

Foro de Derechos Humanos: avances y retos en
México

Violencia de género en espacios universitarios

Mtra. Marta Ferreyra Beltrán
Programa Universitario de Estudios de Género
UNAM



PROGRAMA UNIVERSITARIO DE ESTUDIOS DE GÉNERO



2014

Encuesta de la Asociación de Universidades Americanas (AAU) sobre el clima de los campus en materia de faltas y agresiones sexuales

Algunas universidades que participaron

3 de las mejores rankeadas en EUA

- Harvard University
- Yale University
- Columbia University

3 de las más pobladas en EUA

- Texas A&M University
- Ohio State University
- University of Florida

2014

Encuesta de la Asociación de Universidades Americanas (AAU) sobre el clima de los campus en materia de faltas y agresiones sexuales

- 11.7% de las y los estudiantes han sido víctimas de agresiones sexuales (penetración no consentida o toqueteos por fuerza o incapacitación) **desde que entraron a nivel superior.**
- Cerca del 60% de las y los estudiantes han sido acosados u agredidos sexualmente **más de una vez** desde que entraron a la universidad
- 9.8% de las y los estudiantes con pareja reportaron violencia en el noviazgo

- **Menos del 26%** de las víctimas de violación contactó al menos un programa en la universidad para recibir atención
- **Más del 58%** de las víctimas de violación **no contactaron** con ningún programa de la universidad para recibir atención porque consideraron que no era suficientemente serio el problema

Protocolo de atención en casos de violencia de género

Fundamento normativo

- **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Belém do Pará”**
 - ✓ **Artículo 2:** Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica: (b.) que tenga lugar **en la comunidad** y sea perpetrada por **cualquier persona** y que comprende, entre otros, **violación, abuso sexual**, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y **acoso sexual** en el **lugar de trabajo**, así como en **instituciones educativas**, establecimientos de salud o cualquier otro lugar [...]
 - ✓ **Artículo 7:** Los Estados se abstendrán de cualquier acción o práctica de violencia contra las mujeres y actuarán con la **debida diligencia** mediante políticas orientadas a **prevenir, investigar y sancionar y erradicar la violencia** contra las mujeres.

Fundamento normativo

- **Artículo 1º Constitucional**

- ✓ En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozaran de los **derechos humanos reconocidos en esta constitución y en los tratados internacionales** de los que el estado mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta constitución establece.
- ✓ Las normas relativas a los **derechos humanos se interpretaran de conformidad con** esta constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la **protección mas amplia**.
- ✓ **Todas las autoridades**, en el ámbito de sus competencias, tienen la **obligación de promover, respetar, proteger y garantizar** los derechos humanos; así como, los deberes de **prevenir, investigar, sancionar y reparar** las violaciones a los derechos humanos.

Fundamento normativo

- **Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**

- ✓ **Artículo 1**

“Discriminación contra la mujer” denotará toda **distinción, exclusión o restricción** basada en el sexo **que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer** de los derechos humanos en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

- ✓ **Recomendación General No. 19 sobre violencia contra la mujer:**

1. La **violencia contra la mujer es una forma de discriminación** que impide gravemente que goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre.

17. La **igualdad en el empleo** puede verse seriamente perjudicada cuando se las somete a violencia, por su condición de mujeres, por ejemplo, **el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo**.

18. El **hostigamiento sexual incluye** un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil.

Violencia de género → violencia contra las mujeres

- **Violencia de género** se distingue de otros tipos de violencia, en tanto que ésta afecta a las personas o a los grupos de personas con base en su sexo o género y puede incluir daños físicos, sexuales y psicológicos.
- Implica cualquier **acción u omisión**, basada en el género, que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte; tanto en el **ámbito privado como en el público (LGAMVLV)**.
- Implica una **violación a los derechos humanos** que perpetúan los estereotipos de género y que niegan la dignidad, la autodeterminación y el derecho al desarrollo de las personas.
- Es importante referir que los hechos de violencia de género incluyen aquella que **pueden sufrir mujeres, hombres, niños y niñas**; de igual manera, cualquier persona sin importar su sexo puede incurrir en actos que configuran violencia de género.
- Sin embargo, se reconoce que son las mujeres y las niñas las principales víctimas de ésta: **violencia contra las mujeres**.

La situación en la UNAM

Instrumentos de la legislación universitaria

- Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México
- Lineamientos generales para la Igualdad de género en la UNAM
- Acuerdo por el que se establecen políticas institucionales para la protección de los derechos humanos en la Universidad Nacional Autónoma de México
- Código de Ética de la Universidad Nacional Autónoma de México

La situación en la UNAM

2003 – marzo
2016

En total (UNAD y
Oficinas Jurídicas)
tramitaron un total de:

396 quejas por acoso,
abuso, hostigamiento
sexual, discriminación,
violencia de género,
discriminación, actos
inmorales y violación.

* Datos de la Coordinación de Oficinas
Jurídicas (COJ)

“Intrusas en la Universidad” del PUEG
(2009):

- Las mujeres que reportan una mayor cantidad de actos de hostigamiento son las del sector administrativo, seguidas por las estudiantes.
- Hay más hombres que hostigan (tanto a la población varonil como a la femenil). La figura masculina casi siempre supera el 80% de los reportes de hostigamiento y en el personal académico llega al 90.7%.
- Entre la población estudiantil, académica y administrativa la principal acción tomada frente a situaciones de hostigamiento fue "nada".

La situación en la UNAM

Plan de Desarrollo Institucional 2015 – 2019

11. Derechos humanos y equidad de género

11.1.5: Desarrollar un programa en línea para la formación del personal de oficinas jurídicas en temas de derechos humanos y género.

11.3.1: Evaluar la situación de la equidad de género en todas las entidades y dependencias universitarias.

11.3.4: Crear claustros académicos por entidad que estudien la temática de género y sometan sus propuestas a los Consejos Técnicos correspondientes.

11.3.12 Sensibilizar y concientizar a la comunidad sobre la importancia de la equidad de género para contribuir a la igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres.

17. Seguridad

17.1.11 Establecer un sistema permanente de información y orientación para la prevención y el manejo de situaciones de violencia en cualquiera de sus manifestaciones (física, verbal, psicológica, laboral, escolar, entre otras) y elaborar un protocolo de prevención, atención, erradicación y sanción a la violencia de género.

Antecedentes de la propuesta

- Se retomaron las buenas prácticas y lecciones aprendidas del **proceso llevado a cabo en la gestión anterior (de 2013 a 2015)**. El trabajo de las y los actores involucrados representó **un esfuerzo valioso** en la construcción de la nueva propuesta. Sus **aportaciones sirvieron como un importante insumo**.
- Se hizo un **análisis puntual de los avances y retos que se tuvieron en la elaboración de propuestas anteriores**.
- Se **evaluó** cuáles podrían ser **los instrumento normativos más adecuados** para la implementación de una política institucional en contra de la violencia de género.
 - ✓ Propuesta **revisada y comentada** por: PUEG, PUDH, DDU, Presidenta de la Comisión Especial de Equidad de Género, staff del Rector y el Señor Rector.
 - ✓ **Antes de su publicación** fue compartido con personas expertas de diversas entidades y dependencias de la UNAM.

Antecedentes de la propuesta: Contexto para la elaboración del protocolo



- Diseñar una estrategia para la atención, y sanción de la violencia de género en la que hubiera cambios a corto plazo **pero sin una modificación sustantiva** de la estructura actual.
- Que la implementación de la estrategia permita identificar **áreas de oportunidad y buenas prácticas** para, eventualmente, plantear una reestructura institucional acertada.
- Se mantienen los procedimientos disciplinarios actuales pero se insertan elementos nuevos en momentos claves
- Basada en: 1) asistencia técnica a las y los funcionarios de las instancias dependientes de la OAG; y 2) acompañamiento a las personas que consideran haber sido víctimas de violencia de género.

Antecedentes de la propuesta:

Tipo de instrumentos

ACUERDO RECTORAL

El Acuerdo representa un claro mensaje institucional sobre el interés de la Universidad por combatir la violencia de género y sus alcances: prevención, atención, sanción y erradicación.

PROTOCOLO OAG

El protocolo es una **herramienta clave que permitirá homologar, transparentar y dar certidumbre** a la comunidad sobre el procedimiento a seguir en casos de violencia de género (atención y sanción) en las instancias dependientes de la OAG

Antecedentes de la propuesta:

Ejes de la propuesta

Ejes claves del proyecto, que definirán sus

- ❖ **Delimitación:** Características y alcance: ¿Que casos se conocerán a través del protocolo?
- ❖ **Nuevos actores:** Abogada General y personas orientadoras sobre violencia de género en la UNAM
- ❖ **Momentos clave de intervención de la OAG:** acompañamiento a las víctimas y asistencia técnica a las los funcionarios de las instancias dependientes de la OAG
- ❖ **Principios rectores del procedimiento y directrices para la entrevista y la investigación**
- ❖ **Medios Alternativos de Solución de Conflictos (MASC)** para la atención de casos de violencia de género



Universidad Nacional
Autónoma de México

II. Modificaciones en el procedimiento

Delimitación: ¿Qué casos se conocerán a través del protocolo?

Material

- Estas conductas se encuentran **descritas en la legislación internacional, nacional y universitaria** en la materia (ver Anexo I). Las instancias y autoridades universitarias, conforme a lo establecido en el artículo 1º constitucional, **deberán privilegiar la aplicación de la norma que brinde la mayor protección a la persona.**
- **Manifestaciones y ejemplos** de violencia de género: **acoso y hostigamiento sexuales (incluidos chantaje sexual y ambiente hostil); acoso laboral; violencia docente; violencia física; violencia sexual; violación; abuso sexual; discriminación por motivos de sexo o género; e intimidación o conducta hostil basada en estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género que no incluyan conductas de naturaleza sexual**

Personal y espacial

- Esta política aplica para hechos ocurridos en **las instalaciones universitarias**, así como **espacios distintos** a los recintos institucionales, siempre y cuando intervenga **una persona integrante de la comunidad universitaria** y se trate de **actos que vulneren la normativa, el orden, la disciplina, los principios y valores** que deben guiar la conducta de las y los universitarios o que se derive de una **relación académica, laboral o análoga**

Temporal

- Sólo se recibirán quejas relacionadas con violencia de género dentro de los **12 meses posteriores a la comisión del acto reclamado**; en el caso de **actos continuados** el plazo se computará hasta que se haya presentado el último hecho. Cuando se trate de actos cometidos en **contra de la libertad y seguridad sexual** **personas menores de edad**, no habrá límite en el plazo para la presentación de la queja.

Coordinación de la atención y seguimiento: Abogada General

- ✓ **Concentrará el registro** de quejas y procedimientos en la materia.
- ✓ **Coordinar y dar seguimiento** a las acciones realizadas por las instancias dependientes de la OAG competentes para atender los casos de violencia de género.
- ✓ **Instruirá a las instancias** dependientes de la OAG competentes para atender de casos de violencia de género, sobre las acciones de **mejora a la atención y seguimiento** de quejas.
- ✓ **Asesorar y mantener comunicación estrecha con las y los titulares** de las entidades académicas o dependencias universitarias para coadyuvar en la **atención, implementación de medidas urgentes de protección, sanción y seguimiento** de las quejas relacionadas con violencia de género.
- ✓ **Asesorar a las todas las autoridades e instancias** que participan en los **procedimientos de sanción** en casos de violencia de género, en el uso y aplicación de los estándares en materia de derechos humanos.
- ✓ **Vigilar**, en coordinación con las y los titulares de entidades académicas o dependencias universitarias, el **cumplimiento de las sanciones impuestas** por las autoridades competentes en casos de violencia de género o **dar seguimiento a los acuerdos** tomados entre las partes derivados de la mediación.

Instancias dependientes de la OAG competentes para atender casos de violencia de género

- **Unidad para la Atención y Seguimiento de Denuncias dentro de la UNAM (UNAD):** puede recibir quejas de todas las personas integrantes de la comunidad universitaria (alumnado, personal académico y administrativo de base y de confianza y funcionariado) correspondientes a cualquier entidad académica o dependencia de la Universidad
 - ✓ **Ubicada en:** el antiguo Edificio de la Unidad de Posgrado, Ciudad Universitaria, al costado sur de la Torre II de Humanidades
 - ✓ **Vía telefónica:** 01800-ABOGRAL (01800-226-4725) o 5622-2222 Ext. 82634, 82635, 82666, 82667 y 82668.
 - ✓ **Correo electrónico:** 01800abogral@unam.mx / denunciaunad@unam.mx

Etapas del procedimiento

Etapa I: Primer contacto, orientación

- **Orientación**
 - ✓ Se creará la figura del orientador u orientadora en casos de violencia de género.
 - ✓ Podrán solicitar orientación: la persona que considere ha sido víctima; terceras personas que tengan conocimiento directo de un caso; y, la persona que considera haber cometido conductas prohibidas.
- **Medidas de contención necesarias en el primer contacto**
 - ✓ Las personas orientadoras remitirán a las instancias dependientes de la OAG para que se gestione la contención.

Etapa II: Interposición de la queja y definición de procedimiento (formal o alternativo)

- Presentación de la queja
- Medidas urgentes de protección para la persona que presenta la queja
- Medidas de contención para la persona que presenta la queja
- Directrices para la entrevista en el levantamiento de la queja
- Acompañamiento y asesoría para el procedimiento penal
- Verificación del procedimiento (alternativo o formal)



Etapa III: Seguimiento de acuerdos derivados de mediación o de sanciones de procedimiento formal

Principios rectores del procedimiento

- **Debida diligencia:** Esta obligación incluye **la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y la reparación suficiente**. Las conductas constitutivas de violencia de género vulneran la dignidad e integridad de quienes la padecen y, en esa medida, son violaciones a los derechos humanos frente a las cuales las autoridades están obligadas a actuar con debida diligencia.
- **Confidencialidad:** las autoridades que conozcan de casos sobre violencia de género deberán **mantener la privacidad de la información personal**; asimismo, las partes están obligadas a preservar la privacidad de la información personal en todas las etapas del procedimiento. La revelación de cualquier información personal debe limitarse a las personas involucradas en los procedimientos que realmente necesiten conocerla.
- **Transparencia:** el proceso de queja y sus resultados **deben ser claramente explicados a las personas involucradas**. Durante todo el proceso de queja se les mantendrá informadas sobre los razonamientos detrás de las decisiones.
- **Accesibilidad:** el proceso deberá ser asequible para todas las personas y éstas deberán poder participar en igualdad de condiciones.