia.
- Diseño de las clases: incorporación de la perspectiva de género en las estrategias pedagógicas interculturales.
- Formas de actuación, desarrollo de habilidades para manejo de la violencia frente a grupo.
- Saber los canales de comunicación transversal con los mecanismos internos para la erradicación de la violencia en el ámbito universitario
- Identificar mi rol en el protocolo de prevención y atención y para la no revictimización.
- ¿Puedo ser violento o violenta yo? Identificar el ejercicio de poder y subordinación entre el profesorado y alumnado o entre pares.

Sesión 6. Soy administrativo ¿Qué debo de hacer para prevenir, atender, sancionar y erradicar el HSyAS?

- Vigilancia de las conductas violentas al interior de las universidades y en los espacios de enlace comunitario entre los alumnos y el profesorado.
- Impulsar programas de capacitación: A alumnos, docentes, cuerpos de seguridad y administrativos con enfoque de género, interculturalidad y la perspectiva de los DH.
- Capacitar tanto a la comunidad estudiantil como el profesorado sobre el protocolo de atención: los roles, responsabilidad y rutas de actuación dependiendo del rol que tengan al interior de la universidad y en los enlaces y prácticas comunitarias.
- Capacitación a los docentes para la incorporación de la perspectiva de género en las estrategias pedagógicas interculturales.
- Mi papel en el protocolo de prevención, atención y sanción del HSyAS y para la no revictimización.

- Vigilar el funcionamiento de los mecanismos de prevención, atención y sanción del HSyAS con toda la comunidad escolar.
- Capacitación en la calidad de atención, sensible y con perspectiva de Derechos Humanos e Interculturalidad.

TÍTULO 4

Curso “Construcción del género y violencias: las masculinidades desde un abordaje intercultural”

Formato: Curso

Duración: 12 horas

Objetivo General. Fortalecer las capacidades de la comunidad escolar universitarias para comprender y cuestionar las construcciones sociales de género, las masculinidades y las violencias que se derivan de ellas desde un enfoque intercultural que tenga en cuenta las experiencias y perspectivas de las comunidades indígenas y rurales.

Objetivos específicos:

1. Identificar y analizar los roles, estereotipos y normas de género que se reproducen en las comunidades indígenas y rurales a partir de un análisis situado y cultural de las masculinidades tradicionales.
2. Identificar la construcción del género y su relación con el ejercicio de la violencia y el poder: legitimación cultural y social.
3. Comprender las relaciones entre género, sexo, violencia y poder en diferentes contextos culturales.
4. Desarrollar herramientas para cuestionar y desafiar las construcciones sociales de género que perpetúan la violencia.
5. Promover la construcción de masculinidades positivas y su importancia en la promoción de la igualdad de género, la no violencia y de entornos más equitativas e inclusivas.

Metodología. El curso se desarrollará a través de una combinación de diversos recursos como trabajo en grupo, círculo de reflexión, ponencias.

Se pueden utilizar diferentes recursos didácticos, como videos, lecturas y ejercicios prácticos. El docente o especialista del tema puede agregar sus propios recursos.

Contenido sugerido del curso

Módulo 1: La construcción social del género

- Introducción a los conceptos de género y sexo.
- La construcción social y cultural de las masculinidades: ¿Cómo nos hacemos hombres en nuestras familias y comunidades?
- Los mandatos de la masculinidad hegemónica. ¿Qué se espera de un hombre en mi comunidad? ¿Cómo debo de comportarme frente a los hombres y a las mujeres?

Módulo 2: Masculinidades y violencia: la construcción de la víctima

- La relación entre las masculinidades tradicionales, hegemónicas y la violencia.
- Los tipos de violencia asociados a las masculinidades hegemónicas.
- La víctima y las masculinidades violentas
- La construcción de masculinidades positivas.

Módulo 3: Herramientas para promover masculinidades positivas

- Reflexiones sobre la propia masculinidad. ¿Qué de lo que se dice me ha constituido? ¿Cómo me ha ayudado? ¿Cómo me ha afectado?
- Estrategias para cuestionar los mandatos de la masculinidad hegemónica.
- Acciones para promover masculinidades positivas.

Evaluación:

- La evaluación del curso se realizará a través de la participación en las clases, los talleres y el trabajo en grupo. También se realizará una evaluación escrita al final del curso.

Sugerencias de actividades:

- Realizar una lluvia de ideas sobre los conceptos de género y sexo.
- Analizar imágenes, películas o videos que representen diferentes masculinidades.
- Escribir un ensayo sobre la relación entre las masculinidades y la violencia.
- Participar en un taller sobre masculinidades positivas.

Recursos pedagógicos interculturales. El curso debe promover un enfoque intercultural, que reconozca y valore la diversidad de masculinidades que existen en diferentes contextos culturales y se pueden utilizarlos siguientes recursos:

- Videos y películas que representen diferentes masculinidades de diferentes culturas y la relación con la violencia.
- Lecturas de autores y autoras de diferentes culturas que aborden el tema de las masculinidades.
- Canciones de consumo masivo sobre la masculinidad hegemónica
- Testimonios de los alumnos o docentes de diferentes culturas sobre su experiencia con su masculinidad

Estos recursos pueden ayudar a los participantes a reflexionar sobre el tema y su relación con la cultura en la que viven.

Eje 3 universidad que certifica y profesionaliza

TÍTULO 1

Hostigamiento y acoso sexual en Instituciones de Educación Media Superior Interculturales: recursos institucionales para su prevención, atención y sanción

Recursos sugeridos para el Curso “Construcción del género y violencias: las masculinidades desde un abordaje intercultural”

Tipo de recurso	Título	Resumen	Enlace público
Libro	No te mueras por mí	Cartas de amor y masculinidad	https://acortar.link/pK9YYS https://vimeo.com/124985676
Libro PDF	El hacerse hombre en la guerra: la construcción de las masculinidades en el caso de Bahía Portete	En esta investigación se construye, reconstruye y modifican las masculinidades en escenarios de conflicto armado en Colombia, entre los indígenas Wayuu en Bahía Portete Universidad del Rosario Colombia.	https://acortar.link/cDcdpc
Pod cast	Yo macho	Lo que significa ser hombre en territorio Centroamericano	https://www.podbean.com/ep/pb-txkts-f274e4
Pod Cast	#NadaJustifica podcast: Masculinidades	Habla sobre la construcción de la masculinidad	https://youtu.be/xqflgll5aHE https://acortar.link/V3h2rW
Tríptico	Diferentes tipos de masculinidades:	Es un material de la CNDH que sirve de referencia sobre los diferentes tipos de masculinidades.	https://acortar.link/cobEo8
Texto PDF	Las diversas masculinidades indígenas en México: del homosexualismo al tercer género	cada pueblo indígena tiene su manera de vivir y de llevar situaciones de la vida cotidiana, como lo puede ser la sexualidad, la cual, en muchas ocasiones, es expresada como la estructura básica de una forma de vida familiar	https://acortar.link/FEE9mq

Formato: Diplomado. Actividad 1

Descripción general. El Diplomado “Prevención y atención del *Hostigamiento y acoso sexual (HSyAS) en Instituciones de Educación Superior Interculturales: estrategias y mecanismos institucionales*” es una respuesta ante la necesidad de formación de entornos seguros mediante el desarrollo de procesos de enseñanza y aprendizaje intercultural participativo, dialógico y crítico.

El Diplomado consta de cuatro módulos con tres temas cada uno y se estructura alrededor de dos ejes curriculares de formación denominados “Conocimiento y comprensión del HSyAS” e “Integración y valoración de situaciones de HSyAS”. Cada eje de formación coadyuva al robustecimiento de las capacidades y habilidades teóricas-conceptuales, metodológicas y prácticas de las y los participantes para el análisis del Hostigamiento y acoso sexual, HSyAS, y de su impacto en los entornos universitarios cotidianos.

Cada módulo ocurre en tres sesiones y posee 30 horas lectivas, con una frecuencia quincenal. La siguiente tabla presenta algunas características del Diplomado.

Asimismo, en el desarrollo de cada tema de cada módulo se sigue la siguiente estrategia pedagógica y distribución temporal de las actividades, que consta de tres momentos.

1. Revisión de materiales, tanto en plataforma como en bibliotecas o hemerotecas físicas. Materiales recomendados: Bibliografías especializadas, marcos normativos, protocolos institucionales videos, análisis de casos, podcast, etnografías de violencia contra las mujeres en contextos rurales e indígenas e investigaciones sobre el fenómeno del Hostigamiento y acoso sexual en contextos universitarios. Tiempo estimado de 8 horas.

Elementos para el Diplomado “Hostigamiento y acoso sexual en Instituciones de Educación Media Superior Interculturales: recursos institucionales para su prevención, atención y sanción”

Número de módulos	4		
Número de temas por módulo	3	Número total de temas del Diplomado	12
Número de horas lectivas por módulo	30	Número total de horas del Diplomado	120
Frecuencia de las sesiones del Diplomado	Quincenal		

2. Diálogo de saberes. Sesión de trabajo sobre material revisado, a través de alguna de las siguientes estrategias: competencia de experiencias, conferencias, invitados locales para abordar el tema etc. Tiempo estimado de 8 horas.
3. Evaluación de sesiones a través de actividades de cierre, tales como: Cuestionarios, evaluaciones, breves reflexiones o ensayos etc. Tiempo estimado de 3 horas.

Objetivo general. Contribuir a la formación de entornos seguros para las mujeres y hombres de las Universidades Interculturales mediante el desarrollo de procesos de enseñanza y aprendizaje intercultural participativo, dialógico y crítico que permita robustecer las capacidades y habilidades teóricas-conceptuales, metodológicas y prácticas de las y los participantes para el análisis del Hostigamiento y acoso sexual y de su impacto en los entornos universitarios cotidianos.

Objetivos particulares:

1. Revisar los conceptos básicos sobre el Hostigamiento y acoso sexual y su interrelación con la violencia de género y de las mujeres en entornos interculturales y universitarios.
2. Revisar el marco jurídico internacional, nacional y estatal de los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia (mujeres indígenas, mujeres afrodescendientes, mujeres rurales)

3. Analizar datos generados al interior de las universidades interculturales tanto cualitativas y cuantitativas que reflejen las complejidades de las problemáticas del Hostigamiento y acoso sexual y que sirvan como un marco de referencia inmediata de análisis, discusión y diálogo para el diseño de estrategias de prevención, atención, sanción para la erradicación de las violencias de género y de las mujeres.
4. Fortalecer una posición ética y política para desplegar actitudes y estrategias interculturales colectivas frente a la violencia de género.
5. Conocer y reconocer que la construcción de las subjetividades a través de la incorporación de ideas erróneas sobre la construcción tradicional de las identidades de género son andamiajes de las violencias contra las mujeres en distintos contextos sociales y culturales.
6. Generar propuestas o modelo de trabajo para la prevención, atención y sanción del HSyAS en la que se incorpore la perspectiva interseccional aplicable en un entorno escolar específico como parte de la evaluación final.

Modalidad. La propuesta puede ser adecuada por cada universidad según sus recursos, tiempo y experiencias pedagógicas implementadas.

- Presencial.
- Semipresencial.
- En línea.

Población objetivo. Está dirigido a las personas del cuerpo docente, administrativo y directivo, así como a toda persona interesada en adquirir competencias y habilidades para la construcción de entornos seguros en ambientes universitarios.

Personal docente y administrativo de las universidades interculturales que laboran en las zonas urbanas, rurales e indígenas de las sedes universitarias.

Perfil de ingreso:

- Docente con el compromiso en mejorar su práctica docente a partir de comprender sobre los impactos negativos del HSyAS en la comunidad estudiantil y su compromiso por prevenirla.

- Tiene una mirada crítica desde la interculturalidad y reconoce que el fortalecimiento del diálogo de saberes entre hombres y mujeres apuesta a la prevención de la violencia.
- Reconoce desde una mirada crítica la existencia de las injusticias históricas y las asimetrías de poder en las relaciones interculturales en las aulas y en los espacios colaborativos comunitarios como expresiones de actitudes discriminatorias de la colonialidad y del patriarcado.

Perfil de egreso:

- La persona egresada del diplomado será una persona sensible y con responsabilidad social para la construcción de entornos escolares seguros y libres de violencia.
- Es una persona que tiene las competencias básicas para reconocer que el HSyAS, son expresiones de la violencia de género contra las mujeres y que en el espacio universitario afecta primordialmente a las mujeres.
- Tiene las competencias necesarias para identificar la interseccionalidad de las violencias y su relación con la configuración del HSyAS en cuerpos racializados y la profundización de la violencia.

Total de horas lectivas: 120 horas

La estructura curricular de la diplomada gira en torno a dos ejes de formación:

1. El primer eje se denomina “Conocimiento y comprensión del HSyAS” este eje desarrolla en la persona, que asiste a este Diplomado, la capacidad de recordar hechos específicos y universales, métodos y procesos, esquemas, estructuras o marcos de referencia en torno al HSyAS, asimismo las y los cursantes saben qué se le está comunicando y hacen uso de los materiales o ideas que se le presentan percibiendo la totalidad de las implicaciones del HSyAS.
2. El segundo eje se denomina “Integración y valoración de situaciones de HSyAS”, este eje coadyuva en la formación de las y los asistentes del Diplomado en el proceso de trabajar con fragmentos, partes, elementos del HSyAS y organizarlos, ordenarlos y combinarlos para formar un todo, un esquema o estructura que antes no estaba presente de manera clara, asimismo desarrolla en la persona cursante la

capacidad para evaluar; a través de los procesos de análisis y síntesis, situaciones de HSyAS, y proponer ciertas acciones.

Contenido sintético del diplomado

El diplomado consiste de 4 módulos, cada módulo contiene tres temas. De manera sintética, el diplomado tiene el siguiente contenido:

Módulo I. Elementos conceptuales: violencia de género y violencia contra las mujeres, hostigamiento y acoso sexual.

1. Violencia de género y violencia contra las mujeres: definición, tipos y modalidades.
2. El Hostigamiento y acoso sexual: definición, tipos y modalidades.
3. Hostigamiento y acoso sexual: la violencia en contra de las mujeres indígenas y rurales en contextos universitarios interculturales.

Módulo II. Los Derechos de las mujeres a una vida libre de violencia. Marcos normativos y legales para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento y acoso sexual

1. Marcos normativos y mecanismos internacionales y regionales para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia en contra de las mujeres, incluyendo el Hostigamiento y acoso sexual.
2. Marcos normativos y mecanismos nacional y estatal para la prevención del HSyAS.
3. Marcos normativos y mecanismos estatales para la prevención del HSyAS en las Universidades Interculturales.

Módulo III. Atención a víctimas de violencia: casos de Hostigamiento y acoso sexual.

1. Los protocolos para la prevención, atención, y sanción del HSyAS.
2. Primer contacto de atención de casos de Hostigamiento y acoso sexual.
3. Investigación y seguimiento del Hostigamiento y acoso sexual.

Módulo IV. Experiencias de atención a las violencias contra las mujeres indígenas y los retos sociales, culturales e institucionales para la

erradicación de la violencia, el Hostigamiento y Acoso Sexual en espacios de Educación Superior.

1. Mujeres indígenas, violencia de género y políticas públicas para la atención.
2. Problematicaciones de las violencias de género desde otras miradas.
3. Violencia contra las mujeres, Hostigamiento y acoso sexual: la colonialidad de los cuerpos y la configuración de las subjetividades.

Descripción del contenido del Diplomado

Módulo I. Elementos conceptuales: violencia de género y violencia contra las mujeres, hostigamiento y acoso sexual.

Objetivo modular. El objetivo de este módulo es dotar de herramientas teóricas a los y las participantes para que puedan identificar casos de Hostigamiento y acoso sexual y su repercusión del en la vida personal y profesional de las personas. Que comprendan a la luz de la perspectiva de género, que es una manifestación de la violencia en contra de las mujeres y hombres y que, se contraponen a los Derechos de las mujeres a tener una vida libre de violencia.

1. Violencia de género y violencia contra las mujeres: definición, tipos y modalidades

- La violencia de género y la violencia contra las mujeres
- Modalidades, tipos y ámbitos
- Definición de violencia de género y violencia contra las mujeres
- Análisis de la interseccionalidad de las violencias en contra las mujeres
- Numeralia de casos de violencia ocurridas por sexo, etnia, edad en el estado, región, municipio y la sede universitaria.
- Naturalización del acoso sexual
- Análisis de caso.

2. El Hostigamiento y acoso sexual: definición, tipos y modalidades

- Concepto y diferencia entre hostigamiento y acoso sexual.
- Tipos y modalidades de hostigamiento y acoso sexual

- Hostigamiento y acoso sexual en entornos comunitario
- Hostigamiento y acoso sexual en entornos escolares universitarios
- Comportamientos y conductas constitutivas de hostigamiento y acoso sexual
- Configuración del acosador, perfil del acosador según los espacios (escuela y espacios de vinculación comunitaria)
- Construcción de redes de soporte del acosador-cómplices,
- Configuración de la víctima y perfil de la víctima
- Configuración de las redes de soporte de la víctima

3. Hostigamiento y acoso sexual: la violencia en contra de las mujeres indígenas y rurales en contextos universitarios

- Racismos, clasismo, xenofobia, sexismo y violencia contra las mujeres
- La configuración de la violencia y Hostigamiento y acoso sexual en contra de las mujeres indígenas, rurales o migrantes en contextos universitarios (análisis interseccional)
- Situación de la violencia contra las mujeres indígenas y rurales en México: cosmovisiones, género y la construcción colonial de los cuerpos.

Módulo II. Los Derechos de Las mujeres a una vida libre de violencia. Marcos normativos y legales para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento y acoso sexual

Objetivo modular. Al finalizar este módulo, la persona tendrá un marco amplio de referencia normativa, conceptuales, teóricas y metodológicas para la aplicación de los estándares internacionales, nacional y estatal para la salvaguarda de los derechos humano de las mujeres a una vida libre de violencia y tendrá las habilidades de identificar componentes especializados en los instrumentos, para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres indígenas.

1. Marcos normativos y mecanismos internacionales y regionales para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violen-

cia en contra de las mujeres, incluyendo el Hostigamiento y acoso sexual.⁶

- Declaraciones
- Las convenciones internacionales y regionales Pactos
- Los convenios (Convenio 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, OIT 169)
- Los protocolos y las recomendaciones
- Las conferencias mundiales de las mujeres
- Conferencias regionales
- ODS 2030
- Los informes de Estado ante el comité CEDAW
- Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI).
- Los Informes Hemisféricos sobre la Implementación de la Convención de Belém do Pará
- Recomendación General N° 39 de la CEDAW sobre los derechos de las mujeres y niñas indígenas

⁶ En este enlace, se pueden consultar varios de los documentos generados a nivel internacional para la erradicación de la violencia contra las mujeres, así como su protección a sus derechos humanos. <https://www.ohchr.org/es/special-procedures/sr-violence-against-women/international-standards>

<https://www.endvawnow.org/es/articles/302-timeline-of-policy-commitments-and-international-agreements.html>

<https://www.cndh.org.mx/pagina/marco-normativo-comunidades-y-pueblos-indigenas>

2. Marcos normativos y mecanismos nacional y estatal para la prevención del HSyAS.
 - Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
 - Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
 - Ley General de Educación
 - Ley General del Educación Superior
 - Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
 - Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
 - Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 (PND) y sus programas.
 - Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 2021-2024
 - Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres
 - Protocolo de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual
 - Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres
 - Declaración de cero tolerancias a las conductas de hostigamiento y acoso sexual en instituciones de educación superior

3. Marcos normativos y mecanismos estatales para la prevención del HSyAS en las Universidades Interculturales
 - Constituciones estatales
 - Leyes estatales para Prevenir y Eliminar la Discriminación
 - Leyes estatales de educación
 - Leyes estatales de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
 - Leyes estatales de igualdad entre hombres y mujeres
 - Planes Estatales de Desarrollo
 - Leyes y decretos de creación de las Universidades Interculturales
 - Reglamentos Internos de las Universidades Interculturales
 - Declaraciones de cero tolerancias a las conductas de hostigamiento y acoso sexual: gobierno estatal y universidades estatales.
 - Protocolos universitarios de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual

Módulo III. Atención a víctimas de violencia: casos de Hostigamiento y acoso sexual.

Objetivo modular. Las personas podrán identificar los mecanismos necesarios y obligatorios para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento y acoso sexual al interior de las instituciones de educación superior, así como identificar el debido proceso y no revictimización.

1. Los protocolos para la prevención, atención, y sanción del HSyAS.
 - Los objetivos de los protocolos
 - Definiciones y categorías mínimas
 - Algunos principios mínimos para el protocolo ¿Qué significa?
 - El estándar del debido proceso en materia de violencia contra las mujeres
 - Acciones específicas de prevención: cero tolerancias, acciones de capacitación, formación y certificación
2. Primer contacto de atención de casos de Hostigamiento y acoso sexual
 - Vías e instancias competentes
 - La atención especializada y diferenciada
3. Investigación y sanción del Hostigamiento sexual:
 - De la atención ante la instancia interna
 - De la atención ante la autoridad investigadora
 - De la emisión de medidas de protección
 - De la valoración de las pruebas
 - Del Proceso y la sanción
 - Registro de casos de Hostigamiento y acoso sexual

Módulo IV. Experiencias de atención a las violencias contra las mujeres indígenas y los retos sociales, culturales e institucionales para la erradicación de la violencia, el Hostigamiento y Acoso Sexual en espacios de Educación Superior.

Objetivo modular. Identificar casos prácticos de atención a las violencias en contra de las mujeres indígenas, así como generar un espacio crítico, reflexivo y dialógico sobre las problemáticas de la violencia estructural en contra de las mujeres indígenas y de género en contextos interculturales.

1. Mujeres indígenas, violencia de género y políticas públicas para la atención.
 - Propuestas de trabajo desde las mujeres indígenas para la atención a mujeres víctimas de violencia (prevención y atención)
 - Políticas públicas con enfoque intercultural y de género (cronología y programas vigentes) para la atención de las mujeres víctimas de violencia de género
 - Análisis de caso: (casas de la mujer u otras experiencias que muestren el trabajo colectivo de las mujeres para la prevención de la violencia contra las mujeres indígenas, jornaleras, afrodescendientes, etc.)
2. La conceptualización de las violencias de género desde otras miradas.
 - La violencia desde la perspectiva de las Mujeres indígenas: neoliberalismo, violencia espiritual y ambiental.
 - Violencia y tradición: cultura y violencia contra las mujeres indígenas.
 - Experiencia de las mujeres indígenas: El continuum de la violencia comunitaria, el Hostigamiento y acoso sexual y la violencia institucional.
3. Violencia contra las mujeres, Hostigamiento y acoso sexual: la colonialidad de los cuerpos y la configuración de las subjetividades
 - Impactos de la violencia estructural en las mujeres indígenas, jornaleras, etc. La herencia colonial en la configuración de las subjetividades de los cuerpos racializados y discriminados.
 - Las configuraciones de las violencias contra las mujeres y su normalización en entornos rurales e indígenas: patriarcado y colonialidad

- Violencia Institucional contra las mujeres indígenas y rurales: definición, configuración y su relación con la discriminación y el Hostigamiento y acoso sexual.

Estrategia de difusión y replicabilidad del mecanismo

La estrategia de difusión y replicabilidad del mecanismo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en las Universidades Interculturales forma parte de una estrategia para estructurar acciones tendientes a lograr el cumplimiento de una obligación asignada al estado y sus instituciones que es la de la prevención es decir, la de evitar la ocurrencia de hechos que transgredan los derechos humanos y libertades de las personas, en particular de las mujeres

Para este proyecto, la prevención en términos de las “Directrices para Elaborar e Implementar los Mecanismos de Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y acoso sexual en las IES”⁷ debe construirse a partir de campañas de difusión, capacitación y sensibilización y otras acciones estratégicas que ayuden a reducir el hostigamiento y el acoso sexual (HyAS), considerando entre ellas la difusión y el desarrollo de líneas de contenido para campañas preventivas, que de forma permanente y o temporal expongan a la comunidad universitaria, particularmente a las mujeres, a conceptos sobre la igualdad de género y el derecho a una vida libre de violencia para las mujeres desde un enfoque intercultural, de género, interseccional y de derechos humanos.

En esta estrategia, el objetivo principal es fortalecer el conocimiento y reconocimiento del derecho a una vida libre de hostigamiento y acoso sexual y el acceso a la justicia a través del diseño de campañas permanentes y temporales que activen la prevención desde una perspectiva del derecho de las mujeres a una educación en entornos libres de violencias de género y de violencia docente; y en el ejercicio del derecho a una vida libre de violencia y acceso a la justicia.

⁷ SEP (2021) “Directrices para Elaborar e Implementar los Mecanismos de Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en las IES”

En el mismo sentido, y como parte de las acciones transversales, las Universidades Interculturales deben establecer compromisos permanentes para elaborar contenidos sobre la no violencia de género, la cultura de la paz, la justicia restaurativa y la cero tolerancia al hostigamiento y acoso sexual en sus comunidades. Elementos base que deben ser integrados a la cultura local e institucional considerando que todos los mensajes sobre identidad institucional, promoción de programas educativos y de acciones académicas y de servicios administrativos sean pertinentes y puedan contar con una traducción en lenguas nacionales, asegurando la representación de las mujeres, hombres, personas diversas, y en general las comunidades como grupos sociales con múltiples identidades lingüísticas, de género y sociales a través de una perspectiva interseccional y un trabajo de reflexión convocado por la propia comunidad universitaria que incorpore sus propios intereses, necesidades y propuesta de atención y prevención de las violencias como el HSyAS.

La interculturalidad y la prevención

De forma ilustrativa, el Modelo Educativo Intercultural de la Universidad Maya Intercultural de Quintana Roo, orienta y permite abordar y definir esta perspectiva intercultural y sus procesos comunicativos, desde los propósitos que señala: “abrir espacios de expresión y comunicación en las diversas lenguas mexicanas en el ámbito universitario para favorecer: condiciones que permitan recapitular, sistematizar, e impulsar procesos de revitalización, consolidación y desarrollo de las mismas, así como de la filosofía y cosmovisión de las culturas, y estimular procesos de comunicación propios de las culturas mexicanas y proyectar sus conocimientos y valores hacia el resto de la sociedad y el mundo; desarrollar una actividad intensa que implique el compromiso de los estudiantes para proyectar un servicio institucional que impulse el desarrollo comunitario, e incorporar actores comunitarios en el proceso de construcción y sistematización del conocimiento y en el tratamiento profesional de los problemas así como en la búsqueda de soluciones”.

La declaración visibiliza que, en este modelo los retos y las posibilidades que existen en las Universidades Interculturales para dialogar y proponer acciones que fortalezcan las acciones colectivas integradoras de perso-

nas, grupos y comunidades desde el reconocimiento de las características particulares de condiciones distintas en razón de sexo, edad, género, preferencia u orientación sexual, etnia, nivel socioeconómico, condición de discapacidad u otros.

Explica Morales Trejos (2015) el enfoque educativo intercultural se basa “en el respeto, la equidad, la interacción y el diálogo”, todo ello “bajo un modelo crítico-reflexivo de actuación” para lograr “el reconocimiento, valoración e incorporación de la diversidad sociocultural, promoviendo para tal fin la realización de prácticas pedagógicas interculturales que involucren a los distintos actores educativos” (Morales Trejos 2015: 64).

Se propone entonces la perspectiva intercultural desde la mirada crítica, que impacta en las condiciones reales de las comunidades y plantea la transformación, reconocimiento y superación de las condiciones simbólicas y reales, de trato desigual, de explotación y pobreza en que se ha colocado por siglos a las comunidades con respeto a relaciones con otros grupos sociales y en procesos políticos, de derechos y de participación social.

En la conceptualización, el diseño y la implementación del uso de medios es importante disponer de una base conceptual que asegure que los mensajes se construyen en la dirección de la comprensión, la prevención y la erradicación de la violencia de género. Por ello, se sugiere que quienes tomen responsabilidad en el diseño de mensajes y campañas utilicen básicamente las siguientes definiciones, que no son limitativas y pueden ser complementarias y complementadas con el propio documento del mecanismo de atención, ya que su fuente es en general normatividad reconocible y aplicable en el contexto nacional:

Conceptos para la elaboración de la estrategia de difusión

Concepto	Definición
Acoso sexual	El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. Artículo 13 de la LGAMVLV.
Comunicar	Según algunos diccionarios, es el acto mediante el cual se hace a una persona partícipe de un mensaje, o información. Igualmente se refiere al acto de conversar, tratar con alguien de palabra o por escrito. La comunicación implica procesos de retroalimentación e interacción donde se transmiten ideas, señales mediante un código común de un emisor a un receptor.
Comunidad / comunicación	Es un conjunto de personas que para el desarrollo de su vida comparten elementos sustantivos como el territorio que habitan, las tareas, los valores, los roles, el idioma y donde las comunidades, pueblos, barrios y colonias tienen el mismo valor, y son escuchados, por ejemplo, por los estudiantes con el acompañamiento de sus docentes. En la comunicación en la comunidad, se ha destacado la tradición oral como parte sustantiva de las interacciones que existen entre las y los miembros y que se colocan como parte de la vida cotidiana donde las estructuras de cercanía como la familia en la familia o en la comunidad, reconociendo que existen distintos tipos de discursos y pueden transformar. ¹
Difundir	Es una acción que hace que un hecho, una noticia, una lengua, un conjunto de conocimientos, etc., llegue a conocimiento de muchas personas ² . La difusión es un tipo de comunicación en la que los participantes crean y comparten información entre sí para llegar a un entendimiento mutuo.
Interseccionalidad	De acuerdo con la LGAMVLV, es una herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades creando múltiples ejes de diferencias que se intersectan en contextos históricos específicos, mismos que contribuyen a experiencias específicas de opresión y privilegio e influyen sobre el acceso de las mujeres y las niñas a derechos y oportunidades.

¹ <https://aprendeencasa.sep.gob.mx/primaria/asi-nos-comunicamos-en-la-comunidad/>

² <https://mip.umh.es/blog/2020/11/10/difusion-innovaciones-medios-claves-proceso/>

Conceptos para la elaboración de la estrategia de difusión

Concepto	Definición
Lenguaje inclusivo	Construye nuevas narrativas. No es poner todo en femenino, ni cambiar cada "o" por una "a". Tampoco es duplicar ni desdoblarse, el lenguaje inclusivo aspira a plasmar la realidad que se compone de mujeres y hombres, y ayuda a tomar conciencia de que no nombrar a la mitad de la sociedad perpetúa discriminaciones. ³
Hostigamiento sexual	El artículo 13 de la LGAMVLV dice que "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".
Perspectiva de Género	En la LGAMLV, dice que 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.
Prevención	La prevención es actuar y tomar precauciones o medidas por adelantado para evitar un daño, un riesgo o un peligro; aunque también se cumple investigando hasta donde sea necesario las violaciones ya producidas ⁴ . En el contexto universitario, escuchar, atender qué dicen los muros qué dicen los rumores, que sean elementos generales y que puedan recuperar de la experiencia de documentar los eventos, las opiniones y siempre en la lectura crítica de los procesos miradas desde las jóvenes feministas, en síntesis, la escucha ⁵ .

³ María Martín Barranco lo define en su libro "Ni por favor ni por fávora".

⁴ Silva Abbott. Revista de Derecho Universidad San Sebastián 22/2016 www.rduss.cl 1 el "deber de prevenir" violaciones a los derechos humanos y algunas de sus posibles consecuencias. pág. 10.

⁵ En Directrices, la Ley de Gral. de educación superior art. 42

Conceptos para la elaboración de la estrategia de difusión

Concepto	Definición
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 sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará) y demás instrumentos internacionales sobre los derechos que de forma específica atañen a las mujeres.
Violencia contra las mujeres	LGAMVLV dice que la Violencia contra las Mujeres es cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público. La violencia contra la mujer, tal como plantea la Convención de Belém do Pará de 1994, "debe entenderse [como] cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado", y traza una mirada amplia y compleja que instala una necesidad de comprensión del asunto en términos globales. Comprender la violencia como problema estructural involucra la necesidad de recuperar aquellas causas vinculadas con la organización social, económica, política y cultural, y además comprender los mecanismos de cómo se sostiene desde la trama capitalista y patriarcal una condición particular de clase y género que produce la subordinación de las mujeres y cuerpos feminizados-disidentes, donde el sexismo se vuelve una noción clave" ⁶ .
Campañas de comportamiento positivo e igualitario	Estas campañas buscan cambiar conductas y comportamientos, además de sensibilizar a la sociedad acerca de la marginación, estereotipos y prejuicios habituales ⁷ , al mismo tiempo que en sus mensajes enfatiza los beneficios de disponer de información.
Pertinencia cultural	La pertinencia cultural se refiere a considerar las prácticas, los valores y la cosmovisión de la población que recibe algún servicio, sea indígena, afro-mexicana, menonita o mestiza, para adaptarse a la forma de vida de la población y, así, respetarla... Brindar un trato con pertinencia cultural significa que podamos llegar a conocer sobre las culturas indígenas que atendemos en la práctica cotidiana, al aprender a respetarlas evitaremos las actitudes discriminatorias.

⁶ Nuevo diccionario de estudios de género y feminismos / coordinación de Susana B. Gamba y Tania Diz. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Biblos, 2021. (Lexicón) Libro digital, EPUB

⁷ <https://culturacientifica.utpl.edu.ec/publicidad-inclusiva-para-una-sociedad-igualitaria/>

Comunicar y prevenir la violencia contra las mujeres: hostigamiento sexual y acoso sexual

En el abordaje de la violencia sexual y sus manifestaciones como el HSyAS se atiende la necesidad señalada en las Directrices para “identificar las distintas formas en las que se expresan las categorías de género, así como las prácticas que fomenten la violencia contra las mujeres”, lo que se observará en cada instrumento comunicativo, sin olvidar que la misma estrategia de capacitación es una forma de difundir.

La violencia contra las mujeres, y en particular la violencia sexual como una práctica que se reproducen en la normalización de la desigualdad, sabemos que pasa de forma clara por el lenguaje y sus construcciones simbólicas. Dice María Martín (Martín, 2020, pág.12) “... desde las palabras y lo que con ellas se ha construido a lo largo del tiempo HSyAS el día de hoy: el saber popular; los diccionarios, las frases hechas HSyAS, algunas canciones infantiles. Lo que decíamos antes y decimos hoy de las mujeres y sus cuerpos” construye imaginarios y normaliza conductas, “sabemos mejor que nunca cómo confluyen las narrativas en la creación de los marcos conceptuales de las distintas sociedades; cómo se ha manipulado y manipula; cómo se interviene en la sociedad a través de los discursos. Cómo el uso del masculino genérico, por ejemplo, permea la concepción del mundo y agrava las discriminaciones y las mantiene”⁸.

Por ello, la estrategia de difusión y su puesta en marcha y replicabilidad, debe pasar por la incorporación de formas de lenguaje incluyente y no sexista a partir del reconocimiento de que las universidades son espacios “generizados”, esto es, instituciones educativas que, en función de la manera en que se organizan y se nombran, “producen y reproducen relaciones de poder que tienen un efecto en la desigualdad de género” (Cerva, 2017, pág 21, citado por Helena Varela, 2020), Y no solo es necesario hablar de ello sino accionar en la comunidad nuevas formas de comunicar, no solo la desigualdad sino la diversidad y la interculturalidad y proponer estrategias para transformar.

⁸ Martín Barranco, M. (2019). Ni por favor ni por favora: Cómo hablar con lenguaje inclusivo sin que se note (demasiado). Los Libros de La Catarata; Edición 1st (6 mayo 2019).

Finalmente, es en este contexto, las comunidades de las Universidades Interculturales se encuentran en la necesidad de construir estrategias de difusión, que incorporen medios que respondan a las características particulares del HSyAS, a las formas en que sus comunidades se hallan inmersas: una de las entrevistadas (Administrativa) fue muy clara “la comunidad está en la Universidad” y sus particularidades como las lenguas y la cultura construyen y sostienen en el propio subsistema. Con base en estos principios, se hace la siguiente propuesta:

1. La construcción de campañas de comportamiento positivo e igualitario.
2. La difusión del mecanismo de prevención, atención y sanción del HSyAS para promover su conocimiento y uso.
3. La creación de contenidos sobre HSyAS, la no violencia de género, la cultura de la paz, la justicia restaurativa, y el pronunciamiento cero tolerancia a la violencia de género.
4. La producción de elementos comunicativos que promuevan el reconocimiento y el uso de las lenguas originarias y la imagen de los pueblos y sus habitantes, fuera de los rasgos estereotipados de mujeres y hombres que los medios de comunicación proyectan regularmente.
5. La generación de acciones comunicativas basadas en la acción comunitaria coordinada.
6. La obligación de mantener el diálogo abierto con la comunidad interna y externa, a través de los medios de comunicación propios y estrategias de acercamiento respetuoso y horizontal.
7. La realización de acciones comunicativas realizadas con pertinencia cultural, es decir, deben procurar que las características propias de cada cultura, incluyendo la lengua, sean respetadas y en el tratamiento de temas complejos como el HSyAS se proteja y exalte el derecho a la diferencia lingüística, al trato con dignidad y a la representación libre de discriminación.⁹
8. Imágenes con pertinencia cultural: de lengua nacional, de representación sexo genérico, de color de piel y de características regionales
9. Traducción a lenguas originarias que se hablen en la Universidad.
10. Uso del lenguaje incluyente y no sexista.

⁹ https://chihuahua.gob.mx/sites/default/atach2/version_completa_e.pdf

Además de considerar las siguientes Declaraciones mencionadas en las Directrices:

1. Cero tolerancia
2. No discriminación
3. Principio pro-persona
4. Acceso a la justicia
5. Oportunidad, calidad y calidez en el trato
6. Valor en el dicho de la víctima
7. Confidencialidad
8. Presunción de verdad
9. Presunción de inocencia
10. Respeto, protección y garantía de la dignidad de la persona
11. Prohibición de represalias
12. Debida Diligencia
13. No revictimización
14. No impunidad
15. No declinar competencia
16. Celeridad
17. Respeto de las diferentes lenguas y culturas
18. Interculturalidad

La comunicación institucional y la difusión

La estrategia de difusión y replicabilidad son acciones y actividades que han sido estructuradas a partir de los datos de referencia que permitirán dar a conocer el mecanismo de atención del HSyAS entre la comunidad interna y también externa de las Universidades interculturales. Con la descripción de las etapas, de los principios y recursos necesarios (humanos, económicos, de equipamiento) para diseñar y poner en marcha recursos de comunicación, impresos, digitales, visuales y/o audiovisuales, se propone planificar tres campañas muy claras y directas que ayuden a cumplir el objetivo principal de este proyecto: que el mecanismo se difunda, se conozca y se utilice.

En esta estrategia, de acuerdo con las Directrices para elaborar e implementar mecanismos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento

sexual y del acoso sexual, es necesario distinguir algunos instrumentos fundamentales, cuya presentación a la comunidad tiene implicaciones simbólicas y de acción institucional comprometida para erradicar el HSyAS. Se identifican con un carácter obligatorio, ya que dan, una guía de acción necesaria e indiscutible, y que aportan al cumplimiento de las normatividades internacionales, nacionales y locales en la construcción de espacios libres de violencia de género, particularmente de HSyAS.

Así mismo, y con el fin de que se considere y reconozca la diversidad cultural existente, se sugiere la integración de un equipo de trabajo con representación de estudiantes, personal académico, personal administrativo y autoridades para fortalecer el diálogo y promover la acción comunitaria coordinada, incorporando las perspectivas interseccional e intercultural. Así, cada universidad puede generar su propia versión de los instrumentos al adecuarla a su contexto, y tomando en cuenta la traducción a las lenguas nacionales que se hablen entre sus comunidades, internas y externas.

Instrumentos comunicativos obligatorios

Para alcanzar los objetivos de la estrategia de difusión se proponen instrumentos comunicativos obligatorios, que permitan colocar los elementos mínimos para establecer la declaratoria de la política y la voluntad institucional, estos son:

Elementos para la estrategia de difusión



Pronunciamiento "Cero Tolerancia"



Micrositio web del Mecanismo y la mecanismo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso



Principios de acción responsable ante el HSyAS

El Pronunciamiento “Cero Tolerancia”

Este pronunciamiento representa la voz institucional que declara que las violencias sexuales como el HSyAS no serán toleradas y que cuando sucedan serán sancionadas de acuerdo con los instrumentos normativos existentes y aplicables. Su elaboración y presentación debe ser realizada por las autoridades y representantes de la comunidad, lo que permite su reconocimiento.

El Pronunciamiento debe contener todas las formas de violencia propuestas en las Directrices y otra, una propuesta más corta, concisa que pueda ser leída en eventos y que sea accesible en estructura y extensión a la comunidad universitaria. Para la elaboración de este instrumento, se considera:

1. De acuerdo con el enfoque educativo intercultural de Morales Trejos (2015) antes citado, la interacción y el diálogo forman parte de las acciones y formas que construyen el reconocimiento, valoración e incorporación de la diversidad sociocultural por lo que se sugiere que este documento sea realizado en comunidad. Donde participen las autoridades de las sedes o centros educativos con representantes del profesorado, el estudiantado y personal administrativo.
2. El Pronunciamiento tendrá una difusión principalmente a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento.
3. La presentación y lectura del pronunciamiento deberá integrarse en todos los protocolos de eventos institucionales mostrando el interés institucional por difundirlo desde espacios formales y con el soporte de las autoridades de la universidad.
 - En la elaboración de este instrumento se deben incorporar las conductas de HSyAS que suceden en el contexto de las relaciones académicas y el desarrollo del proceso formativo.

Se proporciona como material de referencia el siguiente:

Conductas de HSyAS que deben considerarse para elaborar el Pronunciamiento

En las Directrices se mencionan de forma enunciativa, más no limitativa, las siguientes conductas que representan manifestaciones de violencia sexual:

- Realizar silbidos, señales con las manos o a través de los movimientos del cuerpo, miradas o gestos con connotación sexual.
- Tener contacto físico, sugestión o de naturaleza sexual sin consentimiento, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones o acorralamiento, pellizcos, roces.
- Manifestar de forma reiterada y sin consentimiento, directa o indirectamente el interés sexual por una persona ya sea de manera presencial o por cualquier medio de comunicación
- Realizar conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos y/o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
- Espiar a una persona mientras se cambia de ropa o está en el sanitario.
- Presionar para obtener fotografías o imágenes en cualquier circunstancia o con el agravante de que sea en ropa íntima o desnuda.
- Exhibir fotografías o imágenes con contenido pornográficos o en ropa interior con intenciones sugerentes de carácter sexual.
- Realizar promesas para obtener un beneficio personal a cambio de favores de naturaleza sexual.
- Condicionar la prestación de un trámite o servicio o evaluación escolar a cambio de que la persona acceda a acudir a citas fuera del ámbito académico y escolar o realizar conductas sexuales de cualquier naturaleza.
- Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona individualmente o en grupo que hagan referencia a la apariencia o con connotación sexual, bien sean presenciales o a través de medios digitales, incluyendo redes sociales.
- Realizar comentarios, burlas, chistes o bromas sugerentes respecto de la vida sexual de otra persona, sean de manera presencial o a través de medios digitales.
- Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual de forma reiterada y sin consentimiento fuera del centro educativo.
- Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual, sin consentimiento.
- Exhibir o enviar a través de algún medio físico o digital contenido de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.
- Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas, sin consentimiento
- Video grabar, audio grabar, fotografiar o elaborar videos reales o simulados de contenido sexual íntimo de una persona sin su consentimiento o mediante engaño.
- Exponer, distribuir, difundir, exhibir, reproducir, transmitir, comercializar, ofertar, intercambiar y compartir imágenes, conversaciones, audios o videos de contenido sexual íntimo de una persona a sabiendas de que no existe consentimiento, mediante materiales impreso, correo electrónico, mensajes telefónicos, redes sociales o cualquier medio tecnológico.

Principios de acción responsable ante el HSyAS

Los Principios de Acción Responsables ante el HSyAS se sugieren como una propuesta de declaración de acciones inmediatas, sensibles y oportunas en la atención de las víctimas que considera también, como señalan las Directrices, los principios y postulados de interpretación y aplicación del mecanismo:

Principios de acción responsable ante el HSyAS

Los principios y postulados de interpretación y aplicación del mecanismo

Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento y acoso sexual	Respeto, protección y garantía de la dignidad de la persona
Incorporación de la perspectiva de género en todas las actuaciones	Prohibición de represalias
No discriminación	Integridad personal
Pro-persona	Debida diligencia No revictimización
Acceso a la justicia	No impunidad
Oportunidad, calidad y calidez en el trato	No declinar competencia
Valor en el dicho de la víctima	Transparencia
Confidencialidad	Celeridad, y
Presunción de verdad	Respeto de las diferentes lenguas y culturas
Presunción de inocencia	

Fuente: Directrices para elaborar e implementar mecanismos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual. SEP-Inmujeres (2021)

A fin de fortalecer dichos principios se sugiere consulta el “Decálogo de actuación Responsable contra la Violencia de Género que contiene una perspectiva de atención a las víctimas” de la Universidad de Guanajuato¹⁰ que desde el año 2020 es público.

¹⁰ <https://www.ugto.mx/gacetauniversitaria/images/pdf/decalogo-actuacion-responsable-contra-violencia-de-genero.pdf>

**Decálogo de actuación Responsable contra la Violencia de Género que
contiene una perspectiva de atención a las víctimas, Universidad de
Guanajuato**

- Confiamos en las víctimas y respetamos los derechos humanos
- Actuaremos de forma diligente en cualquier caso de violencia de género del que tengamos noticia.
- Tendremos solidaridad para con las víctimas y evitaremos su revictimización
- Ofreceremos protección inmediata a la víctima
- No justificaremos ni distraeremos la atención del punto central de cualquier denuncia: la violencia de género que padece la víctima
- Seremos imparciales
- Atenderemos los casos denunciados de conformidad con el Protocolo de Atención a Casos de Violencia de Género ...
- Informaremos puntualmente a las víctimas de las posibilidades de atención con las que cuentan y respetaremos su derecho a decidir
- Actuaremos con responsabilidad institucional
- Fomentaremos el conocimiento y puesta en práctica de este decálogo

Los principios deben ser acordados en un proceso coordinado por las autoridades de la institución y de sus diferentes sedes o centros educativos y su difusión será a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento. Se sugiere la integración de un equipo con representación de la comunidad universitaria, estudiantado, profesorado y personal administrativo. Para hacer más sencillo el trabajo se propone el siguiente modelo:

Propuesta /Modelo. Principios de acción responsable ante el HSyAS en la Universidades Interculturales

En esta institución:

1. Desde una perspectiva intercultural, aseguraremos el respeto y el trato igualitario en la atención de las denuncias por HSyAS
2. Incorporaremos la perspectiva de género en todas las actuaciones de atención a las faltas de HSyAS.
3. Atenderemos las necesidades específicas de personas pertenecientes a las comunidades indígenas y afromexicanas, tomando en cuenta la condición de sexo, género y lengua.
4. Si las personas lo solicitan o lo indican se procurarán las condiciones legales y de seguridad para vincular la atención con sus pueblos o comunidades.
5. Cuando sea necesario, se procurará la asistencia de una persona traductora y del acompañamiento en las acciones comunitarias.
6. Todas las actuaciones de la atención asegurarán la no revictimización.
7. En la atención de las víctimas se otorgarán las medidas de seguridad necesarias para que los hechos de violencia no afecten su vida privada ni su desarrollo académico.
8. Nuestras actuaciones asegurarán la no discriminación y la integridad personal de las víctimas.
9. En el marco de competencia institucional, aseguraremos el acceso a la justicia para todas las víctimas de HSyAS.
10. En la atención de las víctimas se otorgarán servicios oportunos, con calidad y calidez en el trato.
11. El dicho de la víctima tiene un valor importante en la atención de las quejas o denuncias.
12. La atención de los casos considerará la presunción de verdad y la presunción de inocencia para las partes involucradas.
13. Se otorgará respeto, protección y garantía de la dignidad de las personas involucradas.
14. Se asegurará que no haya represalias en contra de quienes denuncien casos de HSyAS.
15. No habrá impunidad en casos HSyAS.
16. En la atención de todos los casos se actuará con la debida diligencia y confidencialidad
17. No declinaremos la competencia ante los casos de HSyAS que sucedan entre miembros de nuestra comunidad.
18. Todas las actuaciones en la atención de los casos se realizarán con transparencia y celeridad.
19. Cuando sea necesario, en la atención de las víctimas se otorgará el acompañamiento para acudir a instancias de justicia externas.

Micrositio web del Mecanismo y mecanismo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en la Universidad Intercultural

La creación de un micrositio para difundir y presentar las acciones encaminadas a la atención del HSyAS, es una acción que procura dar acceso inmediato a información sobre el mecanismo para la prevención, atención y sanción del HSyAS y otros componentes informativos sobre violencia en contra de las mujeres. Dicen las propias directrices, que “las Unidades o Instancias para la Igualdad de Género en las IES son centrales para implementar los procesos de transversalidad de la perspectiva de género, desde la diversidad cultural y lingüística, decolonial e interseccional en las políticas públicas a partir de la ejecución de programas y acciones coordinadas que contribuyen al logro de la igualdad sustantiva desde la diferencia y erradicación de la violencia contra las mujeres y niñas en el país”.

Por estas razones, el micrositio es una acción central pues su identificación fortalece la imagen del cumplimiento de la responsabilidad institucional. Se propone que se encuentre alojado en la página web de la Universidad, y sea colocado en un espacio visible y bajo un diseño que atienda los principios de pertinencia cultural, y la representación de personas atendiendo las identidades sexo genéricas, color de piel, características regionales, así como la traducción a lenguas originarias de la Universidad y la región.

Elementos para elaborar la Plantilla del Micrositio

Nombre de la entidad	Unidad para la Igualdad de Género en la Universidad Intercultural Unidad de Igualdad y Atención a casos de violencia contra las Mujeres a las acciones por la igualdad y la no violencia género;
Contenido:	Directorio de personas responsables y participantes en el proceso de atención. Mecanismo para la atención del HSyAS Materiales de difusión /campañas Pronunciamiento de Cero Tolerancia al HSyAS "Principios de acción responsable ante el HSyAS en las Universidades Interculturales" Actividades de capacitación y formación
Mecanismo/ Protocolo	Acceso al documento que describe el mecanismo/ protocolo de atención a los casos de HSyAS.
Acceso a ventanilla de queja, reporte o denuncia para la atención de casos de HSyAS:	Queja o reportes Sistema de registro y recepción. Acuse de recibo: electrónico.

Instrumentos comunicativos

En la instrumentación de las acciones de difusión es importante recordar que su elaboración y puesta en marcha está basado en campañas de comportamiento positivo e igualitario, y que se deben promover conductas de solidaridad y buen trato, así como de nuevas masculinidades, para reducir la incidencia y prevalencia del HSyAS. Al mismo tiempo que genera acciones proactivas de denuncia y prevención. Como se señala en las Directrices, también es central que la difusión se realice a través "de materiales que reflejen de manera práctica y accesible las conductas que implican hostigamiento y acoso sexual, las sanciones de acuerdo a la normatividad de cada institución y las vías de atención existentes para denunciar los casos".

En este sentido se ha propuesto el uso de recursos e instrumentos comunicativos bien conocidos como infografías, spots de radio y televisión, carteles y trípticos. Formatos en los que se deben colocar mensajes y estructuras con un abordaje de temáticas generales y específicas que permitan no sólo reconocer las conductas que constituyen el HSyAS, sino los mecanismos de prevención, atención y sanción de este tipo de violencia, así como identificar las instancias y medios para denunciar y cómo hacerlo de forma segura.

Se propone desarrollar, de acuerdo con las campañas específicas, los siguientes temas en los instrumentos necesarios, y atendiendo los medios disponibles para la difusión desde la Universidad:

Temas propuestos para el desarrollo de la estrategia de difusión

INFOGRAFÍAS	PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL SPOTS RADIO/VIDEO	CARTELES / TRÍPTICOS
<p>TEMAS</p> <p>El mecanismo de prevención, atención y sanción del HSyAS.</p> <p>Denuncia el HSyAS.</p> <p>Denuncia de forma segura.</p> <p>¿Cómo identificar conductas de HSyAS?</p> <p>¿Cómo saber que estoy viviendo hostigamiento y o acoso sexual?</p> <p>La justicia restaurativa.</p>	<p>TEMAS</p> <p>Denuncia el HSyAS.</p> <p>El mecanismo de prevención, atención y sanción del HSyAS.</p> <p>Denunciar de forma segura.</p> <p>¿Cómo identificar conductas de HSyAS?</p> <p>¿Qué es la justicia restaurativa?</p>	<p>TEMAS</p> <p>Denuncia el HSyAS.</p> <p>Prevenir, atender y sancionar el HSyAS.</p> <p>Denunciar de forma segura.</p> <p>¿Cómo identificar Conductas de HSyAS?</p> <p>Directorio de personas responsables del mecanismo.</p>

En cada una de estas temáticas se trabaja con los enfoques de promoción de la no violencia de género, la cultura de la paz y de la justicia restaurativa. Además, desde la perspectiva intercultural es fundamental que la generación de acciones comunicativas esté siempre basada en la acción comunitaria coordinada. Sin olvidar que en estos procesos, dice De los

Santos, Ramírez y Lara (2013)¹¹ que “la lengua es un elemento formador de la cultura, herramienta del pensamiento, vía de comunicación y expresión, así como memoria histórica de los grupos sociales”, por lo que es altamente recomendable que cada instrumento que se diseñe cuente con una traducción a lenguas originarias que se hablen en la Universidad, y algunas veces se extienda a las lenguas que se hablan en las comunidades circundantes.

En la elaboración de estos instrumentos se sugiere involucrar la participación de la persona designada como Enlace para la igualdad de género, así como personal con funciones en las áreas de comunicación social, diseño gráfico y/o diseño de páginas electrónicas y autoridades de la Universidad. Con el afán de que las acciones de difusión se puedan construir más claramente se hace la siguiente descripción de los instrumentos y sus usos:

- Infografías
 - Ideas representadas de manera visual o gráfica
 - Es material que contiene imágenes y un desarrollo conceptual de un tema específico.
 - Se procura que se desarrolle con elementos visuales, sencillo y estructurado en un orden básico sin saturar el espacio.
 - Su objetivo principal es que la información pueda ser vista fácilmente.

- Producción Audiovisual: Spots radio/video.
 - Los *spots* son producciones cortas, con una duración que puede ir desde 30 segundos, hasta dos minutos.
 - En este formato los mensajes que se transmiten son directos, y la intención es que se programen para una difusión continua por pe-

¹¹ Guía técnico-pedagógica para el diseño de proyectos innovadores de educación intercultural. Primera edición, 2013. Amelia Rebeca de los Santos Quintanilla; Jorge Ramírez Lozano; José Francisco Lara Torres, Autores. Dirección de Información y Documentación de la CGEIB-SEP. Secretaría de Educación Pública. Coordinación General de Educación Intercultural y Bilingüe.

riodos cortos, en radio, televisión, pantallas, redes sociales o que se compartan por plataformas de mensajería.

- Su estructura es muy sencilla y directa: Entrada, Eslogan o frase que identifica la campaña; que llama a actuar; información de contacto, salida y música ambiental.
- Carteles/trípticos
 - El cartel estático y visual que difunde información de manera directa y concreta,
 - El tríptico también es un recurso impreso, visual que por su extensión contiene información resumida y ordenada sobre un tema en particular. Este recurso tiene como ventaja que es portátil y puede tenerse disponible cuando se requiera la información.
 - Tanto el cartel como el tríptico se utilizan para proveer datos para referencias o contacto con responsables de servicios.

Campañas propuestas

Las campañas deben planearse con pertinencia cultural, atendiendo el objetivo de la promoción de comportamientos positivo e igualitarios y la difusión del mecanismo de prevención, atención y sanción del HSyAS, al mismo tiempo que promueve su conocimiento y uso. Se enfatiza que en la puesta en marcha se seleccionen y utilicen imágenes con pertinencia cultural: representación, sexo- genérica, color de piel, características regionales, además que con el fin de incorporar acciones con pertinencia cultural se realice, en todos los instrumentos, una traducción a lenguas nacionales que se hablen en la Universidad y cuando sea posible las de sus comunidades cercanas.

Campaña 1. El mecanismo de prevención, atención y sanción del HSyAS

Dirigida a:	La comunidad en general, estudiantado, personal académico y administrativo
Objetivo	Presentar ante la comunidad el Pronunciamiento, los Principios de acción responsable y el mecanismo de prevención, atención y sanción del HSyAS.
Medios	Foros y ceremonias universitarias, Publicación de infografías y trípticos en medios digitales, Impresión de carteles y actualización del micrositio. Spots de audio y video. Eventos con comunitarios con participación de autoridades universitarias. Página web institucional Página Facebook Ruedas de prensa y envío de boletines institucionales.
Envíos vía correo electrónico	Presentación del Mecanismo Pronunciamiento "Cero Tolerancia" Principios de acción responsable ante el HSyAS en la Universidades Interculturales Enlace del Micrositio web del Mecanismo del para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en la Universidad Intercultural Infografías y trípticos en medios digitales.
Espacios físicos	Colocar carteles e infografías en bibliotecas, cafeterías, pasillos, espacios comunes
Equipo responsable	Autoridades universitarias a través de Enlace de género y entidades responsables de la comunicación institucional.
Periodo de ejecución:	En prueba piloto, una semana; y en inicio de ciclo escolar, realizar foros al inicio del ciclo escolar, entrega de trípticos y publicación de información en micrositio.
Evaluación	Encuesta anónima vía correo electrónico y micrositio sobre conocimiento de la información difundida y medio por el que la recibió.

Campana 2. La Universidad: un espacio libre de violencia en contra de las mujeres

Dirigida a:	Estudiantado
Objetivo	Que la comunidad tenga de manera permanente información relativa a la no violencia en contra de las mujeres y las responsabilidades institucionales con la aplicación del mecanismo de prevención, atención, y sanción del HSyAS.
Medios	Foros y ceremonias universitarias, donde se proponga que se lean tanto el Pronunciamento como los Principios de acción responsable ante el HSyAS en la Universidades Interculturales. Publicación de infografías y trípticos en medios digitales, Impresión de carteles y actualización del micrositio. Spots de audio y video. Eventos con comunitarios con participación de autoridades universitarias. Página web institucional Cursos y talleres Página Facebook
Instrumentos	Publicación de infografías y trípticos en medios digitales, impresión de posters y actualización del micrositio, foros universitarios y foros comunitarios.
Envíos vía correo electrónico	Pronunciamento "Cero Tolerancia" Principios de acción responsable ante el HSyAS en la Universidades Interculturales Enlace del Micrositio web del Mecanismo y mecanismo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en la Universidad Intercultural Infografías y trípticos en medios digitales con contenidos específicos sobre: El mecanismo de prevención, atención y sanción del HSyAS; Denuncia el HSyAS; Denuncia de forma segura; ¿Cómo identificar conductas de HSyAS?; ¿Cómo saber que estoy viviendo hostigamiento y o acoso sexual? y sobre la justicia restaurativa
Equipo responsable	Autoridades universitarias a través de Enlace de género y entidades responsables de la comunicación institucional.
Periodo de ejecución:	Información fija en micrositio y presentada cada inicio de ciclo escolar, entrega de trípticos, publicación de infografías e impresión de carteles que se pegarán en espacios comunes.
Evaluación	Encuesta anónima vía correo electrónico y micrositio.

Campaña 3. Acciones comunitarias. Somos comunidad/estamos en comunidad

Dirigida a:	Comunidad externa, personas, autoridades y entidades con las que y entre las que convive la Universidad
Objetivo	<p>Que la comunidad externa con la que se vincula la comunidad universitaria tenga información relativa a la no violencia en contra de las mujeres y las responsabilidades institucionales con la aplicación de un mecanismo de prevención, atención, y sanción del HSyAS.</p> <p>Incorporar a las acciones preventivas la mirada de cada parte de la comunidad externa, quienes nos acompañan para al mismo tiempo conocer los límites de la organización, los impactos, cómo nos enriquecemos en la vida comunitaria</p>
Medios	Foros universitarios y foros comunitarios en espacios comunales, publicación y distribución de infografías y trípticos en medios digitales, impresión de carteles para distribuir en espacios públicos. Perifoneo y vinculación con medios de comunicación externos. Ruedas de prensa y envío de boletines institucionales.
Equipo responsable	Autoridades universitarias a través de Enlace de género y entidades responsables de la comunicación institucional.
Periodo de ejecución	Acciones permanentes con calendario semestrales compartidos con la comunidad externa: entrega de trípticos, publicación de infografías e impresión de carteles que se pegarán en espacios comunes.
Evaluación	Encuesta anónima impresa y aplicada aleatoriamente a la comunidad en los espacios públicos. Encuestas de salida en eventos y actividades comunitarias.

El plan de difusión y replicabilidad

Después de definir las campañas y objetivos es necesario que se establezca el plan de difusión, considerado elementos básicos que para este caso se encuentran claros, pues el público meta o las personas a las que queremos informar y en las que se propone generar comportamientos positivos e igualitarios se encuentran vinculadas a la Universidad de una forma clara. Es decir, se tienen comunidades internas, estudiantado, personal académico y administrativo. Y en el contexto externo se tienen comunidades que se vinculan de distintas formas con la Universidad, pero que se reconocen por la cercanía en la geografía y en los vínculos sociales, legales, de salud, esparcimiento de la comunidad universitaria.

El plan de difusión considera cómo se va a hacer para que los mensajes puedan llegar a la comunidad, luego de que se han definido los objetivos. Además, para que de forma ordenada y controlada se puedan programar de forma específica en los tiempos y medios, donde se reconozca el valor diferencial que tiene cada uno para cada comunidad. En este caso, se ha mencionado, la diferencia de recursos, comunidades, lenguas, espacios geográficos hace que en cada Universidad Intercultural se defina el plan de forma específica considerando los siguientes elementos: antes, durante y después que permitirán la ejecución de la campaña y que, para este caso, de forma complementaria a las tablas previas que describen las campañas, puede resumirse en la siguiente tabla con una descripción de:

Programación del plan de replicabilidad de la estrategia de difusión.

	Antes		Durante		Después
Objetivos de la Campaña	Instrumentos comunicativos definidos	Presupuesto	Medios	Periodo de Permanencia. Cronograma	Evaluación/ medición
Definir público meta, información y comportamiento que se espera de	Publicación de carteles, infografías y trípticos, inserción en medios digitales, distribución en espacios públicos. Perifoneo, visitas y vinculación con medios de comunicación locales, comunitarios	Calcular costos de la producción: impresión, grabación, publicación.	Definir medios en los que se va a transmitir, colocar, subir o presentar el instrumento definido.	Programación de permanencia, contratación de tiempos en medios.	Después de dos semanas de permanencia evaluar el impacto, mediante: Encuestas anónimas, medición cuantitativa del alcance de la publicación: número de spots transmitidos,

Replicabilidad

La replicabilidad de la propuesta puede realizarse bajo el siguiente orden:

1. Formar y convocar un equipo responsable de la difusión de la estrategia de difusión y replicabilidad del mecanismo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en las Universidades Interculturales.

Autoridades universitarias a través de enlace de género y entidades responsables de la comunicación institucional.

148

2. Convocar a integrantes de la comunidad que tengan interés en el tema, procurando la representación de estudiantes, personal académico y administrativo, dando prioridad a la participación de mujeres.
3. Realizar el Pronunciamiento “Cero Tolerancia” y los Principios de acción responsable ante el HSyAS en la Universidades Interculturales con base en las propuestas descritas en este mismo documento.
4. Revisar la base de conceptos y el mecanismo de atención para elaborar mensajes que puedan integrarse en una infografía o en un cartel, son base en documentos ya elaborados, y utilizando softwares disponibles de manera libre en internet.

Valoración de las acciones de difusión

Las acciones de difusión deben ser evaluadas, a través de encuestas anónimas vía correo electrónico o impresas, considerando:

Elementos propuestos para la valoración de las acciones de difusión.	
Al público meta	Efectividad
Comprendió	Recuerda los mensajes:
Creyó	<ul style="list-style-type: none">• Qué dicen los mensajes.• Identifica distintos mensajes
Lo ve como relevante	
Considera que tiene beneficios: personales/comunitarios/institucionales	Recuerda los instrumentos específicos:
Le da confianza y usaría el mecanismo.	<ul style="list-style-type: none">• Pronunciamiento• Principios de acción responsable• ante el HSyAS en la Universidades Interculturales• Infografías• Sitio web
Usaría el mecanismo para denunciar/reportar	
Comparación con información previa recibida.	Cuántas veces vio:
Considera que el mensaje está bien escrito y dirigido	<ul style="list-style-type: none">• Pronunciamiento• Principios de acción responsable• ante el HSyAS en la Universidades Interculturales• Infografías• Sitio web
Considera que se usa lenguaje claro y pertinente.	
Se transmitió en la lengua que usted habla,	
Le gustaría que se transmitiera en la lengua que usted habla en su comunidad	

Propuesta de preguntas para encuesta electrónica anónima de evaluación de campañas

Preguntas	Respuestas
1. ¿Recuerda la campaña XXXXX?	1. Para nada 2. No muy claramente 3. Poco 4. Lo recuerdo bastante 5. Sí, definitivamente la he visto
2. ¿Recuerda con claridad los mensajes de esta campaña?	1. Para nada 2. No muy claramente 3. Poco 4. Lo recuerdo bastante 5. Sí, definitivamente, lo recuerdo con claridad.
3. ¿Qué mensaje recuerda?	Texto libre _____
4. ¿En qué medio vio o escuchó esta campaña?	1. Facebook. 2. Radio comunitaria. 3. Cartel. 4. Infografía. 5. Página web universitaria. 6. Clases.
5. ¿Considera que esta campaña utiliza un lenguaje claro y pertinente?	1. Para nada 2. No muy claro 3. Poco claro 4. Claro 5. Sí, definitivamente, tiene mucha claridad
6. ¿Qué le provocan los mensajes de esta campaña?	1. Me provoca a la reflexión. 2. me provoca incredulidad. 3. Me provoca molestia. 4. Me es indiferente. 5. Me provoca confianza
7. ¿Considera que esta campaña abona al conocimiento de XXXX ?	1. Para nada 2. No muy claramente 3. Poco 4. Bastante 5. Sí, totalmente.
8. ¿Los mensajes se transmitieron en la lengua que usted habla?	1. Sí 2. No 3. No sé.
9. Tiene algún comentario sobre la campaña:	Texto libre _____

Propuesta de encuesta electrónica sobre el Pronunciamiento de Cero Tolerancia a casos de HSyA

Preguntas	Respuestas
1. ¿Ha escuchado o conoce El Pronunciamiento de Cero Tolerancia a casos de HSyAS?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Para nada 2. No muy claramente 3. Poco 4. Lo recuerdo bastante 5. Sí, definitivamente, lo recuerdo con claridad.
2. ¿Cuántas veces vio o escuchó mensajes sobre el Pronunciamiento de Cero Tolerancia?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Una vez 2. Dos veces 3. Más de tres veces 4. No lo vi
3. ¿Considera que el Pronunciamiento de Cero Tolerancia utiliza un lenguaje claro y pertinente?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Para nada 2. No muy claro 3. Poco claro 4. Claro 5. Sí, definitivamente, tiene mucha claridad
4. ¿Qué le provocan los mensajes de este Pronunciamiento de Cero Tolerancia?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Me provoca a la reflexión. 2. me provoca incredulidad. 3. Me provoca molestia. 4. Me es indiferente. 5. Me provoca confianza
5. ¿Considera que el Pronunciamiento de Cero Tolerancia abona a la prevención del Hostigamiento y el Acoso Sexual en la Universidad?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Para nada 2. No muy claramente 3. Poco 4. Bastante 5. Sí, totalmente.
¿El Pronunciamiento de Cero Tolerancia Pronunciamiento de Cero Tolerancia a casos de HSyAS se transmitió en la lengua que usted habla?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sí 2. No 3. No sé.
¿Mencione la importancia de que el Pronunciamiento de Cero Tolerancia se transmita en la lengua que usted habla o que se habla en la comunidad?	<p>Texto libre</p> <hr/>
Tiene algún comentario sobre la campaña:	<p>Texto libre</p> <hr/>

Ejemplo de cómo elaborar un expediente de denuncia

Lugar _____ Fecha: ____/____/_____

(Nombre de la Universidad Intercultural)

Toda denuncia será atendida de manera confidencial y se le dará el trámite y seguimiento según corresponda en términos de las disposiciones legales aplicables, por lo que la información deberá ser proporcionada con veracidad y objetividad.

Los datos personales solicitados son indispensables para la atención y seguimiento de su queja y se encuentran protegidos en términos de la Ley de Transparencia Acceso a la Información Pública y Protección de datos personales.

Datos de la persona que presenta la queja

Nombre: _____

Rol dentro de la comunidad (estudiante, docente, directivo o administrativo, integrante de la comunidad): _____

Teléfono: _____

Correo electrónico: _____

En caso de ser trabajador o trabajadora, nombre del jefe o jefa inmediata: _____

Cargo del jefe o jefa inmediata: _____

Datos de la persona señalada como responsable de la agresión

Nombre: _____

Área: _____

Teléfono: _____

Puesto: _____

Correo electrónico: _____

Nombre del jefe o jefa inmediata: _____

Cargo del jefe o jefa inmediata: _____

Descripción de los hechos

1. ¿De qué forma se manifestó el hecho sobre el que se presenta su queja?

2. ¿Con que frecuencia ha ocurrido? (marque la opción correspondiente)

a) Una sola vez b) Varias veces c) De manera continua hasta la presente fecha

3.- En caso de haber sido una sola vez, si lo recuerda favor de precisar:

Fecha: _____ Hora: _____ Lugar: _____

4.- En caso de haber ocurrido el hecho en varias ocasiones o que hasta la presente fecha siga sucediendo, precise el periodo aproximado y los lugares en los que han ocurrido comúnmente los hechos

5.-La actitud de la persona que le hostigo, acoso o violentó fue:

- a) Abierta y clara b) Amenazante* c) Discreta o sutil

*Amenazar: advertir a una persona de su intención de causar daño.

6.-La reacción inmediata de usted ante la(s) conducta(s) de esa persona fue:

- a) Le confronté b) Le ignoré c) Otros

7.- Mencione si su caso es aislado o conoce de otras personas que hayan sido objeto de esos mismos hechos por parte de la persona agresora, si es el caso describa brevemente

8.- Señale si cuando acontecieron los hechos motivo de la presente queja:

- a) Nadie los presencio b) Los presencio una persona c) Los presenciaron dos o más personas

9.- En caso de que una o más personas hayan sido testigos de los hechos, proporcione los datos de estas:

10.- ¿Qué cambios en su situación laboral se dieron a partir de los hechos?

- a) Sigue igual b) Es tensa e incómoda c) Fui asignado/a otra área
d) Otro:

11.- ¿De qué forma le afectaron los hechos de los que se queja?

- a) Emocional b) Social c) Laboral

Descríbalos:

12.-¿Cómo le afectaron los hechos en su rendimiento profesional y personal durante el tiempo que se presentaron?

13.- ¿Considera que el acoso sexual u hostigamiento sexual que sufrió le afectará a largo plazo a nivel personal, emocional, social y laboral?

14.- ¿Cree necesario acudir con una /un exerta /o para que le apoye a superar los efectos psicológicos del hostigamiento sexual o acoso sexual, o bien por violencia laboral?

15.- ¿Cree necesario recibir atención psicológica y/o médica?

16.- ¿Comunicó estos hechos a su superiora o superior jerárquico?

a) Sí b) No (explique)

17.- ¿Cómo piensa que se puede resolver esta problemática?

18.- Para dar un fundamento a los hechos se cuenta con:

- a) Ninguna evidencia b) Documento de respaldo c) Fotografía
d) Testigos e) correo electrónico f) otros

19.- Datos o información adicional que considere necesario aportar para el seguimiento de su queja:

Nombre y firma

Ejemplo de cómo elaborar un informe de queja por hostigamiento o acoso sexual

Fecha de elaboración de informe			
Fecha en que se recibió la denuncia		No. folio	
Identifique el tipo de caso			
Acoso sexual	Hostigamiento sexual	Violencia laboral	
Nombre de persona denunciante			
Nombre de persona denunciada			
Persona o personas que dan seguimiento			
Breve descripción del caso			
La persona denunciante requiere atención psicológica, médica y/o jurídica			
Si		No	
De qué tipo			
Tipo de procedimiento que se recomienda a mutuo acuerdo con personas denunciantes			
Administrativo		Laboral	
		Penal	
		Derechos humanos	
Adicionalmente se canalizó por escrito con nombre:			
De (nombre de la dependencia o dependencias a donde se refirió):			
No. de Oficio.			

Ejemplo de cómo elaborar un compromiso de confidencialidad en la atención de un caso de hostigamiento o acoso sexual

Yo _____ declaro que conozco, consiento y otorgo el presente compromiso de confidencialidad respecto a todo el proceso de atención del caso con No. de expediente. Del cual tengo conocimiento a partir de fecha _____, en virtud de que ocupó el cargo de _____.

1.- El presente compromiso alcanza a toda aquella información que surja de la atención a víctima de hostigamiento y acoso sexual, que presente una denuncia o queja ya sea en la recepción de la misma o en el estudio o análisis de la misma.

2.- El presente compromiso no abarca información que deba ser revelada con el fin de dar cumplimiento al debido proceso y a la debida diligencia.

Por lo que enunciativa y no limitativamente me comprometo a:

- a) Mantener estricta y absoluta confidencialidad y reserva respecto de toda la información comprendida en la cláusula anterior.
- b) Aplicar las correspondientes medidas de seguridad y resguardo que sean razonables y prudentes para proteger la información referida.
- c) Reportar a las autoridades de la institución toda divulgación de información reservada y/o confidencial de la que tuviera conocimiento.

Las obligaciones de confidencialidad asumidas en el presente compromiso se mantienen mientras la información pueda generar un daño para cualquier persona involucrada en el proceso de denuncia o queja.

La persona firmante es responsable de toda violación del presente compromiso de confidencialidad, sea que tal violación ocurra como resultado de una acción u omisión.

La revelación sin justa causa, de información reservada o confidencial, o con respecto de la cual se tenga que mantener secreto, puede configurar causal de despido o sanción por parte de la institución para la cual ejerce el trabajo.

Firmo en la ciudad _____ el día _____ del año _____.

Bibliografía consultada

- Abbott, Silva. (2016) el “Deber de prevenir” violaciones a los derechos humanos y algunas de sus posibles consecuencias. *Revista de Derecho Universidad San Sebastián* 22(2016). Disponible en: www.rduss.cl
- Angélica Aremy Evangelista, G.A; Martínez, J. E.R. (2022) Hostigamiento y acoso sexuales en contra de mujeres universitarias del sureste mexicano: más allá de las aulas en; Salgado, M. P. C., Ayala, A. A., & Saint Martin, F. P. expresiones de violencia en el entorno universitario. UAM.
- Alcázar, J. (2021). Feminismos y performance en América Latina. El tendadero y Un violador en tu camino. *Cuadernos del CILHA*, 22(2), 322-353.
- Así nos comunicamos en la comunidad. (s/f). Gob.mx. Recuperado el 2 de junio de 2023. Disponible en: <https://aprendeencasa.sep.gob.mx/primaria/asi-nos-comunicamos-en-la-comunidad/>
- Baute Rosales, Mireya, Pérez Payrol, Virginia Bárbara, & Espinoza de los Monteros, Margarita Luque. (2017). Estrategia de Equidad de Género en el Entorno Universitario. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(4), 50-57. Recuperado en 19 de enero de 2022. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000400007&lng=es&lng=es
- Buquet, A.; Cooper, Jennifer A., Mingo, Araceli, y Moreno, Hortensia (2013) “Intrusas en la Universidad”. México: UNAM, Editores: IISUE/PUEG/UNAM. Primera edición. Disponible en: <http://www.iisue.unam.mx/publicaciones/libros/intrusas-en-la-universidad/pdf>
- Cerva Cerna, Daniela (2020) “La protesta feminista en México. La misoginia en el discurso institucional y en las redes sociodigitales”. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*. Vol 65, No 240 (2020). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.22201/fcpsy.2448492xe.2020.240>
- Calderón Guerrero, Gabriela. (2020). El acoso escolar, la acción docente y la responsabilidad de la escuela. *Andamios*, 17(43), 345-366. Epub 27 de septiembre de 2021. Disponible en: <https://doi.org/10.29092/uacm.v17i43.778>
- Comisión Nacional de Derechos Humanos, CNDH. (2018). *Violencia Institucional contra las Mujeres*.
- Comisión Nacional de Derechos Humanos (2021) *Reglamento Interior de la Universidad Intercultural del Estado de México*.
- Comisión Nacional de Derechos Humanos, CNDH. (2017). *Hostigamiento y acoso sexual*.
- Directrices para elaborar e implementar mecanismos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual. (s/f). gob.mx. Recuperado el 2 de junio de 2023. Disponible en: <https://www.gob.mx/inmujeres/documentos/directrices-para-elaborar-e-implementar-mecanismos-para-la-prevencion-atencion-y-sancion-del-hostigamiento-sexual-y-del-acoso-sexual>
- Fimi, F. I. (2006). Mairin Iwanka Raya: Mujeres Indígenas Confrontan la violencia. Informe complementario al estudio sobre la violencia contra las mujeres del secretario general de Naciones Unidas.
- García Avilés, J. A. (s/f). La difusión de las innovaciones en los medios de comunicación: claves de un proceso. Blog. Recuperado el 2 de junio de 2023. Disponible en: <https://mip.umh.es/blog/2020/11/10/difusion-innovaciones-medios-claves-proceso/>
- Hernández Herrera, C. A., Jiménez García, M., & Guadarrama Tapia, E. (2015). La percepción del hostigamiento y acoso sexual en mujeres estudiantes en dos instituciones de educación superior. *Revista de la educación superior*, 44(176), 63-82.
- Instituto Nacional de estadística, Geografía e Informática (INEGI), Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021 [Documento electrónico] Consultado el 24 de abril del 2021, Disponible en: <https://shre.ink/HcDx>

- Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES. (2022) Directrices para elaborar e implementar mecanismos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual en las instituciones de educación superior. Disponible en: <https://shre.ink/Hch1>
- INMUJERES (2011). Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acosos sexual.
- Martín Barranco, M. (2019). Ni por favor ni por fávora: Cómo hablar con lenguaje inclusivo sin que se note (demasiado). Los Libros de La Catarata; Edición 1st (6 mayo 2019).
- Martínez, A. C. (2021). Hostigamiento y acoso sexual: Una revisión conceptual a partir de# Me-Too. *GénEroos. Revista de investigación y divulgación sobre los estudios de género*, 28(29), 243-268.
- Mujeres, O. N. U. (2020). La violencia feminicida en México. Aproximaciones y tendencias. *Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres*, 83.
- OEA. (15 de mayo del 2023). Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI). Disponible en: <https://www.oas.org/es/mesecevi/nosotros.asp>
- Ortiz, G. I. (2022). Violencia institucional en México. Elementos para su análisis. *Revista Mexicana de Ciencias Penales*, 5(17), 119-132.
- PNUD (2007). Operacionalización de los enfoques basados en los derechos humanos para la reducción de la pobreza. Disponible en: <https://shre.ink/HchT>
- Ramírez Iñiguez, A. A. (2020). Género, vulnerabilidad y educación en países iberoamericanos. Un análisis desde la interculturalidad crítica. *Rumbos TS. Un Espacio Crítico Para La Reflexión En Ciencias Sociales*, (23), 95-117. <https://doi.org/10.51188/rfts.num23.436>.
- Ramírez Iñiguez, A. A. (2020). "La atención a la diversidad cultural y lingüística en contextos migratorios. Un análisis desde la educación intercultural". *Revista UNES. Universidad, Escuela y Sociedad*, (9), 56-73. <https://doi.org/10.30827/unes.v0i9.15683>.
- Ramos, M.F. (8 de marzo del 202). Los tendedores de denuncias: un poco de historia y mucho d derechos. Recuperado 25 de mayo del 2023. Disponible en: <https://www.ibericonnect.blog/2022/03/los-tendederos-de-denuncias-un-poco-de-historia-y-mucho-de-derechos/>
- Reporte de monitoreo legislativo de la CNDH: Reporte de Monitoreo Legislativo. El panorama legislativo en torno a la regulación del delito de hostigamiento sexual, Marzo 2021. Disponible en: https://igualdaddegenero.cndh.org.mx/Content/doc/Observancia/Delito_Hostigamiento_sexual_2021.pdf
- Rodríguez Hernández, Karla Jazmín, & Rodríguez Barraza, Adriana. (2021). Violencia de género en instituciones de educación superior. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 8(spe), 00014. Epub 26 de marzo de 2021. Disponible en: <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2567>
- Suprema Corte de Justicia de la Nación (2022). Protocolo para Juzgar con Perspectiva Intercultural: Personas, Pueblos y Comunidades Indígenas (Primera edición). Suprema Corte de Justicia de la Nación, disponible en: https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/protocolos/archivos/202211/Protocolo%20para%20Juzgar%20con%20Perspectiva%20Intercultural_Ind%C3%ADgenas_Digital_0.pdf
- SEP (s/f). ABC de la interculturalidad. Coordinación General de educación Intercultural y Bilingüe. Disponible en: <https://shre.ink/Hchn>
- UNAM (2021). Herramientas para una docencia igualitaria, incluyente y libre de violencias. Igualdad de Género, UNAM.

UN. (2014). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. En Los Principales Tratados Internacionales de Derechos Humanos (pp. 93-110). United Nations.

WHO (14 de octubre de 2023) violence against women. Disponible en: https://www.who.int/health-topics/violence-against-women#tab=tab_1

Marco Normativo

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés)
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belén do Pará)
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV)
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH)
- Ley General de Educación
- Ley General de Educación Superior (LGES)
- Código Penal Federal
- Normatividades locales
- Normatividad de la UIS

