

Prevención y atención del acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral: Ética y derechos humanos en entornos profesionales

Ética, Responsabilidad Social y Justicia | Comportamiento ético en entornos profesionales | para adultos en educación para el trabajo | 8 semanas

Descripción del Curso

Este curso está diseñado para capacitar a adultos en educación para el trabajo en la identificación, prevención y atención efectiva del acoso y hostigamiento sexual dentro del ámbito laboral. Se enfoca en fortalecer el comportamiento ético en entornos profesionales mediante la incorporación de enfoques de género y derechos humanos, promoviendo ambientes de trabajo seguros, respetuosos e inclusivos.

Dirigido a trabajadores, supervisores, líderes de equipo y personas interesadas en fomentar la justicia y la responsabilidad social en sus centros laborales, el curso ofrece herramientas prácticas y conocimientos teóricos para detectar conductas inapropiadas, aplicar protocolos de atención y contribuir a la construcción de una cultura organizacional basada en el respeto y la equidad.

El enfoque metodológico combina exposiciones conceptuales, análisis de casos reales, actividades reflexivas y estrategias participativas que facilitan el aprendizaje significativo y la aplicación práctica. Al finalizar, los participantes estarán capacitados para identificar situaciones de acoso y hostigamiento sexual, comprender su impacto, conocer los marcos legales y éticos aplicables, y diseñar o participar en acciones preventivas y de atención efectivas en sus lugares de trabajo.

Objetivos Generales

- Describir los conceptos fundamentales relacionados con el acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral, así como su impacto social y personal.
- Analizar y aplicar los marcos legales y normativos nacionales e internacionales que regulan la prevención y atención del acoso y hostigamiento sexual.
- Identificar y evaluar estrategias y protocolos efectivos para prevenir, detectar y atender situaciones de acoso y hostigamiento sexual en entornos laborales.
- Integrar enfoques de género y derechos humanos en la gestión ética de conflictos relacionados con acoso y hostigamiento sexual.
- Desarrollar habilidades para la comunicación asertiva y la promoción de ambientes laborales seguros y respetuosos.

Competencias

- Identificar y describir las conductas que constituyen acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral.
- Aplicar protocolos y procedimientos para la prevención y atención de casos de acoso y hostigamiento sexual, incorporando enfoques de género y derechos humanos.
- Analizar situaciones laborales desde una perspectiva ética, promoviendo ambientes de trabajo respetuosos e inclusivos.
- Desarrollar estrategias de comunicación asertiva para la denuncia y resolución de conflictos relacionados con acoso y hostigamiento sexual.
- Reconocer y respetar los derechos humanos y la igualdad de género como bases fundamentales para la convivencia laboral.

Requerimientos

- Conocimientos básicos sobre derechos humanos y equidad de género.
- Acceso a materiales de lectura y recursos digitales proporcionados durante el curso.
- Disposición para participar en actividades reflexivas y discusiones grupales.
- Habilidades básicas de comunicación y manejo de herramientas digitales para educación en línea (en caso de modalidad virtual).

Unidades del Curso

Unidad 1: Introducción al acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral

Objetivos de Aprendizaje

- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de definir los conceptos básicos de acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral con precisión y claridad.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de identificar las características principales que distinguen el acoso y hostigamiento sexual en entornos profesionales mediante análisis de casos prácticos.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de explicar la relevancia social y personal del acoso y hostigamiento sexual en el trabajo, fundamentando su impacto en el bienestar laboral y la ética profesional.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de clasificar ejemplos de conductas que constituyen acoso y hostigamiento sexual en diferentes contextos laborales, aplicando criterios establecidos en la unidad.

Contenidos Temáticos

1. Conceptos básicos de acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral

- Definición de acoso sexual: Explicación clara y precisa del acoso sexual, sus elementos esenciales y ejemplos comunes en el entorno laboral.

- Definición de hostigamiento sexual: Distinción entre acoso y hostigamiento sexual, con énfasis en sus características específicas y manifestaciones laborales.
- Diferenciación entre acoso, hostigamiento y otras conductas inapropiadas: Clarificación de términos y conductas para evitar confusiones.
- Normativas y marcos legales básicos nacionales e internacionales relacionados con el acoso y hostigamiento sexual en el trabajo.

2. Características principales que distinguen el acoso y hostigamiento sexual en entornos profesionales

- Elementos que constituyen acoso y hostigamiento: conducta no deseada, persistencia, relación de poder, y contexto laboral.
- Tipos de acoso y hostigamiento sexual: verbal, no verbal, físico, visual y digital.
- Análisis de casos prácticos: identificación de conductas, actores involucrados, contexto y consecuencias.
- Factores que agravan o atenúan la situación: frecuencia, gravedad, poder jerárquico y contexto cultural.

3. Relevancia social y personal del acoso y hostigamiento sexual en el trabajo

- Impacto en el bienestar laboral: salud mental, desempeño, clima organizacional y rotación de personal.
- Implicaciones éticas: respeto a la dignidad, igualdad de oportunidades y ambiente de trabajo seguro.
- Consecuencias sociales: perpetuación de desigualdades, discriminación y violencia de género.
- Importancia de la prevención y atención: beneficios para individuos, organizaciones y sociedad.

4. Clasificación de conductas que constituyen acoso y hostigamiento sexual en diferentes contextos laborales

- Ejemplos específicos en distintos sectores: industria, servicios, educación, salud, etc.
- Criterios para clasificar conductas: naturaleza, contexto, frecuencia y percepción de la víctima.
- Distinción entre conductas aceptables y no aceptables en el entorno laboral.
- Procedimientos para reportar y documentar conductas inapropiadas.

Actividades

Actividad 1: Definición y reflexión sobre acoso y hostigamiento sexual

Objetivo: Contribuir al objetivo 1 (definir conceptos básicos con precisión y claridad).

Descripción paso a paso:

- El docente presenta brevemente las definiciones oficiales de acoso y hostigamiento sexual.
- Los estudiantes, en parejas, discuten y elaboran sus propias definiciones basadas en ejemplos cotidianos.
- Cada pareja comparte su definición con el grupo, y el docente guía una comparación con las definiciones formales.
- Se realiza una reflexión grupal sobre la importancia de conocer y usar correctamente estos términos.

Organización: Parejas y grupo grande

Producto esperado: Definiciones escritas y reflexión grupal documentada.

Duración estimada: 45 minutos

Actividad 2: Análisis de casos prácticos para identificar características

Objetivo: Contribuir al objetivo 2 (identificar características principales mediante casos prácticos).

Descripción paso a paso:

- El docente entrega varios casos escritos o videos breves con situaciones de acoso y hostigamiento sexual en el trabajo.
- En grupos pequeños, los estudiantes analizan los casos, identifican las conductas, actores, contexto y posibles consecuencias.
- Cada grupo expone sus conclusiones y el docente complementa con aspectos técnicos y legales.

Organización: Grupos pequeños (3-4 personas)

Producto esperado: Análisis escrito o presentación oral de casos.

Duración estimada: 60 minutos

Actividad 3: Debate sobre la relevancia social y personal del acoso y hostigamiento sexual

Objetivo: Contribuir al objetivo 3 (explicar la relevancia social y personal, y su impacto).

Descripción paso a paso:

- El docente divide al grupo en dos equipos para un debate: uno abordará el impacto personal y psicológico, el otro el impacto social y organizacional.
- Los equipos investigan y preparan argumentos durante 20 minutos.
- Se realiza el debate moderado por el docente, que al final sintetiza y refuerza la importancia de ambos impactos.

Organización: Grupos y debate en grupo grande

Producto esperado: Argumentos escritos y síntesis grupal.

Duración estimada: 50 minutos

Actividad 4: Clasificación de conductas en diferentes contextos laborales

Objetivo: Contribuir al objetivo 4 (clasificar ejemplos aplicando criterios establecidos).

Descripción paso a paso:

- El docente presenta una lista de conductas variadas y ejemplos en distintos sectores laborales.
- Individualmente, los estudiantes clasifican cada conducta como acoso, hostigamiento, conducta inapropiada o no constitutiva de acoso.
- Posteriormente, en parejas discuten sus clasificaciones y justifican sus criterios.
- Finalmente, se realiza una puesta en común donde el docente corrige y aclara dudas.

Organización: Individual y parejas

Producto esperado: Tabla de clasificación con justificaciones.

Duración estimada: 45 minutos

Evaluación

Evaluación diagnóstica

Qué se evalúa: Conocimientos previos sobre acoso y hostigamiento sexual, definiciones y percepciones personales.

Cómo se evalúa: Cuestionario breve con preguntas abiertas y de opción múltiple al inicio de la unidad.

Instrumento sugerido: Cuestionario escrito o digital (Google Forms, Kahoot).

Evaluación formativa

Qué se evalúa: Participación en actividades de análisis de casos, debates y clasificación de conductas; comprensión progresiva de conceptos y aplicación práctica.

Cómo se evalúa: Observación directa, revisión de productos escritos y presentaciones; retroalimentación continua durante las actividades.

Instrumento sugerido: Rúbricas para análisis de casos y clasificación, listas de cotejo para participación y argumentación en debates.

Evaluación sumativa

Qué se evalúa: Capacidad para definir conceptos, identificar características, explicar relevancia e interpretar ejemplos correctamente.

Cómo se evalúa: Prueba escrita final con preguntas definitorias, análisis de casos breves y clasificación de conductas.

Instrumento sugerido: Examen escrito con preguntas teóricas y prácticas, incluyendo escenarios para análisis.

Unidad 2: Impacto del acoso y hostigamiento sexual: personal, laboral y social

Objetivos de Aprendizaje

- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de identificar las consecuencias físicas, emocionales y psicológicas del acoso y hostigamiento sexual en las personas afectadas, mediante el análisis de casos reales y teóricos.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de explicar el impacto organizacional del acoso y hostigamiento sexual en el ambiente laboral, evaluando sus efectos en la productividad, clima laboral y reputación institucional.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de analizar las repercusiones sociales del acoso y hostigamiento sexual, relacionándolas con la cultura organizacional y los derechos humanos.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de proponer medidas preventivas efectivas para mitigar el impacto del acoso y hostigamiento sexual en entornos laborales, fundamentadas en principios éticos y normativas vigentes.

Contenidos Temáticos

1. Consecuencias personales del acoso y hostigamiento sexual

- **1.1 Consecuencias físicas:** Exploración de los efectos físicos que pueden experimentar las víctimas, como trastornos del sueño, fatiga, problemas de salud crónicos y somatización.
- **1.2 Consecuencias emocionales y psicológicas:** Análisis del impacto en la salud mental, incluyendo ansiedad, depresión, estrés postraumático, baja autoestima y sentimientos de culpa o vergüenza.
- **1.3 Análisis de casos reales y teóricos:** Estudio de ejemplos concretos para identificar y comprender las diversas manifestaciones del impacto personal del acoso y hostigamiento sexual.

2. Impacto organizacional del acoso y hostigamiento sexual

- **2.1 Efectos en la productividad:** Cómo el acoso reduce la motivación, concentración y desempeño de las personas afectadas y del equipo de trabajo.
- **2.2 Influencia en el clima laboral:** Análisis de la generación de ambientes de trabajo tóxicos, aumento de conflictos y disminución de la colaboración y confianza.
- **2.3 Repercusión en la reputación institucional:** Impacto en la imagen pública y credibilidad de la organización, con posibles consecuencias legales y económicas.

3. Repercusiones sociales del acoso y hostigamiento sexual

- **3.1 Cultura organizacional y normalización:** Reflexión sobre cómo ciertas culturas laborales pueden perpetuar conductas de acoso y la importancia de promover valores inclusivos y respetuosos.
- **3.2 Derechos humanos y justicia social:** Vinculación del acoso con la violación de derechos fundamentales y la necesidad de políticas y prácticas que garanticen la equidad e integridad de las personas.
- **3.3 Impacto en la sociedad:** Consideración de cómo el acoso afecta no solo a individuos y organizaciones, sino también a la comunidad en general, incluyendo la perpetuación de desigualdades y estigmas.

4. Medidas preventivas y estrategias de mitigación

- **4.1 Principios éticos en la prevención:** Fundamentación de las acciones preventivas en la ética profesional, respeto y dignidad humana.
- **4.2 Normativas y políticas institucionales:** Revisión de leyes, reglamentos y protocolos que regulan la prevención y atención del acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral.
- **4.3 Estrategias efectivas de prevención:** Propuestas prácticas para implementar en los centros de trabajo, como capacitaciones, canales de denuncia confidenciales y campañas de sensibilización.
- **4.4 Promoción de una cultura organizacional saludable:** Acciones para fomentar ambientes inclusivos, equitativos y libres de violencia.

Actividades

Actividad 1: Análisis de casos de impacto personal

Objetivo: Identificar las consecuencias físicas, emocionales y psicológicas del acoso y hostigamiento sexual en las personas afectadas.

Descripción:

- El docente presenta tres casos breves (reales o ficticios) que describen situaciones de acoso laboral y sus consecuencias personales.
- Los estudiantes, en grupos pequeños, leen y analizan los casos, identificando las consecuencias mencionadas en cada uno.
- Discuten y elaboran un listado de efectos físicos, emocionales y psicológicos evidentes en los casos.
- Finalmente, cada grupo comparte sus conclusiones con el resto del grupo para una discusión general.

Organización: Grupos pequeños (3-4 personas)

Producto esperado: Listado de consecuencias identificadas y presentación oral breve.

Duración estimada: 60 minutos

Actividad 2: Diagnóstico del impacto organizacional

Objetivo: Explicar el impacto organizacional del acoso y hostigamiento sexual en el ambiente laboral.

Descripción:

- Se presenta a los estudiantes un escenario hipotético de una empresa con problemas derivados del acoso sexual.
- En parejas, deben identificar los impactos en productividad, clima laboral y reputación.
- Elaboran un breve informe que describa cada impacto y sugiera formas de medirlos (ej. ausentismo, rotación, encuestas de clima).
- Se comparte y discute en plenaria para consolidar el diagnóstico.

Organización: Parejas

Producto esperado: Informe diagnóstico escrito.

Duración estimada: 45 minutos

Actividad 3: Debate sobre repercusiones sociales y cultura organizacional

Objetivo: Analizar las repercusiones sociales del acoso y hostigamiento sexual y su relación con la cultura organizacional y los derechos humanos.

Descripción:

- Se divide a los estudiantes en dos grupos: uno defenderá la posición de que la cultura organizacional es clave para evitar el acoso; el otro discutirá cómo las normas sociales más amplias influyen en la prevalencia del acoso.
- Cada grupo investiga y prepara argumentos durante 20 minutos.
- Se realiza un debate guiado por el docente, con tiempo para exposición y respuestas.
- Al finalizar, se realiza reflexión conjunta para integrar ambos puntos de vista y destacar la importancia de los derechos humanos.

Organización: Grupos

Producto esperado: Participación en debate y reflexión escrita individual post-debate.

Duración estimada: 90 minutos

Actividad 4: Diseño de un plan preventivo para el entorno laboral

Objetivo: Proponer medidas preventivas efectivas para mitigar el impacto del acoso y hostigamiento sexual en entornos laborales.

Descripción:

- En grupos, los estudiantes diseñan un plan preventivo para una empresa ficticia, que incluya políticas, formación, canales de denuncia y promoción de cultura ética.
- El plan debe estar fundamentado en principios éticos y normativas vigentes presentadas en la unidad.
- Preparan una presentación breve para compartir el plan con el grupo.
- El docente retroalimenta y orienta para mejorar la propuesta.

Organización: Grupos (4-5 personas)

Producto esperado: Plan preventivo escrito y presentación oral.

Duración estimada: 90 minutos

Evaluación

Evaluación diagnóstica

Qué se evalúa: Conocimientos previos sobre las consecuencias del acoso y hostigamiento sexual a nivel personal, laboral y social.

Cómo se evalúa: Cuestionario breve de preguntas abiertas y de opción múltiple sobre experiencias, percepciones y conocimientos.

Instrumento sugerido: Cuestionario impreso o digital aplicado al inicio de la unidad.

Evaluación formativa

Qué se evalúa: Progreso en la comprensión de impactos y habilidades para analizar casos, así como la capacidad para proponer medidas preventivas.

Cómo se evalúa: Observación durante las actividades grupales, revisión de productos parciales (listados, informes, debates), retroalimentación continua.

Instrumento sugerido: Rúbrica para evaluar análisis de casos, participación en debate y calidad del plan preventivo.

Evaluación sumativa

Qué se evalúa: Dominio integral de la unidad: identificación de consecuencias, explicación de impactos organizacionales, análisis social y propuesta de medidas preventivas.

Cómo se evalúa: Examen escrito que incluya preguntas de desarrollo, análisis de un caso y propuesta de medidas; evaluación del plan preventivo final presentado.

Instrumento sugerido: Examen escrito y rúbrica de evaluación del plan preventivo.

Unidad 3: Marco legal y normativo en materia de acoso y hostigamiento sexual

Objetivos de Aprendizaje

- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de identificar las principales leyes, normativas y políticas nacionales e internacionales relacionadas con la prevención y atención del acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de analizar los derechos humanos y principios éticos que sustentan las normativas sobre acoso y hostigamiento sexual en entornos profesionales.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de comparar las diferencias y similitudes entre los marcos legales nacionales e internacionales para evaluar su aplicación en contextos laborales específicos.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de interpretar casos prácticos aplicando la legislación vigente para identificar responsabilidades y procedimientos adecuados en situaciones de acoso y hostigamiento sexual.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de elaborar un resumen crítico sobre la importancia del marco legal y normativo en la prevención y atención del acoso y hostigamiento sexual, fundamentado en evidencias legales y éticas.

Contenidos Temáticos

1. Introducción al marco legal y normativo en materia de acoso y hostigamiento sexual

- Definición y conceptos clave: acoso sexual, hostigamiento sexual, ámbito laboral.
- Importancia del marco legal en la prevención y atención del acoso y hostigamiento sexual.
- Relación entre ética, derechos humanos y legislación en entornos laborales.

2. Legislación y normativas nacionales sobre acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral

- Leyes principales vigentes (por ejemplo, Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Ley Federal del Trabajo, Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres).
- Reglamentos y políticas internas en las empresas.
- Procedimientos legales y administrativos para la denuncia y atención de casos.

3. Normativas y convenios internacionales relacionados con la prevención y atención del acoso y hostigamiento sexual

- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relevantes, como el Convenio 190.
- Declaración Universal de Derechos Humanos y su relación con la dignidad en el trabajo.
- Recomendaciones de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) y otros organismos internacionales.

4. Derechos humanos y principios éticos que sustentan las normativas sobre acoso y hostigamiento sexual

- Derecho a la igualdad, dignidad, y no discriminación.
- Principios éticos en el ámbito laboral: respeto, justicia, integridad y responsabilidad.
- La ética como fundamento para la creación y aplicación de normativas contra el acoso.

5. Comparación entre marcos legales nacionales e internacionales

- Diferencias y similitudes en definiciones, alcances y procedimientos.
- Casos de aplicación en contextos laborales específicos.
- Ventajas y limitaciones de cada marco para la protección de los derechos de las personas en el trabajo.

6. Aplicación práctica del marco legal: interpretación y análisis de casos

- Metodología para interpretar casos prácticos bajo la legislación vigente.
- Identificación de responsabilidades, procedimientos y sanciones.
- Análisis de ejemplos reales o hipotéticos para una adecuada aplicación legal.

7. Elaboración de un resumen crítico sobre la importancia del marco legal y normativo

- Fundamentación con evidencias legales y éticas.
- Reflexión sobre el impacto del marco legal en la prevención y atención del acoso y hostigamiento sexual.
- Propuestas para mejorar la implementación y efectividad de las normativas.

Actividades

Actividad 1: Investigación y presentación de leyes y normativas nacionales e internacionales

Objetivo: Identificar las principales leyes, normativas y políticas nacionales e internacionales relacionadas con la prevención y atención del acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral.

Descripción:

- Dividir a los estudiantes en grupos pequeños (3-4 personas).
- Asignar a cada grupo la investigación de una ley o convenio internacional específico.
- Cada grupo debe preparar una presentación breve (5-7 minutos) explicando los aspectos clave, objetivos y procedimientos de la normativa asignada.
- Presentar ante el resto de la clase y responder preguntas.

Organización: Grupos pequeños

Producto esperado: Presentación oral con apoyo visual (carteles, diapositivas, etc.)

Duración estimada: 90 minutos (incluyendo presentaciones y preguntas)

Actividad 2: Análisis y debate sobre derechos humanos y principios éticos

Objetivo: Analizar los derechos humanos y principios éticos que sustentan las normativas sobre acoso y hostigamiento sexual en entornos profesionales.

Descripción:

- Lectura guiada de fragmentos de la Declaración Universal de Derechos Humanos y principios éticos aplicados al trabajo.
- Discusión en parejas sobre cómo estos principios se reflejan en las leyes y políticas laborales.
- Debate grupal sobre la importancia de la ética en la prevención y atención del acoso y hostigamiento sexual.

Organización: Individual para lectura, parejas para discusión, grupo para debate

Producto esperado: Registro escrito con conclusiones personales y resumen grupal de debate

Duración estimada: 60 minutos

Actividad 3: Comparación práctica de marcos legales nacionales e internacionales

Objetivo: Comparar las diferencias y similitudes entre los marcos legales nacionales e internacionales para evaluar su aplicación en contextos laborales específicos.

Descripción:

- Proporcionar a los estudiantes casos cortos de situaciones laborales con acoso o hostigamiento sexual.
- En grupos, discutir cómo se aplicaría la legislación nacional y la internacional en cada caso.
- Elaborar un cuadro comparativo que incluya diferencias, similitudes, ventajas y limitaciones.
- Presentar conclusiones al grupo.

Organización: Grupos pequeños

Producto esperado: Cuadro comparativo y exposición oral breve

Duración estimada: 90 minutos

Actividad 4: Resolución de casos prácticos aplicando la legislación vigente

Objetivo: Interpretar casos prácticos aplicando la legislación vigente para identificar responsabilidades y procedimientos adecuados en situaciones de acoso y hostigamiento sexual.

Descripción:

- Presentar a los estudiantes casos detallados basados en situaciones reales o simuladas.
- Individualmente o en parejas, analizar cada caso para identificar qué leyes se aplican, responsabilidades de las partes y pasos a seguir para atención y denuncia.
- Elaborar un informe breve con el análisis y recomendaciones.
- Compartir resultados con el grupo para retroalimentación.

Organización: Individual o parejas

Producto esperado: Informe escrito de análisis de caso

Duración estimada: 90 minutos

Actividad 5: Elaboración de un resumen crítico sobre el marco legal y normativo

Objetivo: Elaborar un resumen crítico sobre la importancia del marco legal y normativo en la prevención y atención del acoso y hostigamiento sexual, fundamentado en evidencias legales y éticas.

Descripción:

- Revisión individual de notas y materiales vistos durante la unidad.
- Redacción de un resumen crítico que incluya la relevancia del marco legal, sus fortalezas y áreas de mejora, sustentado en principios éticos y derechos humanos.
- Compartir voluntariamente el resumen para discusión y enriquecimiento final.

Organización: Individual

Producto esperado: Resumen crítico escrito

Duración estimada: 60 minutos

Evaluación

Evaluación Diagnóstica

Qué se evalúa: Conocimientos previos sobre leyes, normativas y conceptos básicos relacionados con acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral.

Cómo se evalúa: Cuestionario breve con preguntas de opción múltiple y definiciones.

Instrumento sugerido: Cuestionario en papel o digital con 10 preguntas básicas.

Evaluación Formativa

Qué se evalúa: Participación en actividades prácticas, análisis de casos, capacidad para identificar y aplicar normativas, y argumentación ética.

Cómo se evalúa: Observación directa, revisión de productos parciales (presentaciones, cuadros comparativos, informes), retroalimentación grupal e individual.

Instrumento sugerido: Rúbricas para presentaciones, análisis de casos y debates; listas de cotejo para participación.

Evaluación Sumativa

Qué se evalúa: Competencia integral para identificar, analizar, comparar, interpretar y elaborar un resumen crítico sobre el marco legal y normativo.

Cómo se evalúa: Examen escrito o trabajo final que incluya preguntas teóricas y análisis de un caso práctico, además de la entrega del resumen crítico.

Instrumento sugerido: Examen escrito estructurado y rúbrica para la evaluación del resumen crítico.

Unidad 4: Enfoques de género y derechos humanos en la prevención y atención

Objetivos de Aprendizaje

- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de identificar los principales conceptos y principios de los enfoques de género y derechos humanos relacionados con el acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de analizar cómo los enfoques de género y derechos humanos contribuyen a la prevención y atención del acoso y hostigamiento sexual en contextos laborales.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de evaluar casos prácticos aplicando enfoques de género y derechos humanos para proponer soluciones éticas y respetuosas en situaciones de acoso y hostigamiento sexual.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de integrar los enfoques de género y derechos humanos en el diseño de estrategias y protocolos para la prevención y atención del acoso y hostigamiento sexual en entornos profesionales.

Contenidos Temáticos

1. Introducción a los enfoques de género y derechos humanos en el ámbito laboral

- Definición y contexto del enfoque de género: comprender cómo las construcciones sociales sobre roles y relaciones de género influyen en las dinámicas laborales.
- Conceptos básicos de derechos humanos: su importancia para garantizar un ambiente de trabajo digno, seguro y libre de discriminación y violencia.
- Relación entre género, derechos humanos y acoso sexual en el trabajo: marco conceptual para abordar la prevención y atención.

2. Principios fundamentales de los enfoques de género y derechos humanos aplicados al acoso y hostigamiento sexual

- Principio de igualdad y no discriminación: garantizar igualdad de oportunidades y trato en el entorno laboral.
- Principio de dignidad humana: respeto hacia todas las personas independientemente de su género.
- Principio de autonomía y libre desarrollo de la personalidad: derecho a un ambiente laboral seguro y libre de violencia.
- Reconocimiento de la diversidad y la interseccionalidad: cómo factores como género, orientación sexual, raza y discapacidad influyen en las experiencias de acoso.

3. Impacto del acoso y hostigamiento sexual desde la perspectiva de género y derechos humanos

- Efectos físicos, psicológicos y sociales en las víctimas: análisis desde un enfoque integral.
- Consecuencias para el ambiente laboral: clima organizacional, productividad y legalidad.
- Obligaciones legales y éticas de las organizaciones para prevenir y atender el acoso.

4. Aplicación práctica de los enfoques de género y derechos humanos en la prevención y atención del acoso y hostigamiento sexual

- Identificación de situaciones de riesgo y vulnerabilidad desde una perspectiva de género.

- Diseño de protocolos y estrategias inclusivas que respeten los derechos humanos.
- Procedimientos éticos para la atención y acompañamiento de víctimas.
- Promoción de cultura organizacional basada en el respeto, igualdad y dignidad.

5. Análisis y evaluación de casos prácticos con enfoque de género y derechos humanos

- Estudio de casos reales o simulados de acoso y hostigamiento sexual en el trabajo.
- Aplicación de principios y conceptos para identificar problemáticas y proponer soluciones éticas.
- Discusión sobre medidas correctivas, preventivas y de reparación desde una perspectiva integral.

Actividades

1. Mapa conceptual sobre enfoques de género y derechos humanos

Objetivo: Identificar los principales conceptos y principios de los enfoques de género y derechos humanos relacionados con el acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral.

Descripción:

- Los estudiantes investigan definiciones y principios básicos de género y derechos humanos.
- En grupos pequeños, elaboran un mapa conceptual que relacione estos conceptos específicamente con la prevención del acoso laboral.
- Presentan y discuten sus mapas con el grupo completo para consolidar el conocimiento.

Organización: Grupos de 3-4 personas

Producto esperado: Mapa conceptual físico o digital que integre los conceptos clave.

Duración estimada: 90 minutos

2. Análisis crítico de un caso de acoso laboral desde la perspectiva de género y derechos humanos

Objetivo: Analizar cómo los enfoques de género y derechos humanos contribuyen a la prevención y atención del acoso y hostigamiento sexual en contextos laborales.

Descripción:

- Se presenta a los estudiantes un caso escrito de acoso en el trabajo con detalles relevantes.
- En parejas, identifican los elementos relacionados con género y derechos humanos presentes en el caso.
- Discuten las implicaciones y proponen acciones para la prevención y atención basadas en estos enfoques.
- Comparten sus conclusiones con el grupo para enriquecer el análisis.

Organización: Parejas

Producto esperado: Informe breve con diagnóstico y propuestas de intervención.

Duración estimada: 60 minutos

3. Taller de diseño de estrategias y protocolos inclusivos contra el acoso sexual

Objetivo: Integrar los enfoques de género y derechos humanos en el diseño de estrategias y protocolos para la prevención y atención del acoso y hostigamiento sexual en entornos profesionales.

Descripción:

- Se divide a la clase en grupos y se asigna la tarea de diseñar un borrador de protocolo o estrategia preventiva que incorpore principios de igualdad, respeto y derechos humanos.
- Los grupos deben considerar mecanismos de denuncia, acompañamiento a víctimas y sensibilización del personal.
- Se realiza una puesta en común para retroalimentar y mejorar sus diseños.

Organización: Grupos de 4-5 personas

Producto esperado: Documento escrito o presentación con el protocolo o estrategia propuesta.

Duración estimada: 120 minutos

4. Debate sobre la importancia de la interseccionalidad en la prevención del acoso laboral

Objetivo: Evaluar casos prácticos aplicando enfoques de género y derechos humanos para proponer soluciones éticas y respetuosas en situaciones de acoso y hostigamiento sexual.

Descripción:

- Se plantean diferentes perfiles de víctimas con características diversas (género, orientación sexual, discapacidad, etnia).
- Los participantes, distribuidos en dos equipos, argumentan sobre la importancia de considerar estas variables para una prevención efectiva.
- Al final, se reflexiona en grupo sobre cómo la interseccionalidad fortalece las políticas contra el acoso.

Organización: Grupos grandes divididos en dos equipos

Producto esperado: Registro de argumentos y conclusiones del debate.

Duración estimada: 60 minutos

Evaluación

Evaluación diagnóstica

Qué se evalúa: Conocimientos previos sobre conceptos básicos de género, derechos humanos y acoso laboral.

Cómo se evalúa: Cuestionario breve con preguntas abiertas y de opción múltiple.

Instrumento sugerido: Test escrito o plataforma digital con preguntas clave sobre definiciones y principios fundamentales.

Evaluación formativa

Qué se evalúa: Progreso en la comprensión y aplicación de los enfoques de género y derechos humanos en análisis y diseño de estrategias.

Cómo se evalúa: Revisión continua de productos parciales (mapas conceptuales, análisis de casos, propuestas de protocolos) con retroalimentación personalizada.

Instrumento sugerido: Rúbrica que valore claridad conceptual, pertinencia del enfoque y creatividad en soluciones propuestas.

Evaluación sumativa

Qué se evalúa: Capacidad para integrar conocimientos y aplicar enfoques de género y derechos humanos en un caso práctico complejo.

Cómo se evalúa: Presentación escrita y/o oral de un análisis integral de un caso real o simulado, con propuestas éticas y viables para prevención y atención.

Instrumento sugerido: Rúbrica detallada que califique análisis crítico, fundamentación en derechos humanos, pertinencia del enfoque de género y viabilidad de las soluciones.

Unidad 5: Identificación y detección de conductas de acoso y hostigamiento sexual

Objetivos de Aprendizaje

- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de reconocer y describir conductas de acoso y hostigamiento sexual en diferentes situaciones laborales mediante el análisis de casos prácticos.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de identificar señales y contextos de riesgo que favorecen el acoso y hostigamiento sexual en el entorno laboral a partir de la observación y evaluación de escenarios simulados.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de clasificar conductas inapropiadas en el ámbito laboral según los criterios legales y normativos vigentes, aplicando listas de cotejo y guías de detección.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de elaborar informes breves sobre situaciones detectadas de acoso y hostigamiento sexual, utilizando un formato estándar que facilite la atención y seguimiento.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de aplicar técnicas de comunicación asertiva para reportar o intervenir ante conductas de acoso y hostigamiento sexual en ejercicios de role-playing y simulaciones.

Contenidos Temáticos

1. Introducción a las conductas de acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral

- Definición de acoso y hostigamiento sexual: Conceptos clave y diferencias.
- Importancia de la detección temprana: Impacto en las víctimas y en el ambiente laboral.
- Contexto legal y normativo vigente: Leyes, reglamentos y políticas internas relacionadas.

2. Tipos y manifestaciones de conductas de acoso y hostigamiento sexual

- Conductas verbales: Comentarios, insinuaciones, solicitudes inapropiadas.
- Conductas no verbales: Gestos, miradas, uso de objetos o imágenes ofensivas.

- Conductas físicas: Contacto no consentido, tocamientos, acercamientos indebidos.
- Conductas digitales o por medios electrónicos: Mensajes, imágenes, acoso en redes sociales.

3. Identificación de señales y contextos de riesgo en el entorno laboral

- Factores de riesgo individuales y ambientales que favorecen el acoso.
- Señales de alerta en el comportamiento de las víctimas y testigos.
- Evaluación de escenarios simulados para detectar señales de riesgo.

4. Clasificación y análisis de conductas inapropiadas según criterios legales y normativos

- Uso de listas de cotejo y guías de detección para la clasificación de conductas.
- Diferenciación entre conductas leves, graves y muy graves según la normativa.
- Ejemplos prácticos de clasificación y análisis de casos.

5. Elaboración de informes sobre situaciones de acoso y hostigamiento sexual

- Estructura y elementos esenciales de un informe estándar.
- Redacción clara, objetiva y respetuosa de los hechos.
- Uso de formatos institucionales para facilitar la atención y el seguimiento.

6. Técnicas de comunicación asertiva para reportar o intervenir ante conductas inapropiadas

- Principios de la comunicación asertiva en entornos laborales.
- Estrategias para expresar inquietudes y denunciar con respeto y firmeza.
- Simulaciones y role-playing para practicar la intervención efectiva.

Actividades

1. Análisis de casos prácticos sobre conductas de acoso y hostigamiento sexual

Objetivo: Reconocer y describir conductas de acoso y hostigamiento sexual en diferentes situaciones laborales.

Descripción:

- Se presentarán varios casos reales o ficticios relacionados con conductas inapropiadas en el trabajo.
- Los estudiantes, en grupos pequeños, analizarán cada caso identificando las conductas presentes y su clasificación.
- Discutirán las posibles consecuencias para las víctimas y la organización.
- Finalmente, cada grupo compartirá sus conclusiones con el resto de la clase para un debate guiado.

Organización: Grupos pequeños (3-4 personas)

Producto esperado: Informe grupal con la descripción y clasificación de conductas detectadas.

Duración estimada: 90 minutos

2. Evaluación de escenarios simulados para identificar señales y contextos de riesgo

Objetivo: Identificar señales y contextos de riesgo que favorecen el acoso y hostigamiento sexual en el entorno laboral.

Descripción:

- Se proyectarán videos o se presentarán dramatizaciones cortas que representan situaciones laborales con posibles señales de riesgo.
- Los estudiantes deberán observar y anotar señales de alerta, factores de riesgo y comportamientos inapropiados.
- Posteriormente, en plenaria, se discutirán las observaciones y se reflexionará sobre cómo intervenir o prevenir.

Organización: Individual y plenaria

Producto esperado: Lista de señales de riesgo y propuestas de prevención.

Duración estimada: 60 minutos

3. Aplicación de listas de cotejo para clasificar conductas inapropiadas

Objetivo: Clasificar conductas inapropiadas en el ámbito laboral según criterios legales y normativos.

Descripción:

- Se entregarán a los estudiantes listas de cotejo y guías normativas para identificar conductas.
- Se presentarán casos breves escritos o en video para que cada estudiante clasifique las conductas detectadas.
- Se revisarán respuestas en grupo, aclarando dudas y destacando puntos clave de la normativa.

Organización: Individual y discusión grupal

Producto esperado: Listas de cotejo completadas y clasificadas.

Duración estimada: 60 minutos

4. Elaboración de informes breves y role-playing de comunicación asertiva

Objetivo: Elaborar informes sobre situaciones detectadas y aplicar técnicas de comunicación asertiva para reportar o intervenir.

Descripción:

- Se presentará un formato estándar para informes de detección de conductas inapropiadas.
- Los estudiantes, en parejas, redactarán un informe breve a partir de un caso proporcionado.
- Posteriormente, en parejas o grupos pequeños, realizarán ejercicios de role-playing donde practicarán la comunicación asertiva para reportar o intervenir ante conductas simuladas.
- Se hará retroalimentación grupal para mejorar técnicas y redacción.

Organización: Parejas y grupos pequeños

Producto esperado: Informe escrito y grabación o presentación de role-playing.

Duración estimada: 120 minutos

Evaluación

Evaluación diagnóstica

Qué se evalúa: Conocimientos previos sobre conductas de acoso y hostigamiento sexual, y la capacidad para identificarlas en ejemplos simples.

Cómo se evalúa: Cuestionario breve con preguntas de opción múltiple y preguntas abiertas basadas en situaciones hipotéticas.

Instrumento sugerido: Cuestionario en papel o digital al inicio de la unidad.

Evaluación formativa

Qué se evalúa: Participación en análisis de casos, aplicación correcta de listas de cotejo, elaboración de informes y desempeño en role-playing.

Cómo se evalúa: Observación directa, revisión de productos escritos y guías de evaluación para role-playing.

Instrumento sugerido: Rúbricas para análisis de casos, listas de cotejo y comunicación asertiva; registro de observación docente.

Evaluación sumativa

Qué se evalúa: Capacidad integral para reconocer, clasificar y reportar conductas de acoso y hostigamiento sexual mediante un caso práctico final.

Cómo se evalúa: Entrega de un informe completo sobre un caso complejo y simulación de reporte o intervención mediante role-playing.

Instrumento sugerido: Rúbrica que contemple análisis, clasificación, redacción del informe y habilidades comunicativas.

Unidad 6: Protocolos y procedimientos para la atención y denuncia

Objetivos de Aprendizaje

- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de identificar los pasos clave y protocolos establecidos para la atención adecuada de casos de acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral, aplicando criterios de legalidad y ética.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de describir los mecanismos formales e informales de denuncia disponibles en su entorno laboral, evaluando su eficacia y protección a las víctimas.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de elaborar un plan de acción basado en protocolos institucionales para la atención oportuna y confidencial de denuncias, asegurando la protección de los derechos humanos de las personas involucradas.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de analizar casos prácticos para aplicar correctamente los procedimientos de atención y denuncia, demostrando habilidades comunicativas y de gestión ética en la resolución de conflictos.

Contenidos Temáticos

1. Introducción a los protocolos y procedimientos para la atención y denuncia

- Definición y propósito de los protocolos en el ámbito laboral: se explicará qué son los protocolos, su importancia para la atención adecuada de casos de acoso y hostigamiento sexual, y su papel en la protección de derechos humanos.
- Marco legal y ético: revisión de las normativas nacionales e internacionales que regulan la prevención y atención de acoso y hostigamiento sexual en el trabajo, incluyendo aspectos éticos fundamentales.

2. Pasos clave para la atención adecuada de casos de acoso y hostigamiento sexual

- Recepción de la denuncia: cómo recibir una denuncia de manera confidencial, respetuosa y sin revictimización.
- Evaluación preliminar: criterios para determinar la verosimilitud y gravedad del caso.
- Notificación a las instancias correspondientes: a quién informar y cómo documentar adecuadamente el caso.
- Medidas provisionales de protección: acciones para proteger a la víctima mientras se resuelve el caso.
- Investigación: etapas, actores involucrados, garantías para las partes y recopilación de pruebas.
- Resolución y seguimiento: comunicación de resultados, sanciones aplicables y monitoreo posterior para evitar represalias.

3. Mecanismos formales e informales de denuncia

- Definición y características de mecanismos formales: canales oficiales como comités, departamentos de recursos humanos, autoridades laborales y legales.
- Mecanismos informales: redes de apoyo, mediación y espacios de confianza dentro del entorno laboral.
- Ventajas y limitaciones de cada mecanismo: análisis crítico sobre su eficacia, confidencialidad, rapidez y protección a las víctimas.

4. Elaboración de un plan de acción basado en protocolos institucionales

- Identificación de recursos y actores clave dentro de la organización para la atención de denuncias.
- Diseño de un plan paso a paso para la recepción, atención, seguimiento y cierre de casos.
- Incorporación de criterios de confidencialidad, imparcialidad y respeto a derechos humanos.
- Prevención de represalias y mecanismos de apoyo a las víctimas y testigos.

5. Análisis y aplicación práctica de protocolos en casos reales o simulados

- Estudio de casos prácticos para identificar errores y aciertos en la aplicación de protocolos.
- Simulación de entrevistas y atención a víctimas y denunciados con enfoque ético y comunicativo.
- Discusión grupal para fortalecer habilidades de gestión ética y resolución de conflictos.

Actividades

Actividad 1: Mapa conceptual de protocolos y pasos de atención

Objetivo: Identificar los pasos clave y protocolos establecidos para la atención adecuada de casos (objetivo 1).

Descripción:

- En grupos pequeños, los estudiantes crearán un mapa conceptual que incluya los pasos para la atención de casos de acoso y hostigamiento sexual según las normativas y criterios éticos.
- Se proporcionará material de referencia con la legislación y protocolos generales.
- Al final, cada grupo presentará su mapa y se realizará una retroalimentación colectiva.

Organización: grupos de 3-4 personas

Producto esperado: mapa conceptual impreso o digitalizado que refleje los pasos y principios de atención.

Duración estimada: 90 minutos

Actividad 2: Inventario y análisis de mecanismos de denuncia en el entorno laboral

Objetivo: Describir y evaluar los mecanismos formales e informales de denuncia disponibles (objetivo 2).

Descripción:

- Individualmente, cada estudiante investigará y listará los mecanismos de denuncia existentes en su entorno laboral o en una organización asignada.
- Analizarán sus características, ventajas y desventajas, especialmente en cuanto a protección a las víctimas.
- Se compartirá en una sesión plenaria para comparar y enriquecer la comprensión.

Organización: individual con puesta en común grupal

Producto esperado: informe breve escrito con el inventario y análisis crítico.

Duración estimada: 60 minutos para investigación y 30 minutos para discusión

Actividad 3: Elaboración de un plan de acción para atención de denuncias

Objetivo: Elaborar un plan de acción basado en protocolos institucionales (objetivo 3).

Descripción:

- En parejas, los estudiantes diseñarán un plan detallado para la atención oportuna y confidencial de denuncias, incorporando medidas de protección y seguimiento.
- Se les proporcionará un caso hipotético y lineamientos institucionales base.
- Al finalizar, presentarán su plan y recibirán retroalimentación del docente y compañeros.

Organización: parejas

Producto esperado: plan escrito de atención y seguimiento de denuncias adecuado a un protocolo institucional.

Duración estimada: 90 minutos

Actividad 4: Simulación y análisis de casos para aplicar procedimientos de atención

Objetivo: Analizar casos prácticos y aplicar correctamente los procedimientos de atención y denuncia (objetivo 4).

Descripción:

- Se formarán grupos para realizar simulaciones donde algunos participantes interpretan roles (víctima, denunciado, encargado de atención, testigos).
- Se aplicarán los protocolos para recibir la denuncia, investigar y comunicar resultados.
- Posteriormente, el grupo analizará el ejercicio desde la perspectiva ética y comunicativa, identificando fortalezas y áreas de mejora.

Organización: grupos de 4-5 personas

Producto esperado: informe grupal con análisis crítico y recomendaciones.

Duración estimada: 120 minutos

Evaluación

Evaluación diagnóstica

Qué se evalúa: Conocimientos previos sobre protocolos, procedimientos y mecanismos de denuncia en casos de acoso y hostigamiento sexual.

Cómo se evalúa: Cuestionario corto con preguntas abiertas y de opción múltiple sobre conceptos básicos y experiencias previas.

Instrumento sugerido: Test escrito o digital de 10-15 preguntas, aplicado al inicio de la unidad.

Evaluación formativa

Qué se evalúa: Participación activa, comprensión y aplicación progresiva de contenidos durante las actividades de aprendizaje.

Cómo se evalúa: Observación directa, revisión de productos parciales (mapas conceptuales, informes, planes de acción) y retroalimentación continua.

Instrumento sugerido: Rúbrica para evaluar mapas conceptuales, informes y planes, además de listas de cotejo para participación en simulaciones.

Evaluación sumativa

Qué se evalúa: Capacidad integral para identificar protocolos, describir mecanismos de denuncia, elaborar un plan de acción y aplicar procedimientos en casos prácticos, demostrando criterios éticos y legales.

Cómo se evalúa: Prueba escrita con preguntas teóricas y análisis de un caso práctico para resolución, más presentación y defensa oral del plan de acción elaborado.

Instrumento sugerido: Examen escrito estructurado y rúbrica para valoración de presentación oral y análisis de caso.

Unidad 7: Estrategias de prevención y promoción de ambientes laborales seguros

Objetivos de Aprendizaje

- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de identificar y describir acciones y buenas prácticas para fomentar una cultura organizacional libre de acoso y hostigamiento sexual.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de analizar protocolos y estrategias efectivas para la prevención y atención de acoso sexual en el ámbito laboral, aplicándolos en casos prácticos.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de diseñar propuestas para promover ambientes laborales seguros y respetuosos, integrando enfoques de género y derechos humanos.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de evaluar la efectividad de diferentes estrategias de prevención en entornos laborales, proponiendo mejoras basadas en criterios éticos y normativos.

Contenidos Temáticos

1. Introducción a las estrategias de prevención y promoción de ambientes laborales seguros

- Concepto y relevancia de una cultura organizacional libre de acoso y hostigamiento sexual.
Se abordará la importancia de fomentar un entorno laboral respetuoso y seguro, y cómo esto impacta en la productividad, el bienestar y la ética empresarial.
- Marco legal y normativo vigente en materia de prevención y atención de acoso sexual en el trabajo.
Revisión de leyes, reglamentos y políticas institucionales que regulan la prevención y sanción del acoso sexual laboral.

2. Acciones y buenas prácticas para fomentar una cultura organizacional libre de acoso y hostigamiento sexual

- Políticas organizacionales claras y accesibles.
Desarrollo y comunicación de códigos de conducta y políticas internas contra el acoso sexual.
- Capacitación continua y sensibilización del personal.
Programas formativos para empleados y directivos sobre el respeto, la igualdad de género y la prevención del acoso.
- Promoción de la comunicación abierta y canales seguros de denuncia.
Implementación de mecanismos confidenciales y accesibles para reportar incidentes.
- Inclusión de enfoques de género y derechos humanos en la cultura organizacional.
Incorporar perspectivas que promuevan la equidad y el respeto a la diversidad.

3. Protocolos y estrategias efectivas para la prevención y atención del acoso sexual

- Elementos esenciales de un protocolo institucional contra el acoso sexual.
Procedimientos para la recepción, investigación y resolución de denuncias.
- Roles y responsabilidades de los actores involucrados.
Funciones de empleadores, empleados, comités de ética y recursos humanos.

- Estrategias de intervención y seguimiento de casos.
Manejo adecuado de las denuncias, protección a las víctimas y medidas correctivas.
- Casos prácticos para aplicar y analizar protocolos.
Simulación y discusión de situaciones reales para fortalecer la comprensión y aplicación.

4. Diseño de propuestas para promover ambientes laborales seguros y respetuosos

- Identificación de necesidades y diagnóstico organizacional.
Evaluación del clima laboral y detección de riesgos relacionados con acoso sexual.
- Formulación de propuestas integrales con enfoque de género y derechos humanos.
Diseño de planes de acción, campañas y actividades preventivas.
- Implementación y comunicación de las propuestas.
Estrategias para involucrar a todos los niveles de la organización y asegurar la difusión efectiva.

5. Evaluación de la efectividad de las estrategias de prevención y propuestas de mejora

- Criterios éticos y normativos para evaluar estrategias.
Indicadores de éxito basados en derechos humanos, igualdad y cumplimiento legal.
- Instrumentos y métodos de evaluación.
Encuestas, entrevistas, análisis de resultados y monitoreo continuo.
- Propuestas de mejora y ajustes.
Identificación de áreas de oportunidad y diseño de acciones correctivas para fortalecer la cultura organizacional.

Actividades

Actividad 1: Análisis de políticas internas y buenas prácticas

Objetivo: Identificar y describir acciones y buenas prácticas para fomentar una cultura organizacional libre de acoso y hostigamiento sexual.

Descripción:

- El docente proporciona ejemplos reales o simulados de políticas internas de diferentes organizaciones.
- En grupos pequeños, los estudiantes analizan las políticas y extraen las acciones y prácticas que contribuyen a prevenir el acoso.
- Cada grupo presenta un resumen destacando los elementos más efectivos y propone mejoras.

Organización: Grupos de 3 a 4 personas.

Producto esperado: Resumen escrito y presentación oral de buenas prácticas y propuestas de mejora.

Duración estimada: 90 minutos.

Actividad 2: Simulación de aplicación de protocolos en casos prácticos

Objetivo: Analizar protocolos y estrategias efectivas para la prevención y atención de acoso sexual, aplicándolos en casos prácticos.

Descripción:

- El docente presenta varios casos hipotéticos de acoso sexual en el ámbito laboral.
- En parejas, los estudiantes revisan un protocolo institucional y aplican sus pasos para abordar cada caso.
- Discuten las decisiones tomadas y posibles resultados, considerando aspectos éticos y legales.

Organización: Parejas.

Producto esperado: Informe breve sobre la aplicación del protocolo y reflexión crítica sobre el proceso.

Duración estimada: 60 minutos.

Actividad 3: Diseño de propuestas para ambientes laborales seguros

Objetivo: Diseñar propuestas para promover ambientes laborales seguros y respetuosos, integrando enfoques de género y derechos humanos.

Descripción:

- Los estudiantes, en grupos, identifican problemáticas comunes en un caso simulado o real de una organización.
- Diseñan una propuesta integral de prevención y promoción basada en los contenidos aprendidos.
- Preparan un plan de implementación que incluya actividades, comunicación y evaluación.

Organización: Grupos de 4 a 5 personas.

Producto esperado: Documento con la propuesta y plan de implementación.

Duración estimada: 120 minutos.

Actividad 4: Evaluación crítica de estrategias y propuesta de mejoras

Objetivo: Evaluar la efectividad de diferentes estrategias de prevención en entornos laborales y proponer mejoras basadas en criterios éticos y normativos.

Descripción:

- Se proporcionan ejemplos de estrategias implementadas en empresas o instituciones.
- Individualmente, los estudiantes analizan los resultados y evalúan la efectividad usando criterios éticos y normativos.
- Elaboran un informe con recomendaciones para mejorar dichas estrategias.

Organización: Individual.

Producto esperado: Informe evaluativo con recomendaciones.

Duración estimada: 60 minutos.

Evaluación

Evaluación diagnóstica

Qué se evalúa: Conocimientos previos sobre conceptos básicos de acoso sexual laboral, cultura organizacional y estrategias de prevención.

Cómo se evalúa: Cuestionario breve con preguntas abiertas y de selección múltiple.

Instrumento sugerido: Cuestionario en papel o digital, aplicado al inicio de la unidad.

Evaluación formativa

Qué se evalúa: Participación en actividades, análisis crítico de casos, aplicación de protocolos y diseño de propuestas.

Cómo se evalúa: Observación directa, revisión de productos parciales (resúmenes, informes, propuestas) y retroalimentación continua.

Instrumento sugerido: Lista de cotejo para actividades grupales e individuales, rúbrica para evaluación de propuestas.

Evaluación sumativa

Qué se evalúa: Capacidad para integrar conocimientos y habilidades en un producto final que demuestre el diseño y evaluación de estrategias para prevenir y atender el acoso sexual laboral.

Cómo se evalúa: Presentación y entrega de un proyecto integral con análisis, propuesta y evaluación crítica.

Instrumento sugerido: Rúbrica detallada que valore contenido, análisis, creatividad, aplicación de enfoques de género y derechos humanos, y viabilidad de la propuesta.

Unidad 8: Comunicación asertiva y manejo de conflictos en entornos profesionales

Objetivos de Aprendizaje

- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de identificar y describir técnicas de comunicación asertiva aplicables en la resolución de conflictos relacionados con acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de analizar situaciones conflictivas en entornos profesionales y aplicar estrategias éticas para su manejo, considerando los derechos humanos y el enfoque de género.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de demostrar habilidades para escuchar activamente y expresar opiniones de manera clara y respetuosa en la atención y apoyo a víctimas de acoso y hostigamiento sexual.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de diseñar un plan de acción para la resolución de conflictos en el entorno laboral que promueva ambientes seguros y respetuosos, utilizando técnicas de comunicación asertiva.

Contenidos Temáticos

1. Introducción a la comunicación asertiva en entornos laborales

- Definición y características de la comunicación asertiva: Se explicará qué es la comunicación asertiva, sus principios clave y cómo se diferencia de la comunicación pasiva y agresiva.

- Importancia de la comunicación asertiva en la prevención y atención del acoso y hostigamiento sexual: Se abordará cómo la comunicación asertiva contribuye a crear ambientes laborales seguros y respetuosos.

2. Técnicas de comunicación asertiva para la resolución de conflictos relacionados con acoso y hostigamiento sexual

- Uso del "yo" en la expresión de sentimientos y necesidades: Cómo expresar opiniones y emociones sin atacar ni culpar.
- Lenguaje corporal congruente: La importancia de la coherencia entre palabras, tono y gestos.
- Técnicas para establecer límites claros y respetuosos: Cómo decir "no" y manejar situaciones incómodas o inapropiadas.
- Manejo de emociones en situaciones conflictivas: Estrategias para mantener la calma y el respeto.

3. Análisis y manejo ético de situaciones conflictivas en el ámbito laboral

- Identificación de situaciones conflictivas relacionadas con acoso y hostigamiento sexual: Reconocer señales y contextos de riesgo.
- Principios éticos y derechos humanos aplicados en la resolución de conflictos: Respeto, dignidad, confidencialidad y no discriminación.
- Enfoque de género en la atención y resolución de conflictos: Comprender cómo las desigualdades de género influyen en estas situaciones.
- Estrategias éticas para la intervención y apoyo a las víctimas: Procedimientos y buenas prácticas para brindar apoyo efectivo.

4. Habilidades para la escucha activa y la expresión clara y respetuosa

- Elementos de la escucha activa: Atención plena, parafraseo, preguntas abiertas y empatía.
- Técnicas para expresar opiniones y emociones de manera clara y respetuosa: Comunicación verbal y no verbal.
- Prácticas para apoyar a víctimas de acoso y hostigamiento sexual mediante la comunicación asertiva.

5. Diseño de un plan de acción para la resolución de conflictos en el entorno laboral

- Componentes clave de un plan de acción: Objetivos, acciones, responsables y plazos.
- Integración de técnicas de comunicación asertiva en el plan para promover ambientes seguros y respetuosos.
- Evaluación y seguimiento del plan de acción: Indicadores y ajustes.
- Simulación y práctica de diseño de planes en casos reales o hipotéticos.

Actividades

Actividad 1: Identificación y práctica de técnicas de comunicación asertiva

Objetivo: Identificar y describir técnicas de comunicación asertiva aplicables en la resolución de conflictos relacionados con acoso y hostigamiento sexual.

Descripción:

- El docente presenta una breve explicación sobre comunicación asertiva y sus técnicas clave.
- Los estudiantes, en parejas, reciben situaciones hipotéticas relacionadas con acoso o hostigamiento sexual.
- Discuten y escriben cómo usarían técnicas asertivas para responder en cada situación.
- Se realiza una puesta en común grupal para compartir las respuestas y reflexionar.

Organización: Parejas y plenaria.

Producto esperado: Listado de técnicas asertivas aplicadas en situaciones específicas.

Duración: 60 minutos.

Actividad 2: Análisis ético y con enfoque de género de casos conflictivos

Objetivo: Analizar situaciones conflictivas en entornos profesionales y aplicar estrategias éticas considerando derechos humanos y enfoque de género.

Descripción:

- El docente presenta uno o dos casos reales o ficticios de acoso o hostigamiento sexual en el trabajo.
- En grupos pequeños, los estudiantes identifican los elementos conflictivos, los derechos humanos involucrados y los aspectos de género relevantes.
- Discuten posibles estrategias éticas para su manejo y apoyo a la víctima.
- Cada grupo expone sus conclusiones y se genera debate guiado por el docente.

Organización: Grupos pequeños y plenaria.

Producto esperado: Análisis escrito o verbal de casos con propuestas éticas y de enfoque de género.

Duración: 90 minutos.

Actividad 3: Ejercicios de escucha activa y expresión clara

Objetivo: Demostrar habilidades para escuchar activamente y expresar opiniones de manera clara y respetuosa en la atención y apoyo a víctimas.

Descripción:

- El docente explica los componentes de la escucha activa y técnicas para expresar opiniones respetuosas.
- En tríos, un estudiante actúa como víctima, otro como apoyo y el tercero como observador.
- Se realiza un diálogo simulado donde el apoyo practica la escucha activa y la expresión respetuosa.
- El observador da retroalimentación constructiva.
- Rotan roles para que todos practiquen.

Organización: Tríos.

Producto esperado: Registro de observaciones y autoevaluación de habilidades comunicativas.

Duración: 60 minutos.

Actividad 4: Diseño de un plan de acción para la resolución de conflictos

Objetivo: Diseñar un plan de acción para la resolución de conflictos en el entorno laboral que promueva ambientes seguros y respetuosos usando técnicas de comunicación asertiva.

Descripción:

- Se presentan los componentes y estructura de un plan de acción efectivo.
- En grupos, los estudiantes reciben un caso para el cual deben diseñar un plan de acción detallado.
- Incluyen objetivos, estrategias de comunicación asertiva, responsables, cronograma y métodos de seguimiento.
- Exponen su plan ante el grupo, recibiendo retroalimentación del docente y compañeros.

Organización: Grupos pequeños y plenaria.

Producto esperado: Plan de acción escrito y presentación oral.

Duración: 120 minutos.

Evaluación

Evaluación diagnóstica

Qué se evalúa: Conocimientos previos sobre comunicación asertiva, manejo de conflictos y percepción de acoso y hostigamiento sexual.

Cómo se evalúa: Cuestionario breve con preguntas abiertas y de opción múltiple.

Instrumento sugerido: Cuestionario impreso o digital de 10-15 preguntas.

Evaluación formativa

Qué se evalúa: Participación y aplicación de técnicas asertivas, análisis ético y con enfoque de género, habilidades de escucha activa y expresión, y elaboración de planes de acción.

Cómo se evalúa: Observación directa durante actividades, revisión de productos parciales, autoevaluación y coevaluación entre pares.

Instrumento sugerido: Rúbricas para cada actividad, listas de cotejo y registros anecdóticos.

Evaluación sumativa

Qué se evalúa: Dominio integral de técnicas de comunicación asertiva, análisis ético y enfoque de género, habilidades comunicativas y capacidad para diseñar un plan de acción eficaz.

Cómo se evalúa: Presentación final del plan de acción escrito y oral, con defensa ante el grupo, y un examen escrito teórico-práctico.

Instrumento sugerido: Rúbrica detallada para la presentación y examen con preguntas de desarrollo y casos prácticos.