

**Programa de prevención y sensibilización
en materia de Hostigamiento Sexual y/o
Acoso Sexual del Instituto Veracruzano de
Educación para los Adultos**

ÍNDICE

1. Presentación

2. Justificación

3. Objetivos

4. Antecedentes

5. Actividades y compromisos

5.1 Agenda anual #25 Día Naranja

5.2 Acciones de comunicación y difusión: Promoción en redes y actividad anual.

6. Algunas consideraciones importantes

6.1 La importancia del protocolo

6.2 El Protocolo y el Programa son emitidos con perspectiva de género y derechos humanos

6.3 Conoce cuáles son las conductas de hs y as que pueden ser sancionadas (mas no son limitativas)

6.4 El principio Cero Tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual?

6.5 Instancias de denuncia al acoso sexual y hostigamiento sexual en la administración pública

6.6 Medidas de protección

6.7 Investigación: la importancia del artículo 34 y 35 para las denuncias de hs y as.

6.7.1 Investigación con perspectiva de género y derechos humanos, distinción entre hs y as, consentimiento, estereotipos, revictimización

6.8 Sumándonos para prevenir el hs y as en el ambiente de trabajo

7. Acciones de prevención

7.1 Socialización del Protocolo

7.2 Integración del lenguaje incluyente y con perspectiva de género

7.3 Violentómetro. Medidas de monitoreo y evaluación de la violencia

8. # Sírvase el presente material

9. Anexos

Anexo 1. PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

Anexo 2. PRONUNCIAMIENTO para la cero tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual en el Instituto Veracruzano de Educación para los Adultos.

Presentación

El presente Programa de prevención y sensibilización en materia de hostigamiento sexual (hs) y acoso sexual (as) surge como un material que reúne información importante para conocer y compartir respecto al Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual (de ahora en adelante Protocolo), mismo que se incorpora en el Instituto Veracruzano de Educación para los Adultos (IVEA), a partir de la Unidad de Género (UG), celebrándose el 25 de agosto de 2020 el Pronunciamiento de Cero Tolerancia a las conductas de hs y as en la administración pública, conforme los lineamientos del Protocolo.

Justificación

Siguiendo el apartado 12 del capítulo II del Protocolo que indica que toda administración pública debe emitir un pronunciamiento de Cero Tolerancia, así como su difusión a través de un programa para la prevención, sensibilización y acción contra el hs y as, la violencia de género y la falta ética al personal del instituto en principios de derechos humanos, es que se realiza el presente programa que reúne una agenda de trabajo en torno a la prevención, atención y sanción de la violencia de género.

Siendo las prácticas de ac y hs una forma naturalizada de violencia en razón de género y derechos humanos, se realiza y difunde este programa; así mismo, se reconoce que dentro del marco de denuncia por prácticas de ac y hs las víctimas pueden no llevar a cabo el proceso por falta de información, por lo que se considera importante contar con un material que pueda difundir cómo se lleva a cabo este proceso y a partir de qué principios.

Objetivo

Dentro de los objetivos de este programa se encuentra dar a conocer las disposiciones del Protocolo contra el HS y AS, su contexto, así como motivar a participar al personal de la administración pública a la construcción de un ambiente laboral de Cero Tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual tanto dentro de su espacio de trabajo como con la convicción de una repercusión en sus interacciones sociales.

Sírvase también el presente programa para conocer los mecanismos para denunciar el acoso sexual y hostigamiento sexual dentro de la administración pública; terminología importante, acciones de sensibilización para no naturalizarlo y promoción de la Cero Tolerancia; así como para compartir el trabajo realizado en materia de género y derechos

humanos dentro del Instituto, para generar una cultura laboral libre de violencia y naturalización de la misma, trabajando a partir de los siguientes ejes:

Acciones que dan cumplimiento al protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual;

Atención de la declaratoria de alerta de violencia de género contra las mujeres;

Perspectiva de género y de niñez y adolescencia;

Igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Es importante tener en cuenta que, si bien El Protocolo establece deberes específicos para las autoridades, todas las personas que integramos el servicio público debemos participar en su aplicación y el primer paso para hacerlo es conocer este valioso instrumento que rige nuestro comportamiento institucional ante el hs y as, por lo cual lo adjuntamos el Protocolo en el anexo 1.

Antecedentes

El Protocolo de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual fue emitido por la Secretaría de Gobernación, la de Función Pública y el Instituto Nacional de las Mujeres el 31 de agosto de 2016. Posteriormente fue actualizado el 3 enero de 2020, entrando en vigor el 17 de febrero de 2020, lo que implica que todas las instituciones de la Administración Pública deben actuar conforme a sus disposiciones ante casos de hs y as (te recomendamos dar una revisión al anexo 1 para conocerlo).

Con este instrumento, se busca cumplir las recomendaciones y disposiciones establecidas en el marco jurídico nacional e internacional en materia de derechos humanos y garantizar el derecho de las mujeres a vivir sin violencia, precisando acciones preventivas ante este tipo de conductas que afectan la integridad física, mental, la salud, la dignidad los derechos y las oportunidades de las mujeres, sus principales víctimas.

Según el capítulo II del Protocolo “Prevención de conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual en la Administración Pública Federal, Sección Primera, Acciones Específicas de Prevención, en su apartado 12, para prevenir y atender el hostigamiento y acoso sexual, las dependencias y entidades deben realizar acciones de prevención que tengan por objeto disuadir estas conductas a través de su detección oportuna y realizando, al menos, las siguientes acciones.

- a) Emitir por parte de sus titulares un pronunciamiento de “Cero Tolerancia” a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, que deberá comunicarse periódicamente a las personas servidoras públicas, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento,

A partir de este principio, es que el 25 de agosto de 2020 se celebra el Pronunciamiento para la Cero Tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual en el Instituto Veracruzano de Educación para los Adultos, mismo que para su consulta se adjunta en este material en su anexo número 2. Aunado a la realización de actividades de difusión para prevenir y sensibilizar en materia de género dentro del Instituto.

Actividades y compromisos

Respecto a la difusión periódica de éste, se realizan diversas actividades dentro del Instituto, tales como:

La asistencia a coordinaciones de zona en donde a propósito de otras actividades con perspectiva de género, se comparte el programa de prevención, acompañado de charlas y dinámicas en pro de informar y sensibilizar al respecto de tema;

Teniendo en consideración el trabajo con los 11 municipios que abarca la declaratoria de Alerta de Violencia de Género contra las mujeres: Tuxpan, Poza Rica, Martínez de la Torre, Xalapa, Veracruz, Boca del Río, Córdoba, Orizaba, Coatzacoalcos, Minatitlán, Las Choapas.

Así mismo, se comparte a través de las redes sociales, con una periodicidad trimestral un banner informativo al respecto del protocolo; a su vez que se imprimen a manera de flyer y cartel, enviándose a las 25 coordinaciones de zona para que en éstas, los y las enlaces de género del instituto puedan compartir con el personal.

Dentro de otras actividades, se asigna dentro de la agenda anual de los días Naranja, un mes para trabajar con este tema del Protocolo, el Pronunciamiento y el Programa (25 de noviembre). Las actividades de los Días Naranja, vale mencionar, se han instado como una actividad mensual importante en las coordinaciones de zona, donde los y las enlaces, con ayuda de los coordinadores y coordinadores, asignan los días 25 del mes unas horas de la jornada para trabajar con sus compañeros y compañeras, así como acompañando en aplicaciones de exámenes o entrega de certificados y la asistencia de educandos y educandas, a actividades mensuales con perspectiva de género, a través de una agenda en donde según el mes, conmemoramos una fecha importante a reflexionar con perspectiva de género. Durante el año 2023, la agenda a seguir es la siguiente:

Agenda Anual #25, Día Naranja:

Enero, 25. Día Naranja y perspectiva de género.

Febrero, 4. Día Mundial de la lucha contra el cáncer.

Marzo, 8. Día Internacional de las Mujeres.

Abril, 30. Día del niño y de la niña.

Mayo, 10. Día de la maternidad libre y voluntaria; 28. Día de acción de la salud de las mujeres.

Junio, 3er domingo. Paternidad activa.

Julio, 22. Día Mundial de las ancianas y ancianos.

Agosto, 28. Día internacional del trabajo doméstico.

Septiembre, 21. Día Mundial de la alfabetización.

Octubre, 15. Día Mundial de la Mujer rural.

Noviembre, 25. Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres,

Diciembre, 10. Día Mundial de los derechos humanos.

Tomando el mes de noviembre, a propósito del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, un motivo importante para realizar la campaña anual de difusión del protocolo contra el hostigamiento y acoso sexual.

Dentro de la campaña, se considera una charla dentro de las oficinas centrales del Instituto como una red informativa a los enlaces y las enlaces para que a su vez, se difunda entre el personal y educandas y educandos de las zonas.

Dicho lo anterior dentro del Protocolo, inciso b) del apartado 12, capítulo II, referente a las actividades de prevención:

“Asegurar que la totalidad del personal reciba al menos una sesión anual de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual, así como promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia”.

De la misma manera, cabe mencionar que debido a la delicadeza del tema y en seguimiento a la recomendación del inciso f) del mismo capítulo: “fortalecer las capacidades de las personas servidoras públicas para identificar conductas que impliquen hostigamiento sexual y acoso sexual” es que cualquier persona víctima de ac u hs debe sentirse en la confianza de estar con personal capacitado y capacitada para proporcionar un acompañamiento ético y profesional.

Algunas consideraciones importantes

La importancia del protocolo

Porque el acoso sexual y el hostigamiento sexual es una manifestación de violencia sistemática que ha sucedido dentro de los centros de trabajo.

Porque el protocolo establece un mecanismo de actuación uniforme y las funciones de las instancias competentes de atender denuncias y sancionar responsables, propiciando que las víctimas se sientan seguras de iniciar este proceso, garantizando su atención especializada a través de la perspectiva de género y de derechos humanos.

Porque establece las medidas de protección que podrían acordarse con la persona denunciante y asegura los derechos de las víctimas, el acceso a la justicia y el fin de la impunidad.

Porque establece acciones específicas para la prevención del hs y as, promueve la cultura institucional y laboral igualitaria y libre de violencia y obliga a todo el personal del servicio público a sensibilizarse y/o capacitarse en la materia.

El Protocolo y el Programa son emitidos con perspectiva de género y derechos humanos

Tanto el Protocolo como el Programa de Prevención son emitidos con perspectiva de género debido a que el hostigamiento sexual y el acoso sexual tienen sus raíces en la desigualdad entre mujeres y hombres y en las creencias o estereotipos de género tales como creer que el as y hs han sido provocados por las víctimas, por estereotipos como su manera de vestir o forma de ser o relaciones anteriores del ac y hs establecidas con el agresor, por lo que debe investigarse el caso evitando cualquier estereotipo o prejuicio de género

Considerar que como lo muestran los registros estadísticos, sus principales víctimas suelen ser mujeres. En 2018, el 91% de las víctimas de hs o as en instituciones de la APF fueron mujeres; el 7% de las denuncias fueron de hombres hacia otros hombres y un 1% denunciaron a una mujer (es decir, 2 casos);

Trabajar con perspectiva de género también significa dar credibilidad a la narrativa de las víctimas y peso a las medidas para la protección de sus derechos garantizando el acceso a la justicia y tener presente que, por las relaciones de género, el hs o as llegan a ser consideradas conductas naturales y normales, lo que entraña una gran dificultad para reconocerlas, denunciarlas y erradicarlas.

Mientras que trabajar con enfoque de derechos humanos es poner en el centro de actuación del Protocolo y el Programa a las víctimas de hs y as el enfoque de derechos humanos, que reconoce que toda persona es titular de derechos y que los Estados tienen la obligación de promoverlos, protegerlos y garantizar su pleno ejercicio mediante políticas y acciones públicas.

Conoce cuáles son las conductas de hs y as que pueden ser sancionadas (mas no son limitativas)

Conocer e identificar las conductas que pueden ser sancionadas es clave para poder denunciar y persuadir a quienes laboran entre nosotras y nosotros para prevenirlas y construir un ambiente social y laboral intolerante a éstas y por lo tanto libre de violencia.

A partir de las reglas de integridad de comportamiento digno se establecen 17 conductas que debemos identificar porque son constitutivas de hs y/o as y pueden manifestarse de manera física, verbal y no verbal.

Es importante saber que estas conductas no son limitativas y que pueden existir otras no enunciadas en estas reglas que también constituyan as y hs.

Para conocerlas:

Señales sexuales: realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.

Contacto físico, tocamientos o manoseos: tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseos, jaloneos.

Dar regalos a cambio de favores sexuales, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes y/o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por la persona.

Conductas dominantes o agresivas para someter sexualmente. Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de algunas otras personas.

Espiar a alguien mientras se cambia de ropa o está en el sanitario.

Chantajos para obtener favores sexuales.

Represalias por rechazos de proposiciones sexuales.

Condicionar un trámite o servicio a cambio de conductas sexuales.

Rumores o bromas sobre el cuerpo y/o la sexualidad de una persona.

Comentarios o burlas sobre la vida sexual de una persona.

Insinuaciones de carácter sexual no recíprocas.

Expresiones o lenguaje denigrante hacia una persona.

Preguntas sobre la vida sexual de una persona.

Exhibir o enviar imágenes de naturaleza sexual sin consentimiento.

Difusión de rumores o información sobre la vida sexual de una persona.

Piropos, insultos o gestos para asediar sexualmente.

Exhibicionismo.

El principio Cero Tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual

Este principio exige a las personas servidoras públicas asumir una actitud crítica y comprometerse a rechazar todas las conductas de carácter sexual indebidas que atentan contra la dignidad, con el fin de erradicar el hostigamiento sexual y acoso sexual.

Es común que algunas de estas conductas suelen percibirse como “naturales” y a primera vista no sean consideradas como indebidas. Ya sea que se realicen de forma sutil o abierta, en una ocasión, de forma reiterada, una sola de ellas o combinando unas y otras, todas ellas son violatorias del comportamiento digno y constituyen hs y as.

Sabemos que son difíciles de identificar y por ello es la importancia de reconocerlas.

Aunado a ello, una clave valiosa para identificarlas es la **ausencia de consentimiento**, es

decir, si la forma en que alguien toca, abraza o insiste con cierto tipo de contacto o convivencia, si manifiesta interés sexual y molesta o incomoda, es hs o as y puede denunciarse desde la primera vez y aun más si han sido conductas reiteradas, apelando al principio de Cero Tolerancia.

Instancias de denuncia al acoso sexual y hostigamiento sexual en la administración pública

Si eres víctima de hs y as dentro de tu centro de trabajo, puedes denunciar con las siguientes instancias que a continuación te explicaremos:

Personas consejeras

Comités de Ética

Órganos internos de control

Y también en los ministerios públicos, juntas de conciliación y arbitraje laboral.

La persona consejera, se refiere al primer contacto que te ayuda a identificar si es hs o ac y con quien puedes exponer tu denuncia, ésta se encuentra dentro de la Unidad de Género y su trabajo es auxiliarte para recibir servicios especializados, orientarte en la narrativa de los hechos y proponerte medidas de protección; es importante recordar que la persona consejera no es tu representante legal sino una figura de acompañamiento y que ésta debe contar con certificaciones y un conjunto de actitudes para garantizar la escucha activa, el respeto y la confidencialidad desde la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos, así como la no revictimización, cumpliendo la normatividad de los numerales 16, 24, 26 y 42 del protocolo.

El Comité de ética es quien recibe y revisa la denuncia, anónima o no, por parte de la persona consejera, ellos y ellas proporcionan opciones de atención a la denuncia, emiten recomendaciones y turnan de manera inmediata la denuncia al Órgano Interno de Control, OIC. El Comité de ética se rige con los numerales del 29 al 34 y 41 de El Protocolo.

Los Órganos Internos de Control son quienes reciben la denuncia (sin la exigencia de evidencia en ese momento) y fincan las responsabilidades y las sanciones administrativas.

Es importante distinguir que el comité de ética, funciona como un organismo preventivo y en atención a los casos de ac y hs dentro de las dependencias; mientras que el OIC actúa

a nivel de materia jurídico-administrativo, contando con el marco de actuación y la única instancia que puede sancionar en materia administrativa; siendo la unidad responsable jurídica hecha con atribución para vigilar el buen gobierno y funcionamiento de las instancias que incluye el trabajo en materia de igualdad y perspectiva de género.

En todos estos espacios anteriormente señalados, se deben tener medidas de protección tales como

No ser revictimizada y que el daño se repita.

La reubicación física, el cambio de unidad administrativa o de horarios de labores. Ya sea de quien impone la denuncia o de la persona demandada, según el contexto del caso.

También puede incluir un trabajo remoto y la restricción del contacto.

Investigación: la importancia del artículo 34 y 35 para las denuncias de hs y as.

En la investigación de las denuncias se encuentra una función clave para acabar con la impunidad y garantizar el derecho a la justicia, todo el proceso debe llevarse a cabo con perspectiva de género y criterios en derechos humanos, a saber:

Dentro de este marco, es importante tener presente el artículo 34, ya que por su desconocimiento muchas denuncias no se llevan a cabo. Este artículo enuncia que la recepción de las denuncias puede ser presentadas sin evidencias. Muchos de los casos de hs y as no se han denunciado por considerar que si no hay pruebas, no se puede llevar a cabo. Sin embargo, uno de los grandes problemas del as y hs es que sucede en la secrecía, es decir, cuando no hay testigos y no hay facilidad de obtener una comprobación del material del suceso. En tal caso, es importante tener presente que se debe dar pauta para admitir el caso e iniciar el proceso, considerando suficiente el dicho de la víctima para que se pueda tener abierto un expediente y tener atención; respecto a la investigación, si bien ésta es necesaria para proceder en materia administrativa y jurídica, es responsabilidad de la instancia investigadora y no de la víctima. Lo que sí se puede, es sugerir la recaudación de pruebas pues entre más haya, mejor se cuadra la investigación por conducta del ac y hs

Es importante la mención del artículo 35 durante todo el proceso, pues éste dice que la autoridad investigadora realizará el análisis del caso con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, a partir de:

Investigación con perspectiva de género y derechos humanos, distinción entre hs y as, consentimiento, estereotipos, revictimización

La identificación de las desigualdades, asimetrías o relaciones de poder en las partes involucradas, para distinguir el hs y as, siendo ambos causantes de vulneración de uno o más derechos y la existencia de daños de índole física, moral o psicológica.

Los casos de hostigamiento sexual, refieren a cuando existen relaciones de autoridad, jerarquía o poder de la relación laboral, teniendo visibilidad en las posibilidades de dar instrucciones, ordenes, pedir más tiempo u en horarios o lugares diferentes del trabajo; ejerciendo ejercicios de poder que ejercen coerción, daño y vulneración de los derechos.

El acoso sexual se puede presentar por parte de los compañeros o compañeras y éste puede suceder de manera sistemática, en actividades cotidianas donde se interactúa entre pares y se aprovecha para incomodar o molestar, acompañado de ambientes, juegos, bromas en los que se naturalice el hs y as, generando una condición de indefensión de las víctimas.

Respecto al tema del consentimiento dentro de los casos de as y hs, la interpretación a las respuestas de la víctima ante el caso de violencia, es bajo la consideración de que las conductas de hs y as son naturalizadas e integradas a los espacios laborales, por lo cual puede resultar difícil para la víctima concientizar o responder con una negativa ante éste, y el que no haya consentimiento explícito es una pauta para la denuncia.

Por ejemplo, cuando la mujer se queda en silencio ante el abordaje sexual de un compañero o jefe, mirado esto desde la lógica patriarcal y desde una masculinidad hegemónica, les significa una posibilidad para seguir insistiendo, no respetando su silencio, aunque no haya un *no* explícito (a veces no hay un *no* directo debido a las condiciones en las que se produce el as u hs).

La investigación debe hacerse libre de estereotipos y discriminación y sin prejuzgar la veracidad de la denuncia.

Los estereotipos tienen que ver con cómo creemos que deben actuar hombres y mujeres en las relaciones de trabajo, habiendo ideas preconcebidas de los escenarios laborales, es muy importante quedar libre de ellos cuando se quiere realizar una denuncia, por ejemplo,

No es justificación el hs y as por cómo se viste la víctima, la historia de vida de la víctima, o los antecedentes con el victimario, como también se deberá tener cuidado si se acude a estereotipos por parte del agresor, como considerar que él no sería capaz de incurrir en faltas de hs y as, o considerarlo una broma o forma de ser común.

Si se consideran estos estereotipos durante el proceso de denuncia, se cae en la falta de revictimización en el acompañamiento y es posible que la víctima desista de su proceso de denuncia.

Sumándonos para prevenir el hs y as en el ambiente de trabajo

Construir una cultura libre de hostigamiento sexual y acoso sexual es responsabilidad de todas y todos, siendo importante nuestro esfuerzo colaborativo desde cualquier espacio o función que desempeñemos en la administración pública, sumándonos a las acciones de prevención para fomentar ambientes laborales igualitarios, libres de discriminación y de cualquier tipo de violencia.

Dentro de las acciones de prevención que se deben implementar en las instituciones públicas y que nuestro instituto implementa, siendo labor ética de cada persona llevar a a sus espacios cotidianos y quehacer diario, se encuentran:

7. Acciones de prevención

Dentro de los ejes de acción de la UG dentro del instituto y dando cabida a:

Acciones que dan cumplimiento al protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual;

Atención de la declaratoria de alerta de violencia de género contra las mujeres;

Perspectiva de género y de niñez y adolescencia;

Igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Es que se generan las siguientes acciones de prevención:

Socialización del protocolo

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia¹ define la violencia institucional como actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia. Se declara entonces que no tener mecanismos para prevenir, atender, sancionar y erradicar el hostigamiento sexual y el acoso sexual en los entes públicos es una forma de ejercer la violencia institucional.

Por ello, el pronunciamiento y el programa de prevención surgen como una necesidad institucional para responsabilizarse de las conductas violentas dentro de toda la administración pública. Dentro de las responsabilidades atribuidas se encuentra la socialización del protocolo y del programa de manera periódica y considerando el mayor alcance para todo el personal del instituto, con la finalidad de dar a conocer el funcionamiento del protocolo y los medios de atención y sanción a los casos de acoso y hostigamiento sexual.

Con la intención de informar a servidoras, servidoras, funcionarios y funcionarios, educandos y educandas, sobre las diversas vías de atención y denuncia en caso de ser víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual, se implementan campañas informativas y de sensibilización a través de material audiovisual y carteles que se mantienen en las oficinas y centros de estudio y plazas comunitarias; además de promover mediante actividades mensuales la creación de espacios de encuentro centrados en reflexionar y dialogar acerca de temas de género, dentro de las actividades del #25 de cada mes, enunciadas en la agenda anual anteriormente señalada, así como la difusión anual del programa de prevención.

Integración del lenguaje incluyente y con perspectiva de género

(incluir cartel)

Una de las actividades centrales que se hacen en materia de género dentro del instituto, es la invitación a utilizar un lenguaje incluyente y con perspectiva de género. Durante el periodo 2023 se renueva el cartel que cubre este rubro mismo que se difunde dentro de los espacios de oficinas, centros de estudios y plazas comunitarias, enviándolos a las coordinaciones y teniendo presente el trabajo sustantivo que se debe reforzar en los

municipios con declaratoria de alerta de género, e invitando a las y los coordinadores, las o los enlaces de género, a difundir este material con el personal y educandos y educandas a través de una charla (proporcionado desde la UG la información y el material necesario para ésta) con el propósito de incentivar a todo el personal a ocupar un lenguaje incluyente y no sexista y la eliminación de estereotipos, roles, discriminación y desigualdad.

Considerando que estructuralmente existe una desigualdad histórica entre mujeres y hombres que abarca el área económica, patrimonial, física, psicológica y sexual y que como hispanohablantes abarca la categoría del lenguaje, al utilizar el masculino (y no neutro o inclusión del femenino) para generalizar, formando esto parte de la desigualdad histórica entre géneros.

Para construir espacios igualitarios es importante entender la relación entre el lenguaje, la violencia de género y el respeto a los derechos humanos. El primer paso al uso de lenguaje incluyente es entender su importancia para erradicar violencia hacia las mujeres. Excluir a las mujeres del lenguaje es una forma de discriminación, infravaloración y denigración. Hacer visibles a las mujeres en el uso del lenguaje es una manera de generar igualdad de condiciones, esto abarca documentos, oficios, informes circulares, convocatorias, carteles, materiales didácticos, lenguaje entre equipos de trabajo, iguales y superiores etc.

Existe un uso sexista de la lengua en la expresión oral y escrita (en las conversaciones informales y en los documentos oficiales) que refuerzan relaciones jerárquicas y discriminatorias. Todo esto visibiliza la importancia de fomentar el uso de un lenguaje incluyente para ambos sexos dentro de las instituciones públicas, para erradicar violencias, privilegios y brechas desiguales históricas.

Trabajando por erradicar la masculinización del lenguaje y el lenguaje androcentrista, que se enfoca en lo masculino al considerar a los hombres como el centro y la medida de todas las cosas. Los hombres son considerados como referente mientras que las mujeres como subordinados dentro del lenguaje y con la intención de generar espacios laborales con perspectiva de género y lenguaje incluyente, así como la erradicación del uso de prejuicios y estereotipos, se recomienda eliminar el lenguaje sexista y excluyente en la comunicación gubernamental escrita y cotidiana.

Violentómetro. Medidas de monitoreo y evaluación de la violencia

(insertar violentómetro)

Dentro de los ejes de trabajo, uno de los materiales de mayor difusión y sensibilización es el violentómetro; teniendo en cuenta que las medidas de monitoreo y evaluación de la violencia son necesarias para poder erradicarla, se comparte a las distintas coordinaciones de zona y a través del apoyo de los y las enlaces de género, el material correspondiente al violentómetro, a manera de carteles, flyers y stickers, con el apoyo correspondiente para que ellos y ellas realicen la difusión de esta información. Así mismo, se lleva este material a los eventos del Instituto, en materia de género e infancias para poder informar y concientizar respecto a las 38 distintas expresiones de violencia, según el Observatorio de Participación Política de Mujeres en México, (OPPM) ²

El violentómetro se crea a partir de estas 38 expresiones de violencia que pueden tener cabida dentro y fuera del espacio laboral, siendo naturalizadas muchas de éstas. Y siendo útil este instrumento para pensar en acciones de desnormalización de la violencia, así como para monitorear la experiencia de las servidoras y servidores públicos con relación a las violencias que se viven cotidianamente en sus espacios de trabajo y la reflexión fuera de ellos.

Acción, (preguntar Fer)

Realizar evaluaciones (cuestionarios anónimos) sobre la violencia de género que se experimenta en la administración pública para generar datos sobre la problemática. Se retomarán las distintas manifestaciones de la violencia para identificar qué estrategias de prevención, atención, sanción y erradicación que habrá que fortalecer.

Sírvase el presente material

El presente programa de prevención y sensibilización en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual IVEA ha sido elaborado con la convicción de generar un documento de información, reflexión y difusión así como su pertinencia para ocuparlo como un material didáctico dentro de oficinas y coordinaciones para conocer los lineamientos del Protocolo, Pronunciamiento y Programa, así como para archivar la agenda de trabajo llevada a cabo dentro del Instituto Veracruzano de Educación para los Adultos en materia de género y derechos humanos.

¡Súmate a la Cero Tolerancia!

Y erradiquemos estas conductas que tanto dañan los ambientes laborales y a la sociedad.

1. Ley publicada el 1 de febrero de 2007 en el Diario Oficial de la Federación con la intención de prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y no discriminación, así como garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

2 Manual para el uso de un lenguaje incluyente y con perspectiva de género por la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la violencia con las Mujeres publicado en 2016

3 Guía para identificar las conductas que pueden contribuir a la violencia política en razón de género por el Observatorio de Participación Política de las Mujeres en México (OPPM), publicado por INEGI.

4 Manual de Atención Psicológica a Víctimas de Maltrato Machista, del Colegio Oficial de la Psicología de Gipuzkoa.

Anexos

Anexo 1 Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual

Anexo 2 Pronunciamiento para la Cero Tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual en el Instituto Veracruzano de Educación para los Adultos