

Síntesis de resultados de la investigación:
“Formación e intervención educativa con perspectiva de género herramientas contra la violencia en el campus universitario”

PROYECTO PAPIIME 306511

**Resultados correspondientes a la
Universidad Autónoma de Nuevo León.**



1. Presentación

El presente documento despliega de manera sintetizada los resultados más relevantes de la investigación “Formación e Intervención educativa con perspectiva de género, herramientas contra la violencia en el campus universitario” PAPIIME 306511, de acuerdo a los objetivos planteados. Además, se mencionan las Acciones en Materia de Género previstas e implementadas por la Universidad Autónoma de Nuevo León, así como las Leyes para prevenir, atender y sancionar el acoso u hostigamiento sexual en el Estado de Nuevo León.



Índice

1. Presentación	<u>2</u>
2. Introducción	<u>4</u>
3. Resultados	<u>5</u>
3.1 Convivencia en la Universidad	<u>5</u>
3.2 En el aula con el personal docente	<u>6</u>
3.3 Convivencia entre estudiantes	<u>8</u>
3.4 Conocimiento de instancias	<u>9</u>
4. Acciones en materia de Género	<u>12</u>
5. Leyes aplicables para prevenir, atender y sancionar el acoso u hostigamiento sexual en el Estado de Nuevo León.	<u>14</u>
5.1 Código Penal para el Estado de Nuevo León.	<u>14</u>
5.2 Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia	<u>15</u>
5.3 Ley para Prevenir, Atender y Erradicar el Acoso y la Violencia Escolar del Estado de Nuevo León	<u>15</u>
5.4 Estatuto General de la Universidad Autónoma de Nuevo León.	<u>17</u>
5.5 Estatuto del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Nuevo León.	<u>21</u>



2. Introducción

La presente encuesta tuvo como objetivo identificar rasgos específicos de conductas violentas al interior de la universidad con el estudiantado, el personal académico y el personal administrativo, para lo cual se aplicaron una serie de encuestas, las cuales fueron divididas en los siguientes ámbitos:

1. Alumnos y Alumnas

- Contexto familiar
- Contexto escolar
- En el aula con el personal docente
- Convivencia entre estudiantes
- Relaciones de noviazgo

2. Personal académico

- Convivencia en la Universidad
- Conocimiento de las instancias

3. Personal Administrativos

- Conocimiento de las instancias.
- En el aula con el personal docente

La encuesta aplicada al estudiantado se denomina; *Encuesta de igualdad de género en la educación superior 2012*, se aplicó a un total de 303 alumnos(as) de las siguientes carreras: Ciencias del lenguaje, Sociología, Educación, Historia y estudio de las Humanidades y Filosofía.

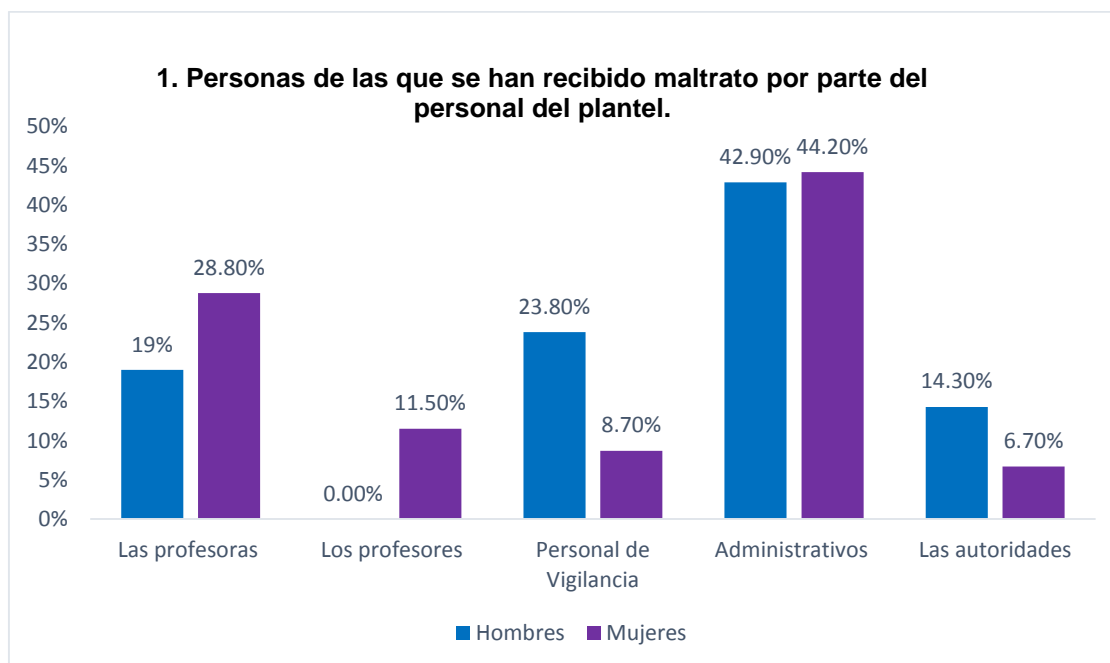
El personal académico encuestado constó de 39 por ciento de mujeres y 61 por ciento de hombres, y la encuesta aplicada al personal administrativo el porcentaje fue de 69 por ciento mujeres y de 31 por ciento hombres.



3 Resultados

3.1 Convivencia en la Universidad

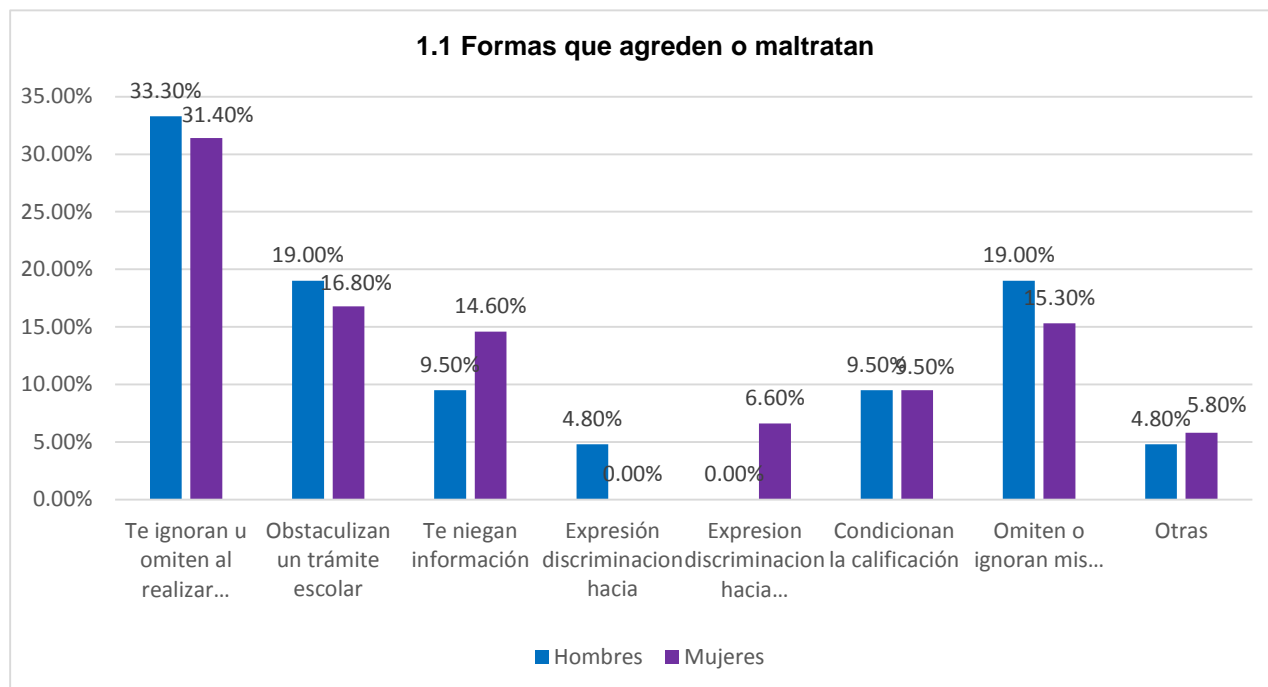
Entre las personas a las que se consideran como agresoras por parte de las y los alumnos destacan: administrativos, personal de vigilancia, profesoras y profesores. Cabe señalar que los hombres se han sentido más agredidos que las mujeres por el personal de vigilancia y autoridades. Asimismo, las mujeres se sienten más agredidas por profesoras. Respecto a los administrativos las percepciones de hombres y mujeres son superiores al 40 por ciento tanto de hombres como mujeres. (Gráfica 1)



De entre las principales situaciones de violencia manifestadas por las y los alumnos se encuentran las siguientes: (Gráfica 1.1)

- Te ignoran u omiten al realizar un trámite.
- Obstaculizan un trámite escolar.
- Omiten o ignoran comentarios en clase.





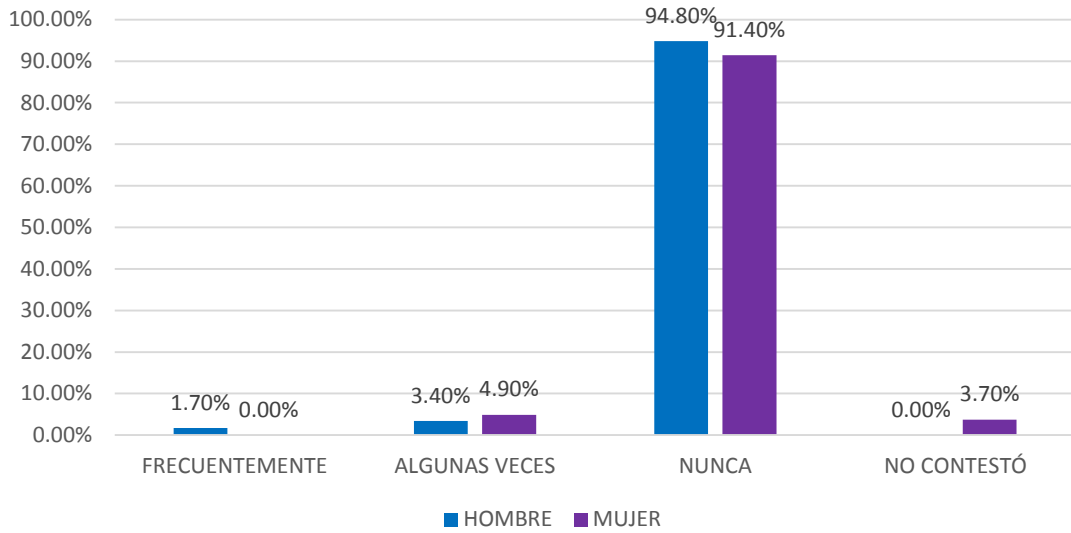
3.2 En el aula con el personal docente

Sobre la frecuencia con la cual ocurren acciones violentas contra las y los alumnos, más del 90 por ciento de estos respondieron que nunca han sufrido algún tipo de acoso por parte de algún profesor. (Gráfica 2)

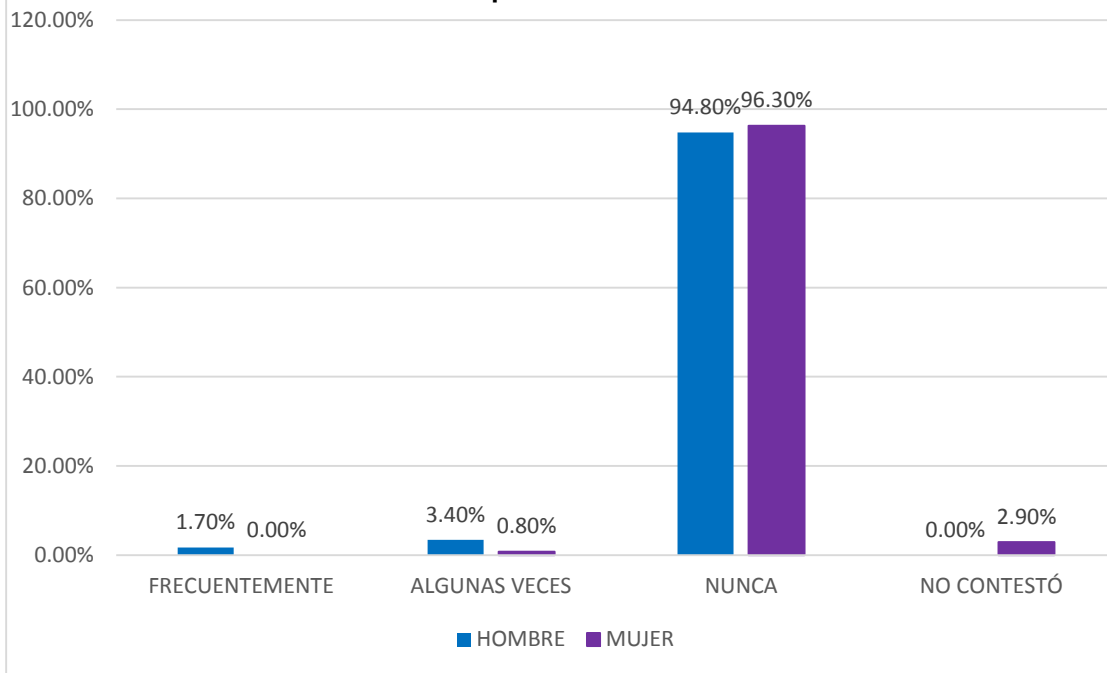
Al igual que la gráfica anterior, más del 90 por ciento de las y los alumnos respondieron que no han sufrido de acoso sexual por parte de las profesoras de la universidad, únicamente 3.4 por ciento de hombres y 0.8% de mujeres señalaron que alguna vez ha sucedido. (Gráfica 2 y 2.1)



2. ¿Has sufrido algún tipo de acoso sexual por parte de algún profesor?



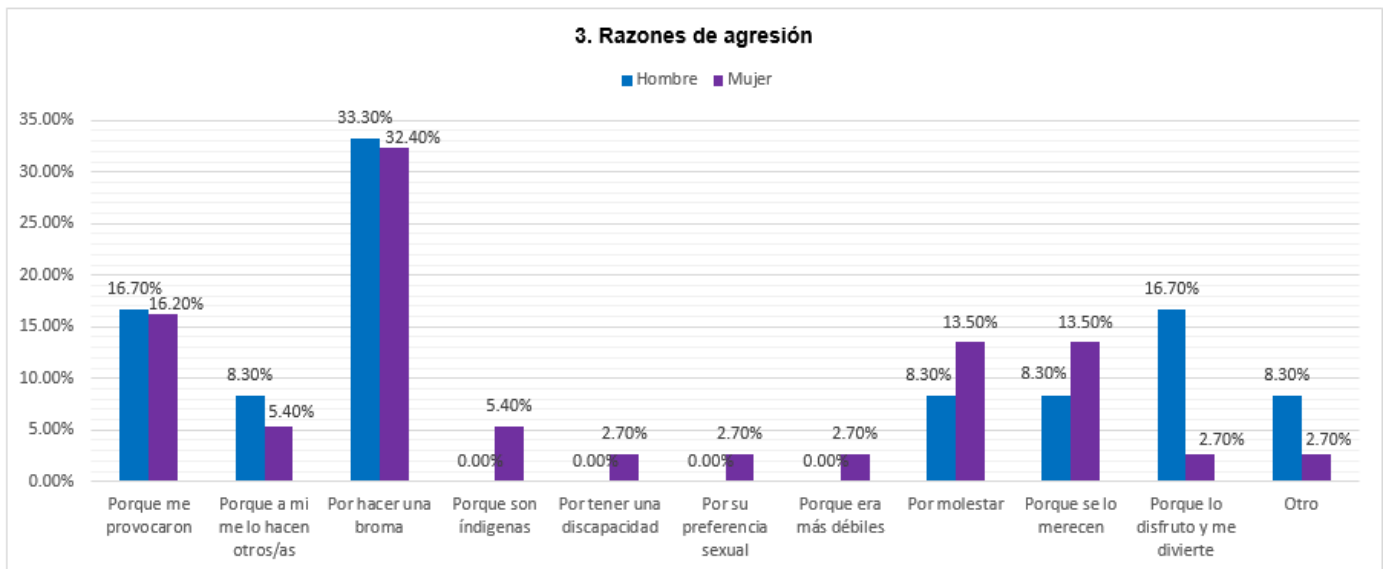
2.1 ¿Has sufrido algún tipo de acoso sexual por parte de alguna profesora?



3.3 Convivencia entre estudiantes

Al preguntarles si en alguna ocasión han agredido a sus compañeros, 10.3 por ciento de hombres y 11.4 por ciento de mujeres respondieron afirmativamente. Entre las razones que dan ante dicha conducta se encuentran las siguientes: (Gráfica 3)

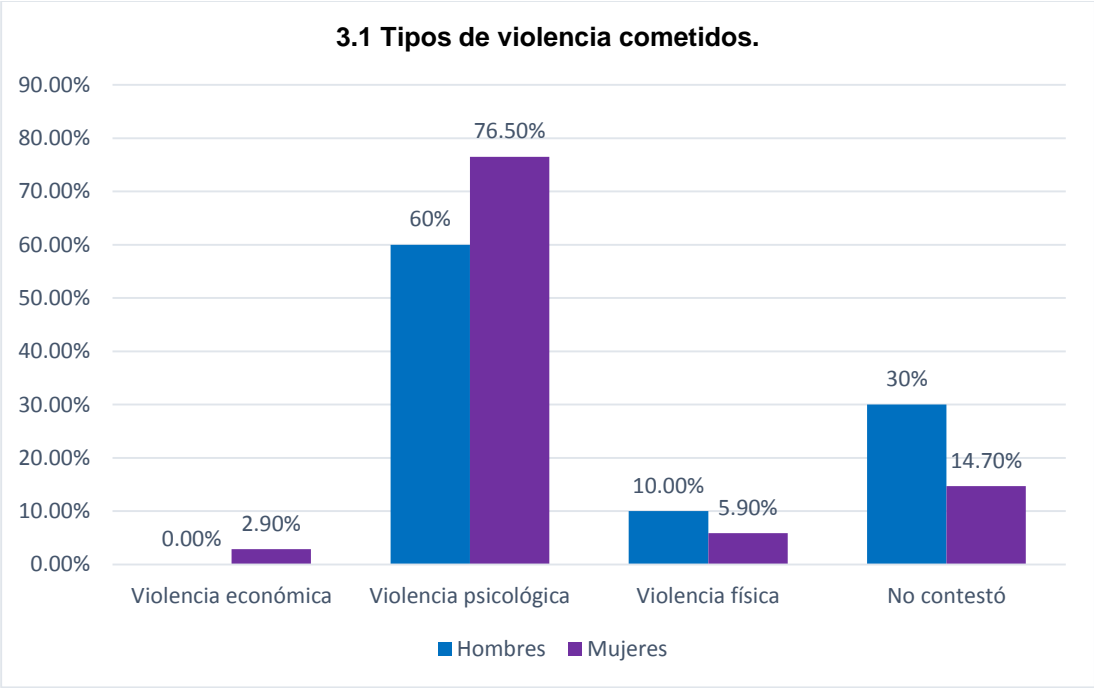
- Hacer una broma.
- Porque los provocaron.
- Por molestar y porque se lo merecen.



Para poco más del 30 por ciento de los hombres y de las mujeres, una de las principales motivaciones es porque lo disfrutan y les divierte. Asimismo, algunas de las causas por las que discriminan a sus compañeras(os) es porque son indígenas, por su preferencia sexual, por tener una discapacidad, por su preferencia sexual o porque eran más débiles y fueron mayor las mujeres quienes respondieron a estas, en comparación con los hombres de los cuales no hubo respuesta.

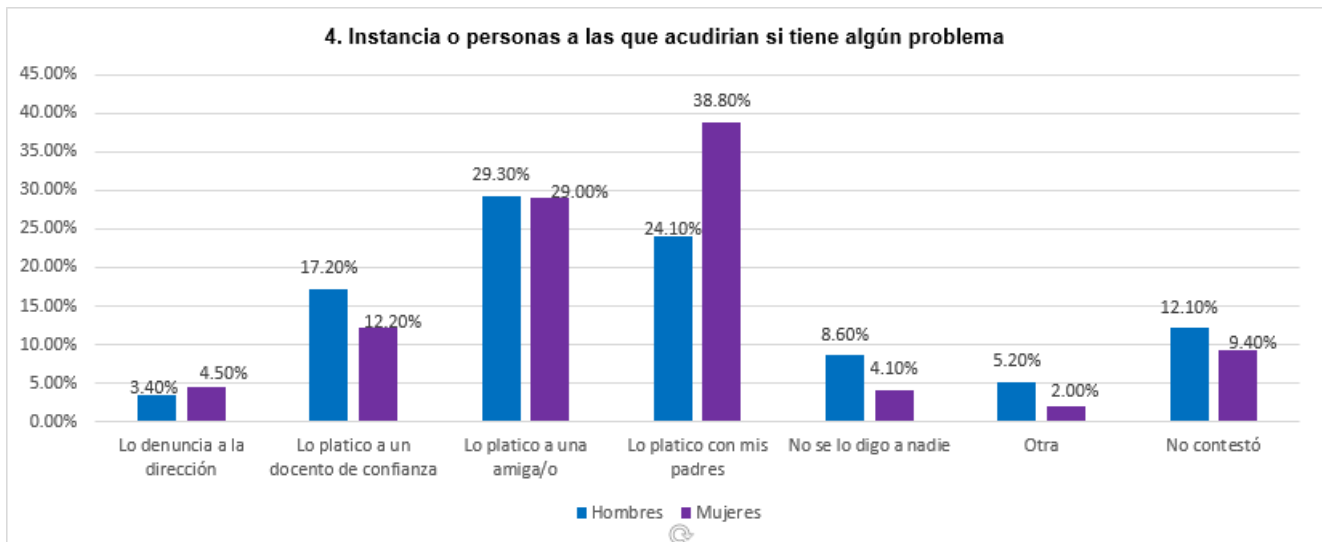


Sobre el tipo de violencia cometida entre las y los estudiantes, la violencia psicológica es reportada por el 60 por ciento de los hombres y más del 70 por ciento de las mujeres, siendo esta la que predomina. (Gráfica 3.1)



3.4 Conocimiento de instancias

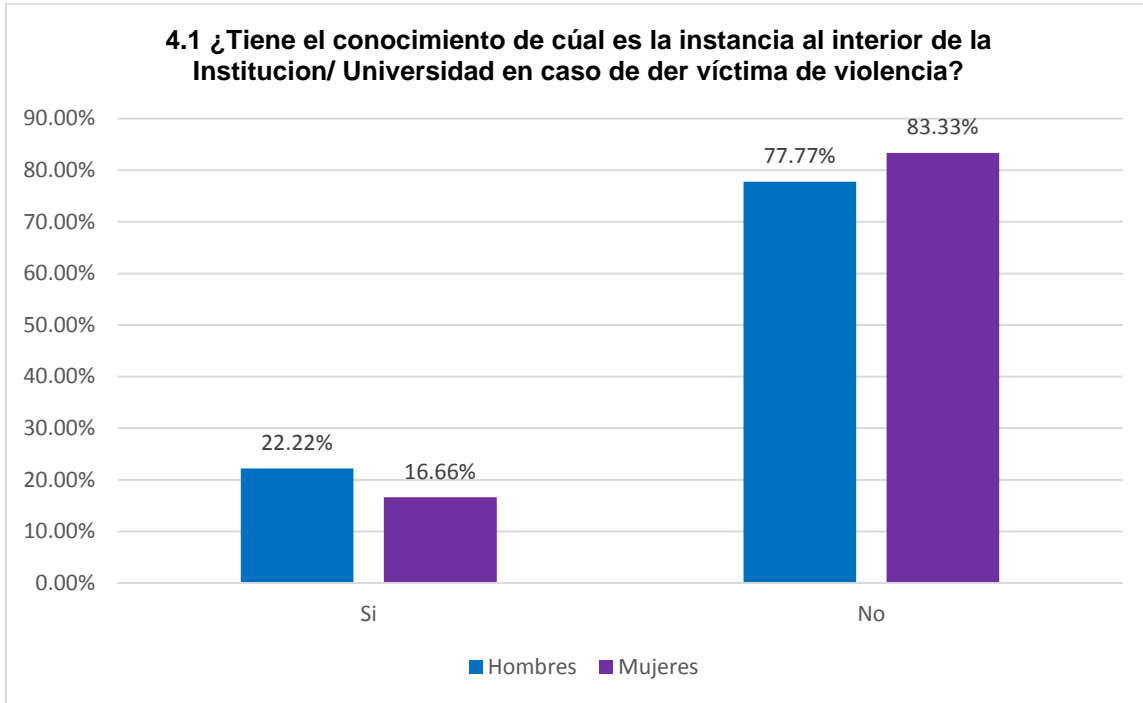
En cuanto a las instancias o personas a quienes acudirían las y los alumnos en caso de violencia, destaca el hecho de que únicamente un 3.4 por ciento de hombres y un 4.5 por ciento de mujeres lo denunciarían a la dirección. Entre el 20 y 40 por ciento de las y los alumnos lo platicaría con sus padres y el 20 por ciento a sus amigas/os. (Grafica 4).



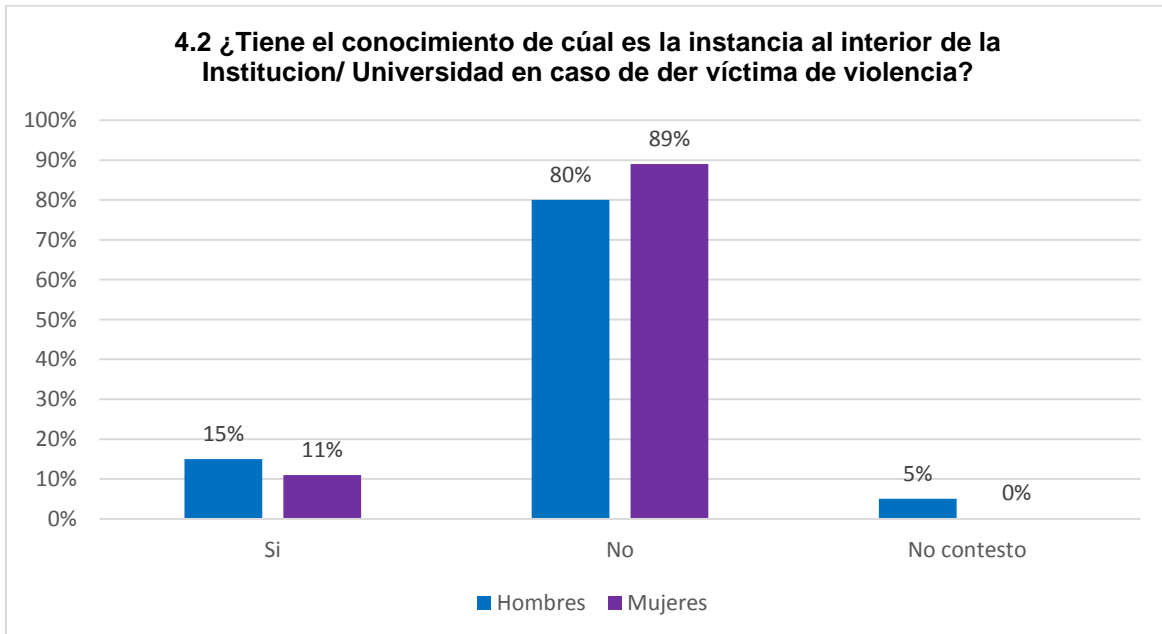
Los conocimientos que posee el personal académico sobre las instancias que atienden casos de violencia al interior de la universidad, pueden ser un factor que favorezca la prevención de estos casos; dado que, pueden orientar a quienes se encuentren viviendo una situación o episodio violento.

El 83.33 por ciento de las profesoras no conoce cuál es la instancia a la cual se puede acudir en caso de ser víctima de violencia y tan sólo el 16.6 por ciento de ellas sí la conoce. Por parte de los profesores sucede lo mismo, pues el 77.7 por ciento de ellos no conoce alguna instancia que atienda a víctimas de violencia; siendo sólo el 22.2 por ciento quienes sí tienen conocimiento de alguna instancia. (Grafica 4.1)





Al preguntar al personal administrativo sobre cuál es la instancia al interior de la universidad a la que pueden acudir a solicitar apoyo, al igual que las y los académicos entre el 80 y 90 por ciento respondieron negativamente. (Grafica 4.2)



4. Acciones en materia de Género

A continuación, se presentan las acciones en materia de género implementadas por la Universidad Autónoma de Nuevo León, a través de su Centro Universitario de Estudios de Género (CUEG) adscrito a la Facultad de Filosofía y Letras de dicha universidad, el cual se contempla como un espacio interdisciplinario que incide con propuestas en las nuevas relaciones entre los géneros apuntalando la formación de mejores profesionistas, mejores personas y mejores ciudadanos.

Este centro ha implementado las siguientes acciones:

- **Diplomado Diálogos de Género**, dirigido a académicos y académicas, estudiantes de áreas de posgrado de la UANL e intelectuales de otras instituciones de Educación Superior. El propósito es favorecer la interdisciplinariedad de los estudios de género dentro del modelo educativo de la Universidad, así como profundizar el quehacer científico de los Estudios de Género para el avance de la democracia en México.

- **Equidad de género impulsa desarrollo económico**. En mayo de 2006 los gobiernos de Nuevo León y Québec firmaron un convenio de cooperación para las áreas de educación, cultura y economía, trabajos que tienen como marco académico a la UANL y la Universidad de Sherbrooke. “Un país debe promover los cambios sociales para que la economía mejore y necesitamos avanzar; Québec tiene un programa social fundamental que ha tenido éxito, así que tenemos mucho que aprender de esa experiencia de éxito. Su visita nos permite hacer políticas internas y hacer propuestas necesarias para que sigamos adelante”, expresó el Rector Jesús Ancer Rodríguez.

- **Diplomado “Trabajando con Hombres y Mujeres Jóvenes: Género, Equidad y Salud”**. El objetivo fundamental es aportar a personas que trabajan con jóvenes, como maestros de preparatorias y de facultades, elementos para la formación de los jóvenes, ir más allá de lo académico y ubicar algunos aspectos



que tienen que ver con la salud, con la equidad de género, con temas como la violencia, la sexualidad y la salud mental, de los cuáles tanto hombres como mujeres jóvenes carecen de orientación.

- **Estudios sobre violencia, equidad y género en las escuelas de NL.** La investigación realizada en el periodo 2006-2008, fue encabezada por la Dra. Patricia Cerda Pérez, Coordinadora del 'Centro de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Comunicación' (FCC), de la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL), "Diagnóstico situacional sobre violencia, equidad y género en Nuevo León: Un perfil psicosocial desde la perspectiva magisterial", es el nombre del libro, resultado de la investigación.



5. Leyes aplicables para prevenir, atender y sancionar el acoso u hostigamiento sexual en el Estado de Nuevo León.

Para fines de este documento nos centraremos en las leyes que específicamente tratan el hostigamiento y acoso sexual.

5.1 Código Penal para el Estado de Nuevo León.¹

CAPITULO IV

HOSTIGAMIENTO SEXUAL

(Reformado, P.O. 18 de diciembre de 2007)

ARTÍCULO 271 BIS.- Comete el delito de hostigamiento sexual quien asedie a otra persona solicitándole ejecutar cualquier acto de naturaleza sexual, valiéndose de su posición jerárquica o de poder, derivada de sus relaciones laborales, profesionales, religiosas, docentes, domésticas o de subordinación.

(ADICIONADO, P.O. 3 DE ENERO DEL 2000)

ARTÍCULO 271 BIS 1.- Al responsable del delito de hostigamiento sexual se le impondrá una pena de seis meses a dos años de prisión y multa hasta de cuarenta cuotas. Cuando además se ocasione un daño o perjuicio en la posición laboral, docente, doméstica o de subordinación de la persona agredida, se le impondrá al responsable una pena de dos años a cuatro años de prisión y multa de hasta cuarenta cuotas.

Si el hostigador fuere servidor público y utilizase los medios o circunstancias que el cargo le proporciona, además se le impondrá una pena de destitución e inhabilitación de seis meses a dos años para desempeñar empleo, cargo o comisión públicos.

¹ Código Penal para el Estado de Nuevo León, Ley publicada en el Periodo Oficial, el lunes 26 de marzo de 1990, en línea [http://www.hcnl.gob.mx/trabajo_legislativo/leyes/pdf/CODIGO%20PENAL%20PARA%20EL%20ESTADO%20DE%20NUEVO%20LEON.pdf] consulta 30 de octubre 2015.



Sólo se procederá contra el hostigador a petición de parte ofendida salvo que la persona agredida sea incapaz en los términos del Código Civil del Estado, en cuyo caso se perseguirá de oficio.

5.2 Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia²

Artículo 11.- Constituyen violencia docente, las conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos u omisiones de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros, educadoras o educadores, durante o con motivo de la relación de enseñanza-aprendizaje, así como al personal administrativo o de intendencia.

[...]

Artículo 14.- El hostigamiento sexual es el ejercicio abusivo del poder en la relación de subordinación real de la víctima frente al agresor, en los ámbitos laboral, escolar o cualquier otro; se manifiesta en conductas verbales o físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad, de connotación lasciva.

5.3 Ley para Prevenir, Atender y Erradicar el Acoso y la Violencia Escolar del Estado de Nuevo León³

Artículo 1.- La presente Ley es de orden público, interés social y observancia general en el Estado de Nuevo León y tiene como finalidad, establecer principios, criterios, mecanismos, procedimientos y programas para prevenir, atender y erradicar cualquier tipo de acoso y violencia escolar, ya sea de manera directa o indirecta, dentro o al exterior de las instituciones educativas públicas y privadas, su aplicación será obligatoria desde educación inicial, básica y hasta la media superior.

² Ley De Acceso de Las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Ley publicada en el Periódico Oficial del Estado de Nuevo León, en línea

[http://www.hcnl.gob.mx/trabajo_legislativo/leyes/pdf/LEY%20DE%20ACCESO%20DE%20LAS%20MUJERES%20A%20UNA%20VIDA%20LIBRE%20DE%20VIOLENCIA.pdf] consulta 30 de octubre 2015.

³ http://www.hcnl.gob.mx/trabajo_legislativo/leyes/leyes/

[ley_para_prevenir_atender_y_erradicar_el_acoso_y_la_violencia_escolar_del_estado_de_nuevo_leon/](http://www.hcnl.gob.mx/trabajo_legislativo/leyes/leyes/ley_para_prevenir_atender_y_erradicar_el_acoso_y_la_violencia_escolar_del_estado_de_nuevo_leon/)



[...]

Artículo 5.- Para efectos de esta Ley, el acoso y la violencia escolar pueden ser de tipo:

- I. Físico. La proveniente del acto que causa daño corporal no accidental a un integrante de la comunidad escolar, usando la fuerza física o algún otro medio que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas o ambas;
- II. Verbal: la proveniente del acto que se manifiesta a través de expresión verbal o corporal, como pueden ser insultos, menosprecio y burlas en público o en privado;
- III. Psicológico: la proveniente del acto u omisión que trascienda a la integridad emocional o la estabilidad psicológica, que causen al receptor depresión, sometimiento, aislamiento, devaluación de su autoestima o dignidad;
- IV. Cibernético: la que se realiza mediante el uso de cualquier medio electrónico; como internet, páginas web, redes sociales, blogs, correos electrónicos, mensajes, imágenes o videos por teléfono celular, computadoras, videograbaciones u otras tecnologías digitales. Este tipo de acoso o violencia se considerará como tal aunque se extienda o se dé al exterior del ámbito escolar pero que se inicie o surja en el entorno de la comunidad educativa.
- V. Sexual: Toda aquella discriminación, acoso o violencia contra otro miembro de la comunidad escolar relacionada con su sexualidad, así como el envío de mensajes, imágenes o videos con contenidos eróticos o pornográficos por medio de tecnologías digitales que denoten obscenidad, tocamientos, hostigamiento, acoso o abuso de orden sexual; y
- VI. De exclusión social: Cuando el miembro de la comunidad escolar es notoriamente excluido y aislado, o amenazado con serlo, de la convivencia escolar por razones de discriminación de cualquier tipo.



[...]

Artículo 8.- Los alumnos receptores de acoso o violencia escolar tendrán los siguientes derechos:

- I. A presentar su queja ante la autoridad escolar de su elección de manera pública, privada o anónima a través de cualquier medio, por sí mismo, por sus padres o cualquier persona de su confianza;
- II. A que se investigue de manera pronta y eficaz los hechos materia de la queja, entrevistando a todos y cada uno de los involucrados y testigos de los hechos;
- III. A que se hagan cesar de manera inmediata el acoso o la violencia de la que fueron objeto;
- IV. Recibir de manera inmediata, por parte de profesionales en la materia atención médica, psicológica y jurídica;
- V. A ser cambiado de grupo escolar en caso de que lo solicite;
- VI. A ser reubicado a diverso plantel que le garantice un ambiente más amigable cuando así lo requieran sus padres o tutores;
- VII. A que no se divulgue ni difundan los detalles de los hechos violentos cuando así lo soliciten sus padres; y
- VIII. A que se apliquen al agresor de forma inmediata y adecuada las medidas disciplinarias pertinentes conforme al Reglamento de Disciplina Escolar.

[...]

TÍTULO SEGUNDO DE LAS AUTORIDADES Y SUS FACULTADES PARA IMPLEMENTAR LA LEY

CAPÍTULO I

DE LAS AUTORIDADES

Artículo 50. El Poder Ejecutivo del Estado, a través de la Secretaría, ejercerá sus atribuciones en materia de prevención, rehabilitación e intervención ante casos de



acoso o violencia entre escolares y en los casos en los que el generador sea un docente, de conformidad con la distribución de competencias prevista en esta Ley.

5.4 Estatuto General de la Universidad Autónoma de Nuevo León. ⁴

TÍTULO SEXTO: De la Responsabilidad Universitaria

CAPÍTULO I De las Faltas a la Responsabilidad Universitaria

Artículo 154.- Se consideran faltas a la responsabilidad universitaria las siguientes:

[...]

VIII. Causar daño físico, moral o patrimonial a cualquier integrante de la comunidad universitaria, bien sea directamente o a través de terceras personas.

IX. Ejercer o propiciar actos hostiles contra cualquier miembro de la comunidad universitaria, por razones ideológicas, políticas, religiosas o personales.

[...]

CAPÍTULO II De las Sanciones y su Aplicación

Artículo 155.- Las sanciones que podrán imponerse en los casos señalados expresamente en el presente Estatuto o en los demás reglamentos universitarios, previa garantía de audiencia que se conceda al interesado o afectado, son las siguientes:

I. A las autoridades y funcionarios:

- a) Extrañamiento por escrito.
- b) Suspensión del cargo.
- c) Remoción o destitución.

⁴ Leyes y Reglamentos de la Universidad Autónoma de Nuevo León, Estatuto General, Aprobado el 6 de septiembre de 2000, en línea:
[http://transparencia.uanl.mx/normatividad_vigente/archivos/LyR09/03EstatutoGeneral.pdf] consultado 30 de octubre 2015.



d) Inhabilitación para ocupar cargos similares.

II. A los miembros del personal académico:

a) Extrañamiento por escrito.

b) Suspensión en sus derechos académicos respecto a la promoción, permanencia y comisiones en eventos de esta naturaleza, independientemente de lo dispuesto en el Reglamento del Personal Académico.

c) Pérdida de los derechos académicos de definitividad y permanencia.

d) Rescisión de la relación laboral, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley Federal del Trabajo, en las leyes y reglamentos universitarios internos y en el Contrato Colectivo de Trabajo.

III. A los alumnos:

a) Amonestación verbal o por escrito, por parte del Director o de la Junta Directiva.

b) Pérdida del derecho para sustentar los exámenes en los que se hubiese inscrito, de acuerdo con las normas establecidas.

c) Suspensión académica mayor a 15 días y hasta por un año, dictada por el Consejo Universitario.

d) Sanción económica por incumplimiento de las normas específicas establecidas en los reglamentos, que entrañen un daño al patrimonio universitario.

e) Nulificación de los estudios cursados fraudulentamente y pérdida del derecho para obtener la certificación de los mismos.

f) Expulsión de la Universidad, acordada por el Consejo Universitario.

IV. A los trabajadores administrativos:

a) Amonestación por escrito.



b) Suspensión temporal.

c) Rescisión de la relación laboral, previa satisfacci3n de los requisitos establecidos en la Ley Federal del Trabajo, en las leyes y reglamentos universitarios Internos y en el Contrato Colectivo de Trabajo.

Artículo 156.- Los directores podr3n sancionar a los alumnos con una suspensi3n de hasta 15 d3as h3biles, cuando hubieren reincidido en la falta reportada, entendi3ndose por reincidencia el incurrir nuevamente en igual u otra falta dentro de un mismo ciclo escolar.

5.5 Estatuto del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Aut3noma de Nuevo Le3n. ⁵

Artículo 113.- Las sanciones para los miembros del Sindicato ser3n:

I. Amonestaci3n privada por escrito.

II. Suspensi3n de derechos sindicales de acuerdo con lo establecido en el presente Estatuto.

III. Expulsi3n del Sindicato.

Artículo 114.- Las sanciones para los funcionarios del Sindicato ser3n:

I. Amonestaci3n privada por escrito.

II. Suspensi3n temporal de sus funciones.

III. Destituci3n del cargo sindical.

IV. Suspensi3n de sus derechos sindicales de acuerdo con lo establecido en el presente Estatuto.

V. Expulsi3n del Sindicato.

⁵ Estatuto del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Aut3noma de Nuevo Le3n, septiembre de 1991, en l3nea [<http://cdigital.dgb.uanl.mx/la/1020081384/1020081384.PDF>], consultado el 30 de octubre de 2015.



Artículo 116.- Los miembros del Sindicato serán sujetos a las sanciones señaladas en el artículo 113 cuando sucedan algunos de los siguientes casos:

[...]

V. Cometer cualquier acto que menoscabe la dignidad sindical, individual o colectiva.

[...]

Artículo 117.- Los funcionarios del Sindicato serán sujetos a las sanciones señaladas en el **Artículo 114.-** cuando sucedan algunos de los siguientes casos:

I. Aprovechar su posición para conseguir indebidas ventajas personales.

[...]

