

A decorative graphic on the left side of the page features a dark grey road with white dashed lines. The road starts at the top left, goes down, then right, then down again, then right, and finally down. Six colorful location pins are placed along the road: a red one at the top left, a pink one on the first vertical segment, an orange one at the bottom left, a purple one on the second vertical segment, a light blue one on the third horizontal segment, and a green one on the final horizontal segment.

Directrices

para **ELABORAR E IMPLEMENTAR
MECANISMOS DE PREVENCIÓN,
ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO
SEXUAL** en las instituciones
de educación superior



**GOBIERNO DE
MÉXICO**

EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

Delfina Gómez Álvarez

Secretaria de Educación Pública

Francisco Luciano Concheiro Bórquez

Subsecretario de Educación Superior

María de los Ángeles Arcos García

Coordinadora de Enlace y Seguimiento
de la Subsecretaría de Educación Superior

Héctor Moreno Bayón

Subdirector de Planeación de la Subsecretaría
de Educación Superior

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

Patricia Adriana Amador Islas

Jefa de Departamento de Seguimiento del Sistema
Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

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

© 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

Primera edición: junio de 2022.

Diseño y cuidado de la edición: Armando Mata Sevilla.

Impreso y hecho en México.

Ejemplar gratuito. Prohibida su venta.

Índice

Objetivo	5
Fundamentación normativa y programática	7
Elementos generales para el mecanismo de prevención, atención y seguimiento a las medidas o sanciones adoptadas por las autoridades competentes para la erradicación del hostigamiento sexual y del acoso sexual en las instituciones de educación superior	19
Fases del mecanismo para las instituciones de educación superior	25
Consideraciones finales: acciones que contribuyen a la erradicación del hostigamiento sexual y del acoso sexual en las instituciones	35
Anexos	37
Glosario	57

Objetivo

Las directrices tienen por objeto aportar a las instituciones de educación superior (IES) las pautas mínimas a considerar para la elaboración, implementación y fortalecimiento de los mecanismos para prevenir, atender, sancionar y dar seguimiento en materia de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual (HSyAS), las cuales deberán guardar congruencia con la política institucional, protocolo de atención y/o código de conducta y ética de cada centro educativo¹, así como a los instrumentos normativos que operen en cada institución y la normativa nacional e internacional en la materia.

¹ La política institucional refiere a acciones y estrategias encaminadas a garantizar la construcción de la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres; el Protocolo al instrumento que recupera la ruta crítica de prevención y atención de casos; y el código de conducta y ética al instrumento que recoge los valores y principios a seguir por las personas que integran la comunidad educativa.

Fundamentación

normativa y programática

La Subsecretaría de Educación Superior de la Secretaría de Educación Pública (SEP) en coordinación con el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) propone las presentes directrices, de conformidad con lo previsto en las siguientes disposiciones:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 1º, consagra el derecho a la igualdad y no discriminación, y señala que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales ratificados por México. Dicho esto, las autoridades, en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar estos derechos y las garantías para su protección, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, así como de prevenir, atender, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos.

Los artículos 3 y 4 de la Constitución Federal, señalan 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, y que mujeres y hombres son iguales ante la Ley.

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)

En el ámbito internacional y regional, el Estado mexicano ha ratificado la CEDAW y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), las cuales establecen respectivamente, el deber de los Estados Parte de adoptar las medidas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de discriminación contra las mujeres y cómo adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

En relación con ello, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, como órgano de supervisión y cumplimiento de la CEDAW, ha sostenido que la violencia contra las mujeres constituye una forma de discriminación que inhibe gravemente la capacidad de éstas de gozar de sus derechos y libertades² y que la educación, en su función esencial, transformadora y de empoderamiento de la promoción de los valores de los derechos humanos, se considera la vía para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Dicho esto, el hostigamiento sexual y el acoso sexual constituyen conductas que afectan negativamente a mujeres y niñas y vulneran sus derechos humanos. Derivado de este análisis, finalmente se recomienda a los Estados Parte la realización de diversas acciones para prevenir y atender los casos de violencia contra las niñas y las mujeres en los centros de enseñanza y en sus alrededores, así como promulgar y aplicar leyes, políticas y procedimientos adecuados para prohibir y combatir la violencia contra las mujeres en los centros de enseñanza y en sus alrededores y establecer mecanismos de denuncia confidenciales e independientes, entre otras.³

2 Recomendación General N° 19 La violencia contra la Mujer. Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1992).

3 Recomendación General N° 36, Sobre el derecho de las niñas y Mujeres a la educación (CEDAW/C/GC/36). Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (2017).

Finalmente, en las Observaciones Finales sobre el Noveno Informe Periódico de México (CEDAW/X/MEX/CO/9) del 25 de julio de 2018, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, recomendó al Estado mexicano alentar a las mujeres a denunciar los incidentes de violencia de género, y asegurarse de que las víctimas de discriminación y violencia de género tengan acceso a recursos efectivos y oportunos, y garantice que todos los casos de violencia de género contra la mujer se investiguen eficazmente y que los autores sean enjuiciados y castigados como corresponda.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV)

La LGAMVLV, en su artículo 13 y 15, define 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 se define como una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, existe un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente que se realice en uno o varios eventos. En este sentido, se establece el deber de las autoridades de los tres órdenes de gobierno de establecer mecanismos que favorezcan la erradicación del hostigamiento sexual y el acoso sexual en escuelas y centros laborales y crear procedimientos administrativos claros y precisos en la escuela y los centros laborales, para sancionar e inhibir su comisión y proporcionar atención psicológica y legal, especializada a quien sea víctima de hostigamiento.

Por su parte, el artículo 45, señala entre otros aspectos, que la Secretaría de Educación Pública diseñará con una visión transversal, la política integral con perspectiva de género orientada a la atención, sanción y erradicación de los delitos violentos contra las mujeres y desarrollará programas, en todos los niveles de escolaridad, que fomenten la cultura de una vida libre de violencia contra las mujeres y el respeto a su dignidad y la detección temprana de violencia contra las mujeres en los centros educativos.

Ley General de Educación (LGE)

La LGE, en su artículo 12, fracción IV, señala que en la prestación de los servicios educativos se impulsará el desarrollo humano integral para combatir las causas de discriminación y violencia en las diferentes regiones del país, especialmente la que se ejerce contra la niñez y las mujeres. Asimismo, de conformidad con lo establecido en su artículo 49 y en ejercicio de la autonomía de las que gozan las universidades, en términos de lo establecido en el artículo 3º, fracción VII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Secretaría de Educación Pública (SEP) propondrá directrices generales para la educación superior y acordará los mecanismos de coordinación pertinentes con las instituciones públicas de educación superior, incluyendo a aquellas que la ley les otorga autonomía, conforme a lo previsto en esta Ley y lo establecido en la Ley General de Educación Superior.

Adicionalmente, el artículo 74 de la Ley, señala que las autoridades educativas, en el ámbito de su competencia, promoverán la cultura de la paz y no violencia para generar una convivencia democrática basada en el respeto a la dignidad de las personas y de los derechos humanos y realizarán acciones que favorezcan el sentido de comunidad y solidaridad, donde se involucren los educandos, los docentes, madres y padres de familia o tutores, así como el personal de apoyo y asistencia a la educación, y con funciones directivas o de supervisión para prevenir y atender la violencia que se ejerza en el entorno escolar.

Para cumplir con ello, se podrán diseñar y aplicar estrategias educativas que generen ambientes basados en una cultura de paz, para fortalecer la cohesión comunitaria y una convivencia democrática y hacer del conocimiento de las autoridades competentes las conductas que pueden resultar constitutivas de infracciones o delitos cometidos en contra de las niñas, los niños, adolescentes y jóvenes por el ejercicio de cualquier maltrato o tipo de violencia en el entorno escolar, familiar o comunitario, así como promover su defensa en las instancias administrativas o judiciales.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH)

Esta ley tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional.

A propósito de lo anterior y por lo que hace a la emisión de las presentes Directrices, se retoma lo dispuesto en la LGIMH:

“Artículo 9. La Federación, a través de la Secretaría que corresponda según la materia de que se trate, o de las instancias administrativas que se ocupen del adelanto de las mujeres, podrá suscribir convenios o acuerdos de coordinación con la coparticipación del Instituto Nacional de las Mujeres, a fin de:

- I. Fortalecer sus funciones y atribuciones en materia de igualdad;
- II. Establecer mecanismos de coordinación para lograr la transversalidad de la perspectiva de género en la función pública nacional;
- III. Impulsar la vinculación interinstitucional en el marco del Sistema;
- IV. Coordinar las tareas en materia de igualdad mediante acciones específicas y, en su caso, afirmativas que contribuyan a una estrategia nacional, y
- V. Proponer iniciativas y políticas de cooperación para el desarrollo de mecanismos de participación igualitaria de mujeres y hombres, en los ámbitos de la economía, toma de decisiones y en la vida social, deportiva, cultural y civil.”

En congruencia con lo anterior, el artículo 12 de la LGIMH, señala que corresponde al Gobierno Federal:

- I.** Conducir la Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres;
- II.** Elaborar la Política Nacional en Materia de Igualdad, a fin de cumplir con lo establecido en la presente Ley;
- III.** Diseñar y aplicar los instrumentos de la Política Nacional en Materia de Igualdad garantizada en esta Ley;
- IV.** Coordinar las acciones para la transversalidad de la perspectiva de género, así como crear y aplicar el Programa, con los principios que la ley señala;
- V.** Garantizar la igualdad de oportunidades, mediante la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios como acciones afirmativas;
- VI.** Celebrar acuerdos nacionales e internacionales de coordinación, cooperación y concertación en materia de igualdad de género;
- VII.** Incorporar en los Presupuestos de Egresos de la Federación la asignación de recursos para el cumplimiento de la Política Nacional en Materia de Igualdad, y
- VIII.** Los demás que esta Ley y otros ordenamientos aplicables le confieren.

Mientras que el artículo 21 de la Ley en cita establece que INMUJERES, a través de su Junta de Gobierno, sin menoscabo de las atribuciones que le confiere la Ley específica que lo rige, tendrá a su cargo la coordinación del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, así como la determinación de lineamientos para el establecimiento de políticas públicas en materia de igualdad, y las demás que sean necesarias para cumplir con los objetivos de la presente Ley.

Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 (PND)⁴ y sus programas

Con el objetivo de contribuir al cumplimiento del principio rector “No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera” mandatado en el PND, se crea el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD 2020-2024), el cual, entre sus objetivos señala el de *combatir los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres, niñas y adolescentes, preservando su dignidad e integridad*, a través de la Estrategia prioritaria 4.1 *Fortalecer el marco institucional para garantizar el derecho de las mujeres y niñas a una vida libre de violencia* y la acción puntual 4.1.4 *Impulsar la elaboración y aplicación de un mecanismo de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual para universidades e instituciones de educación superior*.

Finalmente, de forma enunciativa y no limitativa, en el ámbito educativo se encuentra el Programa Sectorial de Educación 2020-2024, que dispone el objetivo de consolidar el nuevo paradigma de la gobernanza del Sistema Educativo Nacional, a través de, entre otros aspectos, generar mecanismos de participación activa con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, con el propósito de asegurar la convergencia de las políticas, programas y recursos de instituciones públicas, privadas y organizaciones de la sociedad civil en la implementación de soluciones sostenibles a los desafíos educativos, sociales y productivos en los ámbitos local y regional.

Así, en la Estrategia prioritaria 2.3 *Fortalecer las capacidades técnicas y de gestión de las escuelas para privilegiar la labor docente*, establece como acción puntual 2.3.6 *Adoptar protocolos para la prevención, detección y actuación adecuada en casos de violación de derechos en el ámbito escolar, a partir de la vinculación con las dependencias y organismos públicos pertinentes, con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género*.

4 Publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 12 de julio de 2019.

Y en la Estrategia prioritaria 4.4 *Propiciar la transformación de las escuelas en comunidades educativas para el aprendizaje y la reconstrucción del tejido social*, se prevé la acción puntual 4.4.5 *Asegurar la aplicación de mecanismos con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género para la prevención, detección y actuación oportuna en casos de maltrato, acoso y violencia escolar y en la escuela, así como el registro de las incidencias que se presenten en la escuela.*

- **Recomendación General 43/2020** de la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH), sobre violación al acceso a la justicia e insuficiencia en la aplicación de políticas públicas en la prevención, atención, sanción y reparación integral del daño a personas víctimas directas e indirectas de feminicidios y otras violencias; mediante la cual se recomienda:

Primera. Analizar a la brevedad sus protocolos y/o manuales, reglamentos o documentos homólogos, a fin de armonizarlos para que se garantice la máxima protección de los derechos humanos con perspectiva de género, identidad de género y orientación sexual, interculturalidad e interseccionalidad, propiciando en todo momento el principio *pro persona* a favor de las víctimas.

Segunda. Realizar las acciones necesarias para que el personal adscrito a las Instituciones realice las investigaciones relacionadas con violencia de género, las cuales deberán llevarse a cabo de manera exhaustiva, objetiva, imparcial y en estricto apego a la normatividad que los rige y se emitan determinaciones con pleno respeto a los derechos humanos.

Tercera. Diseñar un nuevo Protocolo de Atención a las Víctimas de Violencia por razón de Género, para estandarizar el tratamiento de una determinada problemática e identificar las responsabilidades particulares de las personas, áreas o instituciones, aplicable a todas las unidades y áreas administrativas, a través de la participación de las personas actoras que se consideren pertinentes.

Cuarta. Crear un programa anual de capacitación permanente y que deberá impartirse a las personas servidores públicos tanto personal operativo como administrativo, desde un enfoque de derechos humanos, perspectiva de género, identidad de género y orientación sexual, interculturalidad

e interseccionalidad, que permita garantizar la adecuada atención de las víctimas.

Quinta. Implementar una campaña de difusión permanente sobre su derecho a una vida libre de violencia, y los mecanismos con los que cuentan para hacerlos valer; incluyendo talleres y pláticas sobre este tema con perspectiva de género en todas las Unidades y áreas administrativas.

Dicho lo anterior, en el ámbito de sus respectivas competencias y de conformidad con los más altos estándares de derechos humanos de las mujeres, adolescentes y niñas, las autoridades educativas con la colaboración el INMUJERES, emiten las presentes 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.

Aspectos generales

El contenido de los ejes de actuación de las presentes directrices debe considerar un enfoque intercultural, de género, interseccional y de derechos humanos que permita conocer el contexto cultural y comunitario al cual pertenecen las instituciones y la comunidad que las integran. Esto permitirá identificar las distintas formas en las que se expresan las categorías de género, así como las prácticas que fomentan la violencia contra las mujeres. Los ejes de actuación deben diseñarse e implementarse con conocimiento del contexto cultural de las mujeres y hombres que integran la comunidad educativa⁵, con la finalidad de que las medidas y acciones implementadas en cada una de las fases de los mecanismos sean pertinentes cultural y lingüísticamente, y respondan de manera adecuada a la problemática que se pretende atender. Esto a su vez, facilitará la apropiación de los mecanismos por parte de la comunidad educativa.

5 La comunidad educativa refiere a todas las personas que forman parte de la institución (alumnado, profesorado, personal administrativo y personal directivo).

Los ejes de actuación tienen como propósito establecer los estándares prioritarios del mecanismo⁶ que se defina para la adopción de procedimientos y medidas claras en las fases de prevención, atención (primer contacto, medidas de protección, orientación, acompañamiento) registro y seguimiento a las medidas y sanciones adoptadas por las autoridades competentes para la erradicación de los casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual en las instituciones.

En el Anexo 1 de este documento se presenta una propuesta de estructura para el diseño de los mecanismos de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual en las instituciones de educación superior. Cabe señalar que esta estructura es de carácter orientador, pues cada mecanismo se adaptará en función de la personalidad jurídica de cada centro educativo, así como la diversidad cultural y lingüística de su población objetivo y sectores que integran cada institución educativa.

Esquema 1

Pautas para la elaboración de mecanismos para prevenir y atender el hostigamiento sexual y el acoso sexual

Ejes de actuación					
Prevención	Orientación, canalización y seguimiento de casos	Atención	Sanción	Registro de casos	Erradicación
<p>Establecer medidas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en las IES.</p> <p>Contar con un compromiso de Cero Tolerancia contra los actos de hostigamiento sexual y de acoso sexual emitido por la más alta autoridad de la IES.</p>	<p>Desarrollar una ruta clara al interior de las instituciones para la atención de primer contacto de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual que defina mecanismos para orientar y canalizar a las víctimas a las instituciones o instancias especializadas para que éstas brinden los servicios jurídicos y psicológicos pertinentes.</p>	<p>Definir el procedimiento así como las vías e instancias correspondientes al interior para brindar acompañamiento con las instituciones e instancias especializadas externas que den respuesta y presten la atención ante casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.</p>	<p>Establecer en la normatividad claramente la prohibición de las conductas que configuren hostigamiento sexual y acoso sexual, así como establecer las sanciones que correspondan.</p>	<p>Generar un registro confidencial de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual a fin de analizar sus resultados y diseñar medidas que contribuyan a la prevención, atención, seguimiento y sanción de estos casos. Conformar un grupo de análisis para realizar un diagnóstico de los casos presentados y dictar medidas de prevención.</p>	<p>Realizar acciones para promover una cultura libre de violencia y la erradicación del hostigamiento sexual y del acoso sexual en las instituciones</p>

6 Se puede considerar como mecanismo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual un protocolo, un manual, lineamientos, o cualquier otro documento que la institución considere adecuado a sus necesidades.

Se considera fundamental que las medidas que se diseñen y establezcan para cada una de las fases propuestas, estén sustentadas en diagnósticos con enfoque intercultural, de género, interseccional y de derechos humanos que permitan conocer la situación de las instituciones en materia de violencia de género, acoso sexual, hostigamiento sexual y discriminación, a fin de que se implementen mecanismos y acciones pertinentes a las problemáticas de las instituciones. Es importante que los diagnósticos contemplen factores de riesgo en zonas, senderos e instalaciones y ruta de transporte de los campus universitarios.

Con la finalidad de fortalecer la implementación de las presentes *Directrices*, en el Anexo 2 se puede consultar un cuestionario diagnóstico que tiene por objetivo ser una guía para obtener información que permita generar un panorama en materia de violencia de género, en específico sobre prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual desde la diversidad cultural y lingüística en las IES.

Esquema 2

Fases y herramientas del mecanismo para las instituciones de educación superior



FUENTE
Elaboración propia.

Elementos generales

para el mecanismo de prevención, atención y seguimiento a las medidas o sanciones adoptadas por las autoridades competentes para la erradicación del hostigamiento sexual y del acoso sexual en las instituciones de educación superior

Dada la relevancia de la atención expedita en casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual, apegada a los derechos humanos y teniendo como *centro el principio pro persona*, se considera central la generación de una cultura de paz centrada en el respeto y la protección plena de la dignidad y el desarrollo de las personas en condiciones de igualdad. En tal sentido, es de gran relevancia que la implementación del mecanismo de prevención, atención, sanción y seguimiento de casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual considere las siguientes acciones que fortalecen su implementación:



FUENTE
Elaboración propia.

Asimismo, el diseño e implementación del mecanismo de prevención, atención, sanción y seguimiento de casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual, debe considerar la participación permanente de la instancia o área responsable de los asuntos en materia de igualdad de género de cada institución en todas las fases, a fin de garantizar la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de prevención, atención, sanción y seguimiento de casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual. Para ello se deberá considerar la designación de recursos específicos para la implementación de políticas de igualdad, prevención y atención en las IES.

Se sugiere que cada IES cuente con un área o instancia que atienda el programa institucional para la igualdad de género de manera transversal en el centro educativo, así como coordinar la implementación del mecanismo para prevenir, atender, sancionar y dar seguimiento a las medidas o sanciones adoptadas por las autoridades competentes para la erradicación del hostigamiento sexual y del acoso sexual, entre los cuales se puede considerar la generación de Comités Institucionales de Igualdad o Instancias de Igualdad de Género. En el Anexo 3, se presenta una propuesta de Modelo de Unidad o Instancia para la Igualdad de Género en las IES.

Ejes transversales y armonización normativa

El mecanismo de prevención, atención, sanción y seguimiento de casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual en las IES deberá considerar en su diseño la perspectiva de género, el enfoque intercultural, de género, interseccional y de derechos humanos, así como la armonización con lo dispuesto en el marco normativo nacional e internacional vigente en materia de derechos humanos y acceso a una vida libre de violencia, a fin de brindar la atención adecuada y oportuna a quien haya sido víctima de hostigamiento sexual y/o acoso sexual.⁷

7 Consultar la resolución de la Suprema Corte de justicia sobre el Amparo Directo en Revisión 3186/2016 las "Reglas Para Valorar Testimonios de Mujeres Víctimas de Delitos de Violencia Sexual con una Perspectiva de Género (Hostigamiento Sexual)" disponible en: https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/resenias_argumentativas/documento/2019-01/res-JRCD-3186-16_0.pdf

Análisis de las dinámicas y relaciones de poder en las instituciones de educación superior

Un factor indispensable para el diseño e implementación de los procedimientos y medidas de prevención, atención y seguimiento es el análisis con enfoque intercultural de las dinámicas y relaciones de poder que se generan desde y entre el estudiantado, personal académico, administrativo, autoridades, sindicato y personal en general. Esto permitirá generar disposiciones específicas y culturalmente apropiadas que contemplen todas las situaciones que deriven en hostigamiento sexual y/o acoso sexual; así como definir las rutas de atención y las posibles actuaciones de la autoridad competente de acuerdo al marco de atribuciones y funciones.

Se sugiere que este análisis forme parte de las evaluaciones diagnósticas que se realizarán para conocer la situación en materia de violencia de género y discriminación de las instituciones, y en los cuales se fundamentarán los mecanismos de prevención, atención, sanción y seguimiento para la erradicación del hostigamiento sexual y del acoso sexual.

Participación activa de las y los actores involucrados

Es indispensable considerar la participación de los actores claves pertenecientes a la comunidad educativa⁸ en el proceso de elaboración, implementación, seguimiento y evaluación del mecanismo que genere la institución de educación superior, de acuerdo con las disposiciones establecidas en la Recomendación General 43/2020 de la CNDH.

8 Autoridades directivas y sindicato, profesorado, personal administrativo, madres y padres tutores, estudiantado, grupos organizados, entre otros.

Conductas que constituyen actos de violencia sexual

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia define el *hostigamiento sexual* como el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en los ámbitos laboral y/o escolar, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. Asimismo, define el *acoso sexual* como 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.

Por su parte, dicha Ley define a la violencia sexual como cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto. Así pues, una de las formas en las que se manifiesta la violencia sexual es a través de actos de hostigamiento sexual y de acoso sexual. Las cuales, comúnmente presentan elementos que configuran un “chantaje sexual” o un *quid pro quo* (*esto a cambio de eso*), es decir, existe un sometimiento de la voluntad de la víctima a los deseos o pretensiones de otra persona a través de un chantaje para obtener algún beneficio, evitar algún perjuicio o condicionar un derecho.

Si bien no todas las conductas presentan esta característica, todas deben ser atendidas y podrán ser potencialmente sancionables en función de la intensidad con la que se presenten. La evaluación de dicha intensidad permitirá evaluar el daño y justipreciar la sanción correspondiente. A continuación, se mencionan, de forma enunciativa, más no limitativa, las siguientes conductas que representan manifestaciones de violencia sexual:⁹

9 Véase la Regla 13 de “Comportamiento Digno” de las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública.

CONDUCTAS QUE REPRESENTAN MANIFESTACIONES DE VIOLENCIA SEXUAL

1. Realizar silbidos, señales con las manos o a través de los movimientos del cuerpo, miradas o gestos con connotación sexual.
2. Tener contacto físico, sugestivo o de naturaleza sexual sin consentimiento, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones, acorralamiento, pellizcos, roces.
3. 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
4. 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.
5. Espiar a una persona mientras se cambia de ropa o está en el sanitario.
6. Presionar para obtener fotografías o imágenes en cualquier circunstancia o con el agravante de que sea en ropa íntima o desnuda.
7. Exhibir fotografías o imágenes con contenido pornográficos o en ropa interior con intenciones sugerentes de carácter sexual.
8. Realizar promesas para obtener un beneficio personal a cambio de favores de naturaleza sexual.
9. 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.
10. 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.
11. 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.
12. Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual de forma reiterada y sin consentimiento fuera del centro educativo.
13. Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual, sin consentimiento.
14. Exhibir o enviar a través de algún medio físico o digital contenido de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.
15. Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
16. Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas, sin consentimiento
17. Video grabar, audio grabar, fotografiar o elaborar videos reales o simulados de contenido sexual íntimo de una persona sin su consentimiento o mediante engaño.
18. 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 impresos, correo electrónico, mensajes telefónicos, redes sociales o cualquier medio tecnológico.

Principios y postulados de interpretación y aplicación del mecanismo

De acuerdo con las disposiciones aplicables, se deberán considerar los siguientes derechos, principios y postulados para la interpretación y aplicación del mecanismo:

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

Fases del mecanismo

para las instituciones de educación superior

Prevención del hostigamiento sexual y del acoso sexual en las instituciones

La prevención del hostigamiento sexual y del acoso sexual deberá considerar, de forma enunciativa, más no limitativa, las siguientes medidas, las cuales deberán ser implementadas con pertinencia cultural y lingüística:

Campañas de difusión

- Emisión del Pronunciamiento de Cero Tolerancia al hostigamiento sexual y al acoso sexual realizado por parte de las máximas autoridades de la institución y de sus diferentes sedes o centros educativos.
- Difusión del Pronunciamiento de Cero Tolerancia a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento.
- Levantamiento de encuestas o mecanismos de medición que den cuenta de la efectividad en la difusión del pronunciamiento o campañas.
- Asignación de presupuestos para la difusión que permitan realizar estrategias de prevención y atención a casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual.
- Difusión de materiales que reflejen de manera práctica y accesible las conductas que implican hostigamiento sexual y acoso sexual, las sanciones de acuerdo a la normatividad de cada institución y las vías de atención existentes para denunciar casos de hostigamiento sexual y acoso sexual.

- Realización de campañas permanentes de difusión sobre la Cero Tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual, las vías de atención y sanciones en los medios o canales de comunicación institucionales que resulten más idóneos.
- Realización de campañas de comportamiento positivo e igualitario, enfocadas en conductas de solidaridad y buen trato, así como de nuevas masculinidades.

Capacitación y sensibilización

- Desarrollo de programas apropiados cultural y lingüísticamente, de sensibilización y capacitación permanente y progresivo que contemple: cursos, diplomados, conferencias, conversatorios, foros y cine debates en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual, igualdad de género, violencia de género, masculinidades no hegemónicas, cultura de paz y autocuidado para el alumnado, profesorado, personal administrativo, personal directivo y sindicato.
- Generación de mecanismos de sensibilización que cuestionen las prácticas culturales discriminatorias y de cero tolerancia a la violencia hacia las mujeres.
- Fortalecimiento de los programas de capacitación y certificación con la participación de especialistas en materia igualdad de género, masculinidades no hegemónicas, interculturalidad, violencia de género, prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual, de instituciones y/u organizaciones especializadas en el tema.
- Realización de acciones de capacitación, con pertinencia cultural y lingüística, de manera progresiva para toda la comunidad de los planteles, así como a padres, madres o personas tutoras en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual y masculinidades no hegemónicas.
- Impartición obligatoria de cursos de inducción para el estudiantado y profesorado de primer ingreso, en los temas de igualdad de género, masculinidades no hegemónicas, no violencia, prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual y no discriminación.

- Realización de conferencias y/o curso de sensibilización en materia de igualdad de género, masculinidades no hegemónicas, no violencia, hostigamiento sexual y acoso sexual personal docente, directivo y administrativo de cada centro educativo.
- Incorporación de contenidos en la currícula educativa con perspectiva de género que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación.

Acciones estratégicas

- Elaboración de un mapa de riesgos del inmueble que ubique los sitios en los cuales las personas son más vulnerables a ser víctimas de conductas de violencia sexual (debido a factores relacionados con la iluminación, vigilancia, visibilidad, aislamiento, etc.) a fin de que se realicen las acciones conducentes para disminuir la probabilidad de ocurrencia de casos en estos lugares.
- Instalación de senderos seguros dentro y fuera de las instalaciones educativas.
- Dignificación de instalaciones sanitarias con medidas apegadas a los derechos y dignidad de las personas.
- Diseño de programas para la detección temprana de situaciones que generen violencia de género.
- Creación de un micrositio y usar las redes sociales para difundir los mecanismos y vías de atención existentes, así como los materiales de difusión que contribuyan en la prevención y atención del hostigamiento sexual y del acoso sexual.
- Generación de espacios de reflexión colectiva de hombres contra las violencias de género al interior de los centros de trabajo y de las instituciones educativas.
- Realización de foros de discusión, mesas de diálogo, encuentros estudiantiles, conversatorios, talleres, entre otras actividades colectivas sobre la importancia de la prevención del hostigamiento sexual y del acoso sexual.
- Implementación de acciones para promover una cultura de paz, interculturalidad y no violencia al interior de las instituciones educativas, así como para promover masculinidades no hegemónicas.

- Contar con un código de ética e incorporar a sus reglamentos y documentos normativos y en sus principios institucionales el derecho a una vida libre de violencia, así como la Cero Tolerancia al hostigamiento sexual y al acoso sexual, y la violencia de género como una acción que contradice la ética de dicha IES.
- Implementación de políticas de transporte seguro para alumnas, académicas y trabajadoras.
- Diseño e implementación de acciones para el mejoramiento del entorno urbano, así como de la infraestructura para la generación de condiciones de seguridad.

Adicionalmente, se considera fundamental como medida de prevención, la incorporación en los planes de estudio de contenidos en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, igualdad de género, violencia contra las mujeres, masculinidades no hegemónicas, cultura de paz y de autocuidado. Para ello, se sugiere que el área de asuntos de género participe de manera activa en el diseño de los planes de estudio.

Asimismo, es primordial incentivar que las IES desarrollen investigación multidisciplinaria con enfoque intercultural, de género, interseccional y de derechos humanos, para crear y fortalecer los mecanismos de prevención, atención y sanción de todo tipo de violencias y discriminación contra las mujeres.

Atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en las instituciones de educación superior

La atención de hostigamiento sexual y acoso sexual deberá considerar las siguientes medidas, de forma enunciativa, más no limitativa, las cuales deberán ser implementadas con pertinencia cultural y lingüística:

Primeros auxilios psicológicos

- Implementación de servicios de escucha, contención y atención psicológica, primeros auxilios psicológicos, médicos y legales para las personas víctimas

de hostigamiento sexual y acoso sexual en coordinación con instituciones y organizaciones especializadas en la materia.

- Elaboración de un directorio actualizado de instituciones especializadas para brindar atención y, en su caso, realizar la canalización correspondiente. Se debe asegurar que la víctima conozca su derecho a acudir a cualquier otra instancia en caso de así desearlo y brindarle el apoyo para lograrlo.
- Contar con un formato para la primera atención y el registro confidencial de casos.
- Definición del mecanismo de convocatoria, selección, formación y certificación de las personas asesoras en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual.

Medidas de protección

- Definición con claridad las medidas de protección ante casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, así como su estrategia de implementación, evitar la revictimización, garantizar la no repetición y el acceso a la justicia en igualdad jurídica y sin discriminación.
- De manera enunciativa más no limitativa las medidas de protección pueden ser las siguientes: la restricción a la persona presuntamente responsable para impedir el contacto o comunicación con la víctima, cambio de turno, grupo o plantel de la persona presuntamente responsable o de la víctima. En caso de las personas implicadas sean trabajadoras, se podrá solicitar la reubicación del lugar de trabajo, ya sea de la persona presuntamente responsable o de la víctima. En el caso de que el traslado o cambio de adscripción o lugar de trabajo, u horario, sea de la víctima, debe ser con su consentimiento expreso o resultado de su solicitud.
- Establecer la obligatoriedad de que la persona agresora debe cumplir con el programa de atención para detener la violencia que ejerce la persona agresora (programas reeducativos).
- Dar a conocer a la persona víctima de violencia sexual sobre los procedimientos y vías de denuncia que puede seguir para la atención de su caso.

Acciones estratégicas

- Conformación de un grupo multidisciplinario de personas asesoras expertas en temas de igualdad de género, no violencia, prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual, así como de masculinidades no hegemónicas, el cual deberá estar integrado por personas de cada sector de la institución educativa (académico, estudiantil, administrativo, directivo, sindicato), a fin de coadyuvar en la orientación y canalización de los casos.
- Elaboración de una base de datos que contenga la información de los casos denunciados (registro de casos), con la finalidad de generar registros estadísticos que permitan diseñar acciones de prevención.¹⁰
- Definición de los mecanismos o instancias encargadas de substanciar, investigar y sancionar los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, considerando la normatividad interna de cada institución.
- Definición en el mecanismo de los plazos determinados para la atención y resolución de casos e identificación de las instancias sancionadoras correspondientes.
- Elaboración de programas de atención para detener la violencia que ejerce la persona agresora como procesos de “apoyo psicológico” para deconstruir la violencia que ejerce en contra de las mujeres y resignificar las relaciones equitativa e igualitarias desde una perspectiva de género, así como la resolución pacífica de conflictos.
- Definir mecanismos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y el acoso sexual que considere funciones específicas para la Unidad o Instancia para la Igualdad de Género dirigidas a elaborar la política y programa para la igualdad al interior de la institución, coordinar su implementación y monitoreo del mecanismo; así como para las instancias encargadas de brindar atención integral a víctimas de violencia sexual, asesoría legal a la persona víctima para presentar su queja, brindar atención psicológica, emitir medidas cautelares o precautorias en favor de la integridad de la víctima y contribuir en la sustanciación de la investigación.

¹⁰ Considerar lo establecido en la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.

Sanción de casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual en las instituciones de educación superior

Para determinar las sanciones correspondientes de las personas agresoras, se debe:

- Considerar la violencia que se ejerce contra las mujeres como causa grave de responsabilidad y que la sanción que se determiné deberá considerar la intensidad y el daño ocasionado por la conducta.
- Integrar en la normatividad conducente la prohibición de las conductas que configuren como hostigamiento sexual y acoso sexual, así como establecer las sanciones que correspondan.
- Para determinar la sanción aplicable se deben considerar elementos de reincidencia, gravedad del agravio, así como circunstancias de modo, tiempo y lugar en las que acontecieron los hechos.
- Cada IES podrá determinar las sanciones de acuerdo con su normatividad vigente en su institución, dentro de las cuales podrá establecer que los actos de hostigamiento sexual y de acoso sexual son causales de expulsión de la institución.
- Para determinar las sanciones conducentes se deberá tomar en consideración la personalidad jurídica de las partes que están involucradas en la denuncia, es decir, si sucede entre personas servidoras públicas, personal académico, alumnado o trabajadoras y trabajadores de la institución. Asimismo, se debe considerar que la sanción que se determine en el ámbito institucional (amonestación, disculpa pública, suspensión, expulsión, entre otras) se determinará sin perjuicio de las demás sanciones del orden penal, administrativo, laboral o civil a las que haya lugar, para ello, es muy importante que la atención jurídica que proporcione la institución brinde a la víctima información sobre la localización de las instancias competentes para interponer una denuncia, así como de la normatividad aplicable a cada caso a fin de que la víctima pueda tener toda la información y medios necesarios para ejercer su derecho de acceso a la justicia por la vía que considere adecuada.

Seguimiento de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en las instituciones de educación superior

Para el seguimiento de casos se debe considerar la creación de un Comité Institucional el cual deberá estar debidamente constituido y representado, estableciendo su objeto y alcance e integrado por personas representantes de cada sector que formen parte de las instituciones educativas, es decir, alumnado, profesorado, personal administrativo y personas trabajadoras, para asegurar el monitoreo del mecanismo de prevención, atención y seguimiento para la erradicación del hostigamiento sexual y del acoso sexual vigente en cada IES y, en su caso, la reparación integral del daño.

Asimismo, se debe considerar la generación de un informe trimestral sobre la atención y seguimiento de los casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual el cual deberá ser difundido en la institución educativa y servirá para realizar autoevaluaciones de los resultados obtenidos, y considerar la posibilidad de redefinir en su caso los procesos.

Es importante establecer mecanismos de seguimiento y evaluación periódicos del Protocolo o mecanismo de prevención, atención y seguimiento del hostigamiento sexual y del acoso sexual, asimismo, es necesario que se identifique a los actores e instancias que participaran en cada una de las fases del mecanismo y sus funciones. A continuación, se presenta una sugerencia para dicha identificación.

Esquema 3

Sugerencia de instancias para la implementación de las fases del mecanismo



FUENTE
Elaboración propia.

Consideraciones finales:

acciones que contribuyen a la erradicación del hostigamiento sexual y del acoso sexual en las instituciones

El mecanismo o protocolo creado a partir de estas directrices debe ser parte de una política integral en materia de Igualdad de género y no discriminación, toda vez que no hay soluciones únicas para erradicar la violencia contra las mujeres. La existencia de un mecanismo contra la violencia de género no supone necesariamente su mitigación o erradicación. Los mecanismos y protocolos son herramientas que deben estar insertos en una política institucional amplia y progresiva que tenga como centro la perspectiva de género, la igualdad de derechos y de oportunidades, así como el derecho a la no discriminación entre mujeres y hombres y tomando en cuenta el enfoque intercultural. Asimismo, para eliminar la violencia contra las mujeres en el espacio escolar, es necesario desestructurar las relaciones desiguales de poder y los estereotipos de género que las sustentan.

Se destaca como acción estratégica, favorecer la transversalización de la perspectiva de género en los planes de estudio de las distintas currículas. La igualdad de género y no violencia debe ser parte de la formación académica y ética de las personas en la educación superior. De igual importancia es contar con áreas especializadas que se encarguen de coordinar las acciones estratégicas en materia de igualdad y no violencia que se lleven a cabo de manera transversal en los centros educativos, así como generar alianzas estratégicas para implementar proyectos en la materia en el campus educativo.

Es de suma importancia, incluir la participación de la comunidad educativa en el diseño de programas, políticas e intervenciones que tengan por objetivo promover la igualdad entre mujeres y hombres y combatir todas las formas de violencia y discriminación contra las mujeres.

Asimismo, es fundamental que cada institución de educación superior implemente garantías de no repetición de los actos, así como intervenciones comunitarias que permitan restaurar a la comunidad educativa afectada por los actos de violencia tales como: juntas restaurativas o círculos de paz.

Otra de las vertientes relevantes es trabajar intensamente con los hombres, en la deconstrucción de la masculinidad hegemónica. Los estudios feministas han evidenciado que en el orden patriarcal lo masculino tiene una posición privilegiada respecto a las mujeres y lo femenino. Esta posición de privilegio de lo masculino coloca a las mujeres en una injusta posición de subordinación.

Conseguir la igualdad sustantiva y prevenir la violencia no se limita a trabajar por el empoderamiento de las mujeres, sino también debe incluir, necesariamente, una deconstrucción de la masculinidad como forma hegemónica de poder sobre las mujeres. No puede haber igualdad sin que los hombres participen activa y performativamente en su propia transformación que incluye un proceso crítico de abandono de su posición de privilegios.

De este modo, las presentes directrices son una herramienta que brindan las pautas más importantes para prevenir, atender, sancionar y erradicar el hostigamiento y acoso sexual en las instituciones de educación superior, mismas que deberán ser adaptadas a la realidad institucional de cada IES. Con este documento, la Subsecretaría de Educación Superior de la SEP y el INMUJERES fortalecen los esfuerzos del gobierno de México para eliminar toda forma de violencia y discriminación en contra de las mujeres.

En este marco, estas directrices contribuyen a garantizar los derechos de las mujeres a vivir una vida libre de violencia, así como del ejercicio al derecho a la educación en igualdad y en espacios libres de violencia. Para eliminar el hostigamiento sexual y el acoso sexual es necesario que todas y todos los integrantes de la comunidad educativa se involucren y se comprometan a crear espacios libres de desigualdad, discriminación y de violencia contra las mujeres.

ANEXO 1

Propuesta de estructura para el diseño de un protocolo de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual en las instituciones de educación superior.¹¹

A continuación, se presenta una propuesta de estructura para el diseño de los mecanismos de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual en las instituciones de educación superior. Cabe señalar que esta estructura es de carácter orientador, pues cada mecanismo se adaptará en función de la personalidad jurídica de cada centro educativo, de su población objetivo y sectores que integran cada institución educativa.

1. Considerandos:

En este apartado se desarrollarán las consideraciones para la emisión del protocolo, en ellos se debe incluir:

- La política institucional de igualdad de género, la cual debe tomar en cuenta la diversidad cultural y lingüística de cada institución.

¹¹ La elaboración del Protocolo deberá considerar en el diseño la diversidad cultural y lingüística de las personas que integran la comunidad educativa de las IES.

- Una breve descripción del estado de la problemática en materia de hostigamiento sexual y de acoso sexual la institución.
- Las definiciones de hostigamiento sexual y de acoso sexual de conformidad con la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y teniendo como base los diferentes contextos culturales donde se desarrollen los protocolos.
- La normatividad nacional vigente que rige la educación superior.
- La normatividad institucional que sanciona las conductas de hostigamiento sexual y de acoso sexual.
- Los compromisos adquiridos por las autoridades de la institución educativa para erradicar el hostigamiento sexual y el acoso sexual en la institución.
- Las demás consideraciones que sean necesarias para dar fundamento y motivación a la emisión del protocolo.

2. Generalidades

- a) Objetivos generales y específicos del protocolo.
- b) Ámbito de observancia.
- c) Disposiciones en materia de transparencia, tratamiento de información, protección de datos personales y confidencialidad.
- d) Listado de definiciones conceptuales que se usaran en el Protocolo o mecanismo.
- e) Enunciación expresa de las conductas que configuran hechos de hostigamiento sexual y de acoso sexual y su prohibición.
- f) Enunciación de principios y postulados para la interpretación del protocolo.
 - i) Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
 - ii) Perspectiva de género;
 - iii) Enfoque intercultural;
 - iv) Enfoque interseccional
 - v) Acceso a la justicia;

- vi) Pro persona;
- vii) Confidencialidad;
- viii) Presunción de inocencia;
- ix) Respeto, protección y garantía de la dignidad;
- x) Prohibición de represalias;
- xi) Integridad personal;
- xii) Debida diligencia;
- xiii) No revictimización;
- xiv) Transparencia; y
- xv) Celeridad

g) Disposiciones normativas sobre lo no previsto, facultades de interpretación y vigilancia del protocolo.

3. Prevención del hostigamiento sexual y del acoso sexual en las instituciones

- a) Enunciar medidas institucionales de prevención
 - i) Difusión y sensibilización. Campañas de difusión de información y mecanismos de denuncia, considerando la diversidad lingüística de cada IES.
 - ii) Acciones estratégicas de prevención (investigación inter, multi, transdisciplinaria y desde el dialogo de saberes, foros de intercambio, acciones curriculares, entre otras).
 - iii) Emisión de pronunciamientos de cero tolerancia por parte de las autoridades de la institución, considerando la diversidad lingüística de cada IES.

4. Atención de casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual en las instituciones

- a) Establecer medidas y mecanismos de primeros auxilios psicológicos.

- b)** Establecer medidas de protección con pertinencia cultural y lingüística, y su operación.
- c)** Establecer vías e instancias con pertinencia cultural y lingüística, competentes para presentar denuncias y orientación considerando la diversidad de personas que interactúan en el espacio institucional: alumnado, profesorado, trabajadores, personal académico y directivo, entre otras.
- d)** Determinar una ruta procesal clara para la atención legal
 - i)** Señalar Instancias para presentar denuncia.
 - ii)** Establecer formatos pertinencia cultural y lingüística para recopilar denuncias, testimonios y evidencias.
 - iii)** Establecer claramente el proceso de investigación, así como emisión de medidas de protección.
 - iv)** Fijar el procedimiento de valoración de las pruebas, el cual deberá hacerse despojándose cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género.

5. Sanciones

- a)** Diseñar sanciones considerando lo siguiente:
 - i)** La violencia que se ejerce contra las mujeres como causa grave de responsabilidad
 - ii)** Contar con una normatividad que establezca claramente la prohibición de las conductas que configuren hostigamiento sexual y acoso sexual, así como establecer las sanciones que correspondan
 - iii)** Elementos de reincidencia, gravedad del agravio, así como circunstancias de modo, tiempo y lugar en las que acontecieron los hechos.
 - iv)** Que las sanciones de carácter interno se determinaran sin perjuicio de las sanciones de carácter, laboral, administrativo, comunitario, civil o penal a las que haya lugar.
 - v)** Cada institución podrá determinar las sanciones de acuerdo con la normatividad vigente en su institución, dentro de las cuales po-

drán establecer que los actos de hostigamiento sexual y acoso sexual son causales de expulsión de la institución.

6. Registro y seguimiento de casos

- a) Establecer instancias para llevar el registro estadístico de casos salvaguardando los derechos de las partes, para ello se puede considerar la creación de comités de seguimiento e informes periódicos.
- b) Establecer mecanismos de valoración colectiva de cada una de las fases y servicios establecidos en el Protocolo.

ANEXO 2

Preguntas sugeridas para la elaboración de un diagnóstico sobre la situación percibida en las instituciones de educación superior en materia de prevención, atención y sanción de casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual.¹²

1. ¿En la institución existe algún mecanismo para la prevención y atención de la violencia de género (protocolo, manual, lineamientos)? De ser afirmativa la respuesta, indique cuál y de qué manera éste, en su caso, toma en cuenta la diversidad cultural y lingüística que compone a su IES.
2. ¿Qué acciones se realizan en la institución, dirigidas a la comunidad (estudiantes, docentes, personal administrativo y personal en general) para la prevención y atención de la violencia de género y de la discriminación, específicamente hacia las mujeres? ¿Éstas toman en cuenta la diversidad cultural y lingüística que compone tu IES?

12 La elaboración del cuestionario deberá considerar en el diseño de las preguntas y la muestra, y en su aplicación la diversidad cultural y lingüística de las personas que integran la comunidad educativa de las IES.

3. ¿Qué acciones se realizan específicamente en la institución para la prevención y atención del hostigamiento sexual y del acoso sexual? ¿Éstas toman en cuenta la diversidad cultural y lingüística de la comunidad universitaria?
4. ¿Existe algún mecanismo para identificar, investigar y sancionar los actos de violencia de género en la institución? De ser afirmativa la respuesta, indique cuál y de qué manera éste, en su caso, toma en cuenta la diversidad cultural y lingüística que compone a su IES.
5. ¿La institución cuenta con un pronunciamiento público de Cero Tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y de acoso sexual? De ser afirmativa la respuesta, ¿Éste se traduce en las diferentes lenguas que se hablan en la IES?
6. ¿Existe un diagnóstico y/o estudio de las actividades académicas, escolares y administrativas que permita identificar la situación de violencia en materia de hostigamiento sexual y de acoso sexual en la institución? De ser afirmativa la respuesta, indique cuál y de qué manera éste, en su caso, toma en cuenta la diversidad cultural y lingüística que compone a su IES.
7. ¿Qué tipos de violencias son las que más frecuentemente se suscitan o de las que se tiene conocimiento que suceden en la institución?
 - a) Psicológica
 - b) Física
 - c) Patrimonial
 - d) Económica
 - e) Sexual
 - f) Otra: _____
8. ¿En su institución se logra una detección y atención oportuna de la violencia de género y discriminación hacia las mujeres en la comunidad educativa?

9. ¿Existe algún programa o parámetro para detectar y atender de manera oportuna las conductas de hostigamiento sexual y de acoso sexual? De ser afirmativa la respuesta, indique cuál y de qué manera éste, en su caso, ¿toma en cuenta la diversidad cultural y lingüística que compone su IES?
10. ¿La institución cuenta con una ruta definida y clara para la atención del hostigamiento sexual y del acoso sexual? De ser afirmativa la respuesta, indique cuál y de qué manera éste, en su caso, ¿toma en cuenta la diversidad cultural y lingüística que compone su IES?
11. ¿En la institución existen los servicios necesarios para la atención de la violencia de género y discriminación hacia las mujeres como primeros auxilios psicológicos, orientación, personal médico y psicólogas/os para la comunidad educativa en la institución? De ser afirmativa la respuesta, indique cuál y de qué manera éste, en su caso, ¿toma en cuenta la diversidad cultural y lingüística que compone su IES?
12. ¿La institución cuenta con instancias de personal capacitado para la implementación y seguimiento de protocolos para la prevención, atención y sanción de la violencia de género y discriminación hacia las mujeres? De ser afirmativa la respuesta, indique cuál y de qué manera éste, en su caso, ¿toma en cuenta la diversidad cultural y lingüística que compone su IES?
13. ¿Qué medidas se ejercen actualmente para la sanción de conductas que constituyen violencia de género y discriminación hacia las mujeres en su institución? De ser afirmativa la respuesta, indique cuál y de qué manera éste, en su caso, ¿toma en cuenta la diversidad cultural y lingüística que compone su IES?
14. ¿La comunidad educativa recibe contención/acompañamiento emocional por parte de la institución en los casos de violencia de género y discriminación hacia las mujeres? Si la respuesta es afirmativa, especifique quienes reciben este servicio e indique de qué manera toma en cuenta la diversidad cultural y lingüística que compone su IES.

15. ¿De qué manera se asegura el bienestar mental, físico y social de la comunidad educativa? ¿Se toma en cuenta la diversidad cultural y lingüística de las IES?
16. ¿Qué tipo de estrategias se llevan a cabo en la institución para prevenir, atender y sancionar la violencia de género y discriminación hacia las mujeres indígenas, afroamericanas y personas LGBTTI?
17. ¿Qué tipo de medidas o acciones se realizan para la prevención y atención de la violencia de género y discriminación específicamente dirigida a las alumnas y/o trabajadoras con discapacidad? Y, en su caso, ¿de qué manera éstas acciones o medidas toman en cuenta la diversidad cultural y lingüística del país?
18. ¿Se imparte algún tipo de capacitación a la comunidad educativa en materia de derechos humanos, perspectiva de género interseccional y decolonial, masculinidades no hegemónicas y/o violencia de género y discriminación hacia las mujeres en su institución?
19. ¿La institución cuenta con alguna instancia que implemente programas y/o políticas y acciones estratégicas para incorporar, transversalizar e institucionalizar la perspectiva de género decolonial e interseccional, las masculinidades no hegemónicas, la no discriminación y la eliminación de todas las formas de violencia de género?
20. ¿La institución cuenta con contenidos educativos con perspectiva de género decolonial e interseccional que fomenten la igualdad sustantiva y contribuyan a la eliminación de los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres?
21. ¿La institución cuentan con senderos seguros dentro y fuera de sus instalaciones?
22. ¿Se realiza algún tipo de mejoramiento en las instalaciones o infraestructura de la institución para la seguridad de las mujeres?

23. ¿Cuenta con medios informativos o algún tipo de campaña de difusión y/o comunicación dentro de sus instalaciones para la prevención, atención y sanción de la violencia de género y discriminación hacia las mujeres? De ser afirmativa su respuesta, ¿Estos medios o campañas se traducen en las diferentes lenguas que hablan dentro de su IES?
24. ¿Cuenta con algún tipo de medidas en el transporte público para garantizar la seguridad de las y los estudiantes personal académico y trabajadoras de la institución en actividades académicas y laborales?
25. ¿Cuenta con algún transporte escolar exclusivo para mujeres que permita dejar a las alumnas y/o mujeres que laboran en la institución en algún lugar seguro?
26. ¿Se promueve dentro de su institución que las comunicaciones tanto internas como externas se realicen con el uso de lenguaje incluyente, no sexista y culturalmente pertinente ya sea escrito, verbal y audiovisual?
27. ¿La institución cuenta con un registro de quejas, denuncias de y/o casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual?
28. ¿Es de conocimiento de la comunidad educativa la ruta para denunciar en caso de ser víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual?
29. ¿La comunidad educativa conoce y reconoce las conductas que son representativas de violencia de género y sus posibles sanciones?
30. ¿La institución cuenta con programas o estrategias de sensibilización y/o capacitación en materia de igualdad y no discriminación y/o prevención y atención de la violencia y deconstrucción de masculinidades hegemónicas?
31. Para las sanciones y denuncias, ¿la institución toma en cuenta la perspectiva del pluralismo jurídico? De ser afirmativa la respuesta, indique de qué manera.

ANEXO 3

Propuesta de Modelo de Unidad o Instancia para la Igualdad de Género en las instituciones de educación superior¹³

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.

En este sentido, las Unidades o Instancias para la Igualdad son claves para coordinar la planeación, presupuestación, seguimiento, implementación valoración y evaluación colectiva de programas, políticas y estrategias en materia de la igualdad de género, violencia contra las mujeres, prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual desde la diversidad cultural en las instituciones de educación superior.

De manera particular, la Recomendación General N° 36¹⁴ de la CEDAW, establece para los Estados parte, la realización de diversas acciones para prevenir

13 El Modelo de Unidad o Instancia para la Igualdad de Género deberá considerar en su diseño y funcionamiento la diversidad cultural y lingüística de las personas que integran la comunidad educativa de las IES

14 Recomendación General N° 36 *Sobre el derecho de las niñas y las mujeres a la educación.*

y atender los casos de violencia contra las niñas y las mujeres en los centros de enseñanza, así como promulgar y aplicar leyes, políticas y procedimientos adecuados cultural y lingüísticamente pertinentes para prohibir y combatir la violencia contra las mujeres en los centros de enseñanza y en sus alrededores y establecer mecanismos de denuncia confidenciales e independientes, entre otras.

En este marco, el artículo 15 de la LGAMVLV establece para las autoridades de los tres órdenes de gobierno la obligatoriedad de poner en marcha mecanismos que favorezcan la erradicación del hostigamiento sexual y el acoso sexual en escuelas y centros laborales; crear procedimientos administrativos claros, precisos y cultural y lingüísticamente pertinentes en la escuela y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión y proporcionar atención psicológica y legal, especializada a quien sea víctima de hostigamiento, teniendo como centro el pluralismo jurídico.

En este sentido, la relevancia de contar con Unidades o Instancias para la Igualdad de Género en las IES deriva de la urgente necesidad de poner en marcha acciones estratégicas desde la diversidad cultural y lingüística para contrarrestar las desigualdades de género, así como para coordinar e implementar estrategias para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género, el hostigamiento sexual y acoso sexual en el ámbito institucional, académico y prestación de servicios.

De manera particular, la atención del hostigamiento sexual y del acoso sexual en las IES requiere contar con una instancia coordinadora de las acciones para la prevención, el desarrollo de las vías para la orientación y canalización de casos, la articulación de mecanismos para la atención y resolución casos, así como la realización de evaluaciones diagnósticas, análisis, evaluación y valoraciones diagnósticas colectivas de casos para diseñar y fortalecer las medidas de prevención, atención, sanción y seguimiento.

Aunado a lo anterior, resulta fundamental la incorporación de la perspectiva de género, interseccional y decolonial, así como de acciones para contrarres-

tar la violencia contra las mujeres en los planes de estudio, la capacitación en materia de igualdad de género, desde la diversidad cultural y lingüística y en relación a las masculinidades no hegemónicas o múltiples, hostigamiento sexual y acoso sexual al estudiantado, personal académico y administrativo, las autoridades y sindicato; así como la generación de investigaciones, estudios y estadísticas que contribuyan a la disminución de brechas de desigualdad entre las mujeres y hombres y violencia contra las mujeres en las IES.

En atención a lo anterior, la Subsecretaría de Educación Superior de la SEP y el INMUJERES, diseñaron las *Directrices generales para elaborar e implementar mecanismos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual en las instituciones de educación superior*, con el objeto de brindar pautas a las instituciones de educación superior para la atención integral y pertinente en términos culturales y lingüísticas de denuncias de hostigamiento sexual y acoso sexual.

La importancia de generar Unidades o instancias especializadas para la igualdad de género y no violencia desde la diversidad cultural en las IES, responde como ya se ha señalado a la atención de la normatividad internacional y nacional en materia de igualdad y no discriminación. En el marco internacional, se ha destacado la CEDAW, ratificada por México en 1991, que establece los derechos fundamentales de mujeres y niñas, resaltando el principio de no discriminación, la igualdad formal y sustantiva entre mujeres y hombres. Asimismo, la Convención de Belém do Pará, condena todas las formas de violencia contra la mujer, y compromete a los Estados parte a adoptar políticas públicas y medidas para prevenir, sancionar y erradicar estas formas de violencia. Señala la necesidad de modificar los patrones socioculturales de conducta de mujeres y hombres, a través del diseño de programas de educación formales y no formales que contrarresten prejuicios y costumbres y todas aquellas prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los estereotipos de género que legitiman o exacerban la violencia contra las mujeres.

Así mismo, en la Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe se adoptó el Consenso de México (2004), en el que se asumió el

compromiso de los gobiernos para asegurar la plena incorporación de la perspectiva de género en todos los planes y programas de gobierno, con especial énfasis en el fortalecimiento de los mecanismos institucionales para el adelanto de las mujeres; asegurando los recursos financieros y humanos, reforzar su capacidad política y consolidar su rango institucional al más alto nivel, a fin de que puedan cumplir sus mandatos con eficacia y eficiencia¹⁵.

En ámbito nacional, con la reforma al artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de derechos humanos, el derecho a la igualdad y el derecho de las mujeres y niñas a vivir una vida libre de violencia, han quedado establecidos en la Constitución gracias al carácter *pro persona* de dicha reforma. En el mismo sentido, la LGAMVLV establece las disposiciones para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, garantizando su acceso a una vida libre de violencia y favoreciendo su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad.

En consecución con lo anterior, LGIMH tiene por objeto regular y hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres, establece en el marco de la Política Nacional en Materia de Igualdad que las instituciones integren la perspectiva de género en el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas dirigidas a construir una sociedad más justa e igualitaria para mujeres y hombres.

Por otra parte, la CEPAL señala que las instituciones de enseñanza universitaria pueden ser un escenario hostil para las mujeres, debido al alto grado de tolerancia que se tiene a las conductas de acoso sexual tanto por parte de las propias v'ctimas como por parte del medio en el que éstas se producen, y que la falta de denuncias se debe principalmente a que no encuentran mecanismos eficaces para denunciar o porque consideran que la denuncia puede empeorar su situación.¹⁶

15 Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL, Naciones Unidas, 2004.

16 "Otras formas de violencia contra las mujeres que reconocer, nombrar y visibilizar", CEPAL, 2016.

Ante este contexto, resulta fundamental que se promueva como parte del bienestar integral de las personas que forman parte de las instituciones educativas, la eliminación de todas las formas de violencia y discriminación, y la consolidación de espacios de convivencia con igualdad desde la diversidad cultural y lingüística.

Para coordinar estos procesos se considera fundamental la participación de Unidades o instancias para la Igualdad de Género como áreas estratégicas para la incorporación transversal de la perspectiva de género desde la diversidad cultural y lingüística en todas las actividades institucionales, y de manera prioritaria, para la prevención, atención y sanción de la violencia de género, el hostigamiento sexual y acoso sexual.

Se destaca que la participación de las Unidades o instancias para la Igualdad de Género en las instituciones educativas es central para generar cambios sustantivos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, no discriminación y prevención y atención de la violencia de género, además de promover espacios de investigación y divulgación inclusivos, los cuales tengan en su base el diálogo de saberes y centros educativos donde se fomente el ejercicio pleno de los derechos humanos de todas las personas que integran la comunidad educativa considerando la diversidad cultural y lingüística. Las acciones emprendidas desde las instituciones educativas para generar políticas educativas para la igualdad entre mujeres y hombres son primordiales pues impactan de manera directa en el desarrollo integral de la sociedad.

Objetivos de la Unidad o Instancia para la Igualdad de Género desde la diversidad cultural y lingüística

Objetivo General. Promover e implementar programas, políticas y acciones estratégicas para incorporar, transversalizar e institucionalizar la perspectiva de género interseccional y decolonial, la no discriminación y la eliminación de todas las formas de violencia de género en las instituciones de educación superior.

Objetivos específicos

- Incorporar la perspectiva de género interseccional, la perspectiva de masculinidades no hegemónicas, la erradicación de la violencia de género y del hostigamiento sexual y del acoso sexual en la normatividad institucional, los planes de estudio, programas y políticas educativas, investigación, docencia y cultura organizacional, considerando la diversidad cultural y lingüística.
- Generar y fortalecer los mecanismos para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género, del hostigamiento sexual y del acoso sexual en el ámbito institucional, académico y prestación de servicios, considerando el espacio interno, externo y ciberespacio.
- Institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género interseccional así como la perspectiva de las masculinidades no hegemónicas en los procesos de diseño, planeación, implementación, evaluación y valoración colectiva de los planes de estudio, programas y políticas educativas, de investigación y docencia.
- Facilitar procesos de interlocución entre las autoridades, la comunidad, grupos organizados y otros actores, para el establecimiento de acciones coordinadas en materia de igualdad y prevención y atención de la violencia de género.

Funciones

1. Promover la incorporación de la perspectiva de género interseccional y decolonial, así como la perspectiva de las masculinidades no hegemónicas, la erradicación de la violencia de género y del hostigamiento sexual y del acoso sexual en la normatividad institucional, los planes de estudio, programas y políticas educativas, investigación, docencia y cultura organizacional, considerando la diversidad cultural y lingüística.
2. Implementar estrategias para favorecer la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género interseccional y decolonial así como la perspectiva de las masculinidades no hegemónicas en los procesos de

diseño, planeación, implementación y evaluación de los planes de estudio, programas y políticas educativas, de investigación y docencia.

3. Implementar en los ámbitos de su competencia las medidas necesarias para la prevención y atención de todos los tipos y modalidades de la violencia de género y de manera específica la que se ejerce contra las mujeres.
4. Formular e implementar el programa de igualdad de género desde la diversidad cultural y lingüística de cada de la institución educativa en concordancia con Política Nacional en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres y disposiciones normativas en la materia.
5. Elaborar con enfoque intercultural y en diferentes lenguas diagnósticos y estudios de las actividades académicas, escolares y administrativas que permitan detectar y atender de manera oportuna los factores de riesgo del hostigamiento sexual y del acoso sexual en la institución educativa.
6. Formular y dar seguimiento al mecanismo o protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual en las instituciones de educación superior, considerando los principios de interculturalidad crítica y de acuerdo a los estándares nacionales e internacionales en la materia.
7. Coordinar los programas de sensibilización, capacitación y profesionalización en materia de igualdad entre mujeres y hombres, interculturalidad crítica, masculinidades no hegemónicas, no discriminación y prevención y atención de la violencia de género para todas las personas que integran la comunidad educativa.
8. Promover la realización de estudios e investigaciones que tengan como base el dialogo de saberes, estadísticas, herramientas metodológicas, procesos y procedimientos para monitorear, dar seguimiento valorar colectivamente los programas, políticas y estrategias implementas para promover

la igualdad de género desde la diversidad cultural y lingüística, la no violencia y discriminación por razones de género.

9. Coordinar y asesorar a las áreas de la institución educativa para la instrumentación de acciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres, no discriminación y prevención y atención de la violencia.
10. Impulsar la generación de convenios, alianzas y redes con actores estratégicos del sector público, privado y sociedad civil que permitan fortalecer la igualdad entre mujeres y hombres, prevención y atención de la violencia de género, con especial atención en el hostigamiento sexual y acoso sexual.
11. Generar estrategias de comunicación y difusión de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual, con pertinencia cultural y lingüística y accesibles para todas las personas que integran la comunidad universitaria.
12. Promover y desarrollar estrategias para favorecer el uso del lenguaje inclusivo en toda las comunicaciones y documentos elaborados por la institución y la comunidad en general.
13. Instrumentar acciones para la generación de ambientes estudiantiles libres de violencia de género y discriminación por razones de género.

Propuesta de estructura y perfil

Para el desarrollo de las funciones la Unidad o Instancia para la Igualdad de Género se requiere contar con una estructura y presupuesto específico para llevar a cabo su operación, así como promover su institucionalización en los ordenamientos jurídicos y administrativos, a fin de favorecer su capacidad de coordinación y vinculación al interior de la institución de educación superior. Así mismo, se considera fundamental que las personas que integren la Unidad o Instancia para la Igualdad de Género cuenten con la siguiente experiencia, perfil y estudios:

PERFIL	FUNCIONES
Coordinación de la Unidad o Instancia para la Igualdad de Género	<p>Proponer e implementar el programa de igualdad de género desde la diversidad cultural y lingüística de la institución educativa en concordancia con Política Nacional en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres y disposiciones normativas en la materia.</p> <p>Coordinar la implementación y seguimiento del mecanismo o protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual, considerando los principios de interculturalidad crítica y de acuerdo con los estándares nacionales e internacionales en la materia.</p> <p>Coordinar y asesorar a las áreas de la institución educativa para la instrumentación de acciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres, no discriminación y prevención y atención de la violencia.</p> <p>Promover la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género interseccional y decolonial, así como la perspectiva de las masculinidades no hegemónicas en los procesos de diseño, planeación, implementación y evaluación de los planes de estudio, programas y políticas educativas, de investigación y docencia.</p>
Jurídico	<p>Transversalizar en la normatividad institucional la perspectiva de género interseccional y decolonial, así como las masculinidades no hegemónicas, interculturalidad crítica y eliminación de violencia de género, los planes de estudio, programas y políticas educativas, investigación, docencia y cultura organizacional.</p> <p>Contribuir mediante la asesoría jurídica, tomando en cuenta el pluralismo jurídico, la diversidad cultural y lingüística, al seguimiento de casos en la implementación del mecanismo o protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual en las IES.</p> <p>Elaborar convenios, generar alianzas y redes con actores estratégicos que permitan fortalecer la igualdad entre mujeres y hombres, prevención y atención de la violencia de género, con especial atención en el hostigamiento sexual y el acoso sexual.</p>
Psicología	<p>Contribuir mediante la asesoría, primeros auxilios psicológicos y contención emocional a la implementación del mecanismo o protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual en las IES.</p> <p>Apoyar en la implementación de los programas de sensibilización, capacitación y profesionalización en materia de igualdad entre mujeres y hombres tomando en cuenta la diversidad cultural y lingüística, la interculturalidad crítica, no discriminación y prevención y atención de la violencia de género.</p>

PERFIL	FUNCIONES
<p>Sociología</p>	<p>Elaborar e implementar estrategias para favorecer la participación de la comunidad universitaria a fin de generar acciones conjuntas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, no discriminación y prevención y atención de la violencia de género.</p> <p>Apoyar en la realización de estudios e investigaciones, las cuales tengan como base el diálogo de saberes, estadísticas, herramientas metodológicas, procesos y procedimientos para monitorear, dar seguimiento y evaluar los programas, políticas y estrategias implementadas para promover la igualdad de género, la no violencia y discriminación por razones de género.</p> <p>Contribuir en la elaboración de diagnósticos y estudios de las actividades académicas, escolares y administrativas que permitan detectar y atender de manera oportuna los factores de riesgo del hostigamiento sexual y del acoso sexual.</p> <p>Contribuir a integrar perspectiva de género, interseccional, desde la diversidad cultural en las currículas de estudios de las instituciones de educación superior.</p>
<p>Comunicación y trabajo social</p>	<p>Elaborar estrategias de comunicación y difusión en diferentes lenguas en materia de igualdad de género desde la diversidad cultural y lingüística, para la prevención, atención y sanción de la violencia y del hostigamiento sexual y del acoso sexual.</p> <p>Elaborar estrategias de comunicación para favorecer el uso del lenguaje incluyente en la normatividad institucional, los planes de estudio, programas y políticas educativas, investigación, docencia y cultura organizacional. Estas deben tomar en cuenta las diferentes lenguas que se hablen en cada IES.</p> <p>Diseñar e implementar estrategia dirigida a promover el diálogo y participación activa con la comunidad universitaria, mediante mecanismos adecuados para su interlocución y participación en materia de igualdad de género, desde la diversidad cultural y lingüística prevención, atención y sanción de la violencia, hostigamiento sexual y acoso sexual.</p>
<p>Practicantes en carreras de perfil social y humano</p>	<p>Participar en las actividades de acuerdo con su perfil académico a fin de contribuir en los procesos de la Unidad o Instancia para la Igualdad de Género desde la diversidad cultural y lingüística y fortalecer su experiencia profesional.</p>

Glosario

Acoso sexual

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAM-VLV, 2007) define el acoso como 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.

Discriminación

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación define a esta como “toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar, o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.”

Discriminación contra las mujeres

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) en el artículo 1º define a la discriminación contra las mujeres como: “toda distinción, exclusión, restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su

estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

Estereotipos de género

Los estereotipos son las ideas, cualidades y expectativas que la sociedad atribuye a mujeres y hombres; son representaciones simbólicas de lo que mujeres y hombres deberían ser y sentir; son ideas excluyentes entre sí que al asignarnos una u otra reafirman un modelo de feminidad y otro de masculinidad.

Con frecuencia los estereotipos se usan para justificar la discriminación de género y pueden reforzarse con teorías tradicionales o modernas, incluso a través de leyes o de prácticas institucionales. Una dicotomía fundamental es que mientras los hombres socialmente han estado asignados al espacio público, donde se toman las decisiones políticas, sociales y económicas, las mujeres han estado asignadas al espacio privado, donde llevan a cabo el trabajo de cuidados y crianza.

Hostigamiento sexual

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAM-VLV,2007) define 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. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Igualdad de género

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en su artículo 5 fracción IV, define la igualdad de género como: “la situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar”.

La igualdad entre hombres y mujeres se establece, como derecho, a través del artículo 4° de la Constitución; a su vez, el artículo 1° prohíbe toda forma de discriminación, lo que constituye el principio complementario del derecho a la igualdad: sólo habrá igualdad de género si no hay discriminación contra las mujeres.

Como principio jurídico universal, la igualdad de género se ha reconocido internacionalmente a través de instrumentos como la Declaración de México sobre la igualdad de la mujer y su contribución al desarrollo y la paz (Conferencia del año de la Mujer, 1975) y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW por sus siglas en inglés, 1979).

Interculturalidad

La presencia e interacción equitativa de diversas culturas y la posibilidad de generar expresiones culturales compartidas, adquiridas por medio del diálogo y de una actitud de respeto mutuo. (UNESCO, Glosario de la Alianza Global para la diversidad cultural).

Interseccionalidad

La interseccionalidad es una categoría de análisis para referir los componentes que confluyen en un mismo caso, multiplicando las desventajas y discriminaciones. Este enfoque permite contemplar los problemas desde una perspectiva integral, evitando simplificar las conclusiones y, por lo tanto, el abordaje de dicha realidad.

Lenguaje incluyente y no sexista

El lenguaje incluyente y no sexista se refiere a toda expresión verbal o escrita que hace explícito el femenino y el masculino, pero que además se refiere con respeto a todas las personas. Es importante saber que la manera en que nos expresamos y comunicamos, también puede constituir formas de discriminación, reforzando y transmitiendo los estereotipos de género, denostando las reivindicaciones sociales y ejerciendo violencia simbólica contra las mujeres y

las personas de la diversidad sexual. La reeducación en el lenguaje significa un medio para transitar a una cultura en favor de la igualdad y el reconocimiento de los derechos de las mujeres.

Perspectiva de género

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en su artículo 5º, fracción VI define la perspectiva de género como: “la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como 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.”

Pertinencia cultural

realizar acciones adecuadas a las necesidades, demandas, contextos y visiones de los diferentes pueblos y comunidades de México.

Transversalidad

es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.

Violencia contra las mujeres

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAM-VLV,2007), en su artículo 5, fracción IV, define la violencia contra las mujeres como: “cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause [a las

mujeres] daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público”.

Esta ley describe que las mujeres (por el hecho de ser mujeres) sufren violencia de diversos tipos, como: violencia psicológica; violencia física; violencia patrimonial; violencia económica; violencia sexual y cualquier otra forma análoga que lesione o dañe la dignidad, integridad o libertad de las mujeres. Las modalidades de la violencia refieren el espacio o ámbito en que tiene lugar la acción y se identifican: la violencia laboral y docente; violencia en la comunidad; violencia institucional y violencia feminicida.

La violencia contra las mujeres tiene su origen en las relaciones de desigualdad de poder, resultante de las estructuras culturales e históricas del patriarcado; es vital reconocerla y erradicarla ya que es una de las expresiones más extremas de violación a los derechos humanos de las mujeres. La violencia contra las mujeres no distingue etnia, clase, religión o edad, y se manifiesta en varias acciones como humillaciones, persecución, prohibiciones, aislamiento, control o cualquier otra acción que impida que las mujeres gocen de sus derechos y libertades.

Violencia sexual

La Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAM-VLV, 2007), en el artículo 6, fracción V, define a la violencia sexual como: “cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o sexualidad de la víctima y que por tanto atente contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto”.

Las **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** se imprimieron en el mes de junio de 2022, en los talleres de Impresora y Encuadernadora PROGRESO, S.A. DE C.V., San Lorenzo 244, Col. Paraje San Juan, Alcaldía Iztapalapa, C.P. 09830, Ciudad de México.

El tiraje consta de 500 ejemplares



GOBIERNO DE
MÉXICO

EDUCACIÓN

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

INMUJERES

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

