

# Informe de Actividades 2021



UNIVERSIDAD DE  
GUADALAJARA  
Red Universitaria e Institución Benemérita de Jalisco

**UNIDAD** para la  
**IGUALDAD**  
Universidad de Guadalajara

## Unidad para la Igualdad (UPI)

La Unidad Para la Igualdad (UPI) de la Universidad de Guadalajara fue creada el día 31 de mayo del 2021 mediante votación de la Comisión Consejo General Universitario de conformidad con el Reglamento interno de la Administración General de la Universidad de Guadalajara.

La UPI nace como respuesta a las demandas históricas de nuestra comunidad para tener un rol activo en prevenir atender las violencias de género, así como las desigualdades entre hombres y mujeres. Se crea, además, para dar cumplimiento a lo establecido en la Ley General de Educación Superior que refiere que las instituciones de Educación Superior (IES) promoverán, entre otras, la adopción de medidas como la creación de una instancia para la igualdad de género, dentro de su estructura, cuya función sea la incorporación de la perspectiva de género en todas las acciones que lleve a cabo la institución. De igual forma, se sugiere que cada IES cuente con un área o instancia que diseñe y atienda el programa institucional para la igualdad de género de manera transversal en los centros educativos y administrativos, así como coordinar la implementación del mecanismo para prevenir, atender, sancionar y dar seguimiento a las medidas sanciones adoptadas por las autoridades competentes para la erradicación del hostigamiento el acoso sexual (así como todas las formas y modalidades de violencia de género).

Durante el año 2021 la UPI elaboró un plan de trabajo dividido en 2 propósitos diseñados a partir de las atribuciones de las que se le dotó por la normatividad: “Igualdad entre hombres y mujeres en la Universidad de Guadalajara” y “Prevención, atención, erradicación de la violencia por razón de género en la universidad desde una visión reeducativa y de transformación”. Este año, enfocó gran parte de sus actividades en el avance del cumplimiento del propósito 2 del Plan de Trabajo “Prevención, atención, erradicación de la violencia por razón de género en la universidad desde una visión reeducativa y de transformación”. Desde esa lógica, las actividades realizadas se enumeran a continuación:

1. Realizamos una consulta con la comunidad universitaria, así como a organizaciones y colectivas a través de



**foros**



**mesas de  
trabajo**



**foro  
presencial**

Gracias a la participación de toda la comunidad universitaria se recibieron, sistematizaron y analizaron, 306 propuestas que fueron incluidas en la nueva versión del protocolo, así como en los programas rectores que serán realizados en próximas fechas a través de un ejercicio de dialogo permanente. De las propuestas realizadas en el eje de prevención recibimos 87, en el eje de atención 152, en el eje de sanción 50 y en el de erradicación 17. Gran parte de las propuestas fueron incorporadas en el protocolo y algunas otras serán incluidas dentro de los programas rectores que realizaremos durante el 2022.

2. Trabajamos en la elaboración del **PPASE Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia de Género y en la incorporación de los criterios y enfoques para la atención de casos de violencia de género en el nuevo Reglamento de Responsabilidades y Sanciones**. Con el nuevo protocolo definimos la figura de los primeros contactos quienes fungirán como las personas que conocerán y atenderán como primer espacio los casos de violencia de género en la universidad.

3. Creamos una propuesta de perfil para quienes fungirán como primeros contactos en la atención de víctimas de violencia de género donde determinamos que las personas primeros contactos deberán cumplir al menos con los siguientes requisitos:

a) Tener una profesión enfocada en las ciencias sociales y humanidades, preferentemente en psicología	b) Haber recibido capacitación en temas de derechos humanos, construcción del género, prevención y atención de la violencia de género y otras relativas a temas de igualdad y no discriminación (entregar probatorios).	c) No contar con antecedentes de quejas, procedimientos administrativos y/o denuncias por acoso u hostigamiento sexual y/o laboral (criterio obligatorio).
d) De preferencia contar con experiencia mínima de un año en la atención a víctimas de violencia.	e) Que la integración de las personas de primer contacto sea paritaria considerando a todos los centros universitarios	f) Tener facilidad de trato con las personas. Ser accesible y con habilidades de escucha.

4. Instalamos una mesa permanente con SEMS para la realización de la guía instruccional y el programa de formación dirigido a orientadores educativos de las preparatorias, así como áreas médicas de los CU quienes serán los primeros contactos. El programa de formación tiene una duración de 20 horas y tiene como objetivo principal lograr que las personas primeros contactos fortalezcan sus capacidades para comprender, identificar y atender las conductas de violencia de género en el ámbito y/o espacio universitario; participen activamente en su detección y atención de conformidad con las disposiciones aplicables y lo hagan desde una perspectiva de género, intercultural, interseccional y de derechos humanos así como que conozcan el procedimiento para imponer sanciones por la comisión de faltas a la normatividad universitaria. El programa se compone de 5 módulos que se desarrollaron de la siguiente forma:

## **Modulo I. La violencia de género ¿Qué es, ¿cómo y dónde se manifiesta?**

**1.1** Conceptos básicos, el género como categoría para identificar la violencia de género contra las mujeres y la desigualdad

**1.2** La relación entre los estereotipos de género, la discriminación y la violencia en contra de las mujeres

**1.3** Tipos y modalidades de violencia de acuerdo a la Ley General y Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

**1.4** Principales manifestaciones de violencia contra las niñas y mujeres en el ámbito universitario, análisis contextual

**1.5** La Violencia Sexual una de las principales manifestaciones de violencia contra las mujeres en los espacios universitarios

**1.5.1** Estereotipos de género relacionados con la sexualidad

**1.5.2** Dinámica y características del Hostigamiento sexual y Acoso sexual (HS y AS)

**1.5.3** Como identificar conductas de AS y HS en el espacio educativo

**1.5.4** Mitos y realidades sobre el AS y el HS

**1.6** Marco jurídico aplicable sobre el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia (Internacional, nacional y universitario)

**1.7** Conductas de violencia de género que sanciona la normatividad universitaria

## **MÓDULO II. La atención de primeros contactos a personas que viven alguna situación de violencia de género**

**2.1** Estándares de competencia relacionados con la atención de primeros contactos a víctimas de violencia

**2.2** ¿Qué son y cómo se aplican los servicios psicológicos de primeros auxilios?

**2.3** Primera parte de la entrevista de primeros contactos (Encuadre)

**2.4** Segunda parte de la entrevista de primeros contactos (Narración de hechos) identificación de tipo y modalidad de violencia, identificación de circunstancias de tiempo, modo y lugar

**2.5** Principios establecidos en el Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia de Género en la Universidad

**2.5.1** Principio de igualdad y no discriminación

**2.5.2** Principio de no represalias

**2.5.3** Principio de la debida diligencia reforzada

**2.5.4** Principio de no victimización secundaria

**2.6** Enfoques establecidos en el Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia de Género en la Universidad

**2.6.1** Enfoque de derechos humanos

**2.6.2** Enfoque de género

**2.6.3** Enfoque de interseccionalidad

**2.6.4** Enfoque de interculturalidad

**2.6.5** Enfoque desde las adolescencias

**2.7** Tercera parte de la entrevista de primeros contactos (análisis desde los distintos enfoques, identificación de características individuales y contextuales)

### **MÓDULO III. Elaboración de solicitudes de medidas de acuerdo al análisis de riesgo y propuestas de servicios que puede ofertar la persona primer contacto**

**3.1** Aplicación del instrumento para la medición de riesgo

**3.2** Medidas cautelares de acuerdo al Protocolo, que son, cuáles son los elementos a considerar para la solicitud de medidas y el formato para solicitarlas ante la Comisión de Responsabilidades y Sanción de CU o preparatoria correspondiente

**3.3** Servicios especializados que se pueden ofertar por parte de la universidad

**3.4** Kit de primeros contactos, contenidos y cómo utilizarlos

**3.5** Casos prácticos

### **MÓDULO IV. Generalidades del procedimiento de responsabilidades**

**4.1** Objeto, ámbito de aplicación y sujetos de responsabilidad del RRVFNU

**4.2** Etapa de investigación

**4.3** Etapa de substanciación

**4.4** Etapa de resolución

5. Realizamos la guía de atención que busca ser una herramienta que establezca los criterios orientadores para que quienes desempeñen la labor de Primeros Contactos, e incorporen los enfoques y principios establecidos en el protocolo PPASE, en la atención a víctimas de violencia de género para la actuación de quienes realizarán las entrevistas de primer contacto. La guía toma como base los lineamientos para la elaboración de los protocolos para la atención de acoso y hostigamiento sexual de la SEP e INMUJERES, así como los criterios establecidos en algunos Estándares de Competencia. **La guía se divide en 4 pasos y contiene el kit de primeros contactos, que son los insumos y formatos necesarios para su función. Dentro del kit se primeros contactos, trabajamos en colaboración con la Oficina de la Abogacía General los formatos de canalización, llenado de información, solicitud de medidas cautelares, así como una guía adicional para brindar contención emocional a las víctimas en caso de ser necesario.**

6. Elaboramos junto con alumnas estudiantes de psicología, la guía de contención emocional que será uno de los insumos para primeros contactos en casos de intervención por crisis a víctimas de violencia de género.

Formación a personas de la comunidad universitaria para la primera atención en casos de violencia de género:

7. **Hemos capacitado a un total de 102 personas, 86 mujeres y 16 hombres del SEMS, 18 de las áreas médicas de CU y 6 de la Coordinación de Formación Integral. El programa de formación fue calendarizado a través de 3 grupos, 6 sesiones con una duración total de 20 horas, mismas que se desarrollaron en un modelo híbrido, cuatro virtuales y dos presenciales.** En estas últimas se realizaron actividades prácticas alineadas al estándar de competencia ECO 539 atención de primer contacto a mujeres víctimas de violencia.

8. **Nos encontramos iniciando con los trabajos para la elaboración del Sistema Único de Información SUI** que será el registro confidencial de casos de violencia de género que tendrá como finalidad ser un sistema que contenga la desagregación de datos de cada caso particular con la finalidad de generar estadísticas, analizar sus resultados y diseñar medidas e indicadores que contribuyan a la prevención, atención, seguimiento y sanción de estos casos. Este sistema buscará eliminar la revictimización, generar datos y estadísticas, así como procesos de seguimiento.

9. Capacitamos a través del taller construyendo espacios libres de violencia en el marco de la implementación del PPASE a 71 directivos y directivas de preparatorias.



10. Como parte de los avances para la elaboración del programa institucional de prevención, atención, sanción y erradicación de las violencias **se realizaron los primeros trabajos para construir el diagnóstico a partir del cual se reflejan las diferentes manifestaciones de violencia que viven las personas integrantes de la comunidad universitaria**. El diagnóstico busca reconocer que en los entornos y contextos donde se encuentran ubicados nuestros planteles también existen diferentes violencias e inseguridades a las que nuestra comunidad se encuentra expuesta. Los espacios universitarios no son entes aislados y estamos conscientes que para construir un sentido de comunidad y fortalecer la prevención es de suma importancia comprender lo que ocurre en nuestros entornos y las formas a partir de las cuales estos pueden influir en las percepciones de violencia e inseguridad. La construcción del diagnóstico continúa y estará listo en febrero cuando se someta a consulta y participación en la elaboración de indicadores en todos los espacios de la red universitaria.

11. Como parte de las atribuciones de la **UPI se encuentra la de emitir opiniones técnicas. En tal sentido han sido solicitadas 6 opiniones técnicas de asuntos turnados por la Secretaría General, así como gestiones de acompañamiento en asuntos relacionados con violencia de género en distintos CU**. A partir de las opiniones técnicas emitidas por la UPI se presentan algunas reflexiones, consideraciones y aportaciones de acuerdo a los criterios que le dan vida al nuevo protocolo de la UDG y que incluyen la perspectiva de género, el enfoque de derechos humanos e interseccional entre otros. Asimismo, hemos propuesto bajo estos nuevos enfoques y principios medidas y acciones que colocan al centro a las víctimas, no las re victimizan y garantizan sus condiciones de seguridad en el ámbito de nuestras competencias.

12. Nos encontramos en la **construcción del Programa de formación para la erradicación de las conductas de violencia de género** a través del cual se dará cumplimiento a las medidas reeducativas que dicten las autoridades correspondientes en cumplimiento del PPASE, así como del instrumento de evaluación de riesgo y el programa de formación para comisiones de responsabilidad, mismos que iniciarán en el mes de enero del 2022.

13. En el mes de enero 2022 aplicaremos **las evaluaciones a las y los primeros contactos capacitados y trabajaremos en la acreditación como entidad certificadora del estándar de competencia 539 de CONOCER**, con la finalidad de certificar en una segunda etapa, a las personas primeros contactos.

14. Participamos en la revisión del manual de prueba realizado por la oficina de Abogacía General que tiene la finalidad de establecer las pautas para la aportación, valoración y desahogo de pruebas en los procedimientos administrativos que se establecen en el nuevo Reglamento de Responsabilidades y Sanciones de la Universidad.

15. Participamos en la **elaboración del informe 2018-2020 de nuestra Institución para el ONIGIES** el cual da cuenta de los avances y retos de nuestra comunidad en materia de legislación con perspectiva de género, corresponsabilidad familiar, estadísticas y diagnósticos con perspectiva de género, lenguaje incluyente y no sexista, sensibilización en género, investigaciones y estudios de género, violencia de género e igualdad de oportunidades.

**16. Coordinamos la impartición de un curso en lenguaje incluyente para integrantes de la UPI, Vicerrectoría Ejecutiva y Coordinación de Comunicación Social** con el objetivo de desarrollar criterios para su integración en los documentos y plataformas de comunicación de la Institución.

**17.** Se elaboraron **versiones sintéticas y amigables del Protocolo y su versión en inglés para estudiantes de intercambio.** Se comienza a trabajar en diferentes versiones de lenguas de los pueblos originarios, así como versiones incluyentes.

**18.** Participamos con OAG en la construcción de un manual de procesos del protocolo.

**19.** Definimos los componentes de las capacitaciones para quienes integran las comisiones de sanciones y responsabilidades, mismas que iniciarán en enero del 2022 y que serán impartidas a las comisiones de la red universitaria.

**20.** Como parte de las acciones afirmativas que se han impulsado es la utilización del lenguaje incluyente en las comunicaciones oficiales, así como en los títulos universitarios y nombramientos.

**21. Capacitamos a todo el personal universitario en el curso virtual Prevención del Acoso y Hostigamiento Sexual y trabajamos el desarrollo del curso para conocer el protocolo y otro sobre masculinidades.**

**22. El Consejo de Rectoras y Rectores se capacitó en el curso “Como incluir la perspectiva de masculinidades positivas en la gobernanza”.**



