

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

PROYECTO PAPIME 306511

**Resultados correspondientes a la
Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).**



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 Nacional Autónoma de México (UNANM), así como las Leyes para prevenir, atender y sancionar el acoso u hostigamiento sexual en el Distrito Federal.



Índice

1. Presentación.....	2
2. Introducción.....	4
3. Resultados con alumnas y alumnos	5
3.1. Contexto familiar.....	5
3.2. Contexto escolar	5
3.3. En el aula con el personal docente	6
3.4. Convivencia entre estudiantes	7
3.5. Relaciones de noviazgo	8
4. Resultados con el personal académico	9
4.1. Convivencia en la Universidad	9
4.2. Conocimiento de las instancias.....	11
5. Resultados con el personal administrativo	12
5.1. Convivencia en la Universidad	12
5.2. Conocimiento de las instancias.....	15
6. Acciones en materia de Género	16
7. Marco jurídico del Distrito Federal.....	17
7.1. Código Penal para el Distrito Federal	17
7.2. Ley de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia.....	18
7.3. Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal	18
7.4. Marco jurídico de la Universidad Nacional Autónoma de México.....	18
Estatuto de la Defensoría de los Derechos Universitarios	18
Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México.....	20
Ley orgánica de la UNAM.....	23
Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios.....	24
Estatutos del STUNAM y AAPAUNAM.....	25
Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM	26



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. Alumnas y Alumnos

- 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.
- Convivencia 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: Ciencia Política, Administración Pública, Relaciones Internacionales y Sociología.

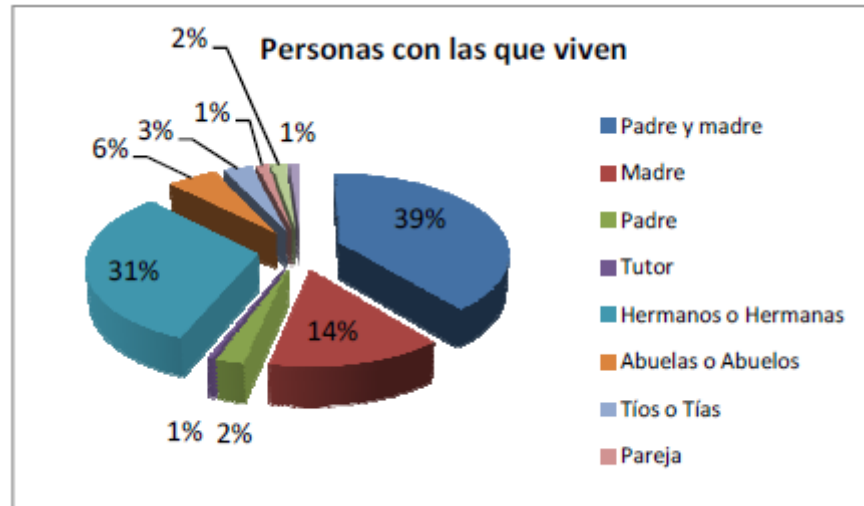
El personal académico encuestado constó de 44 por ciento de mujeres y 56 por ciento de hombres, y la encuesta aplicada al personal administrativo el porcentaje fue de 68 por ciento mujeres y de 32 por ciento hombres.



3. Resultados con alumnas y alumnos

3.1. Contexto familiar

La mayoría de las/los estudiantes se encuentran en una estructura familiar compuesta por padre y madre, además de hermanas y hermanos. En un grado menor viven solo con el padre o la madre y son muy pocos los universitarios que viven de manera independiente.

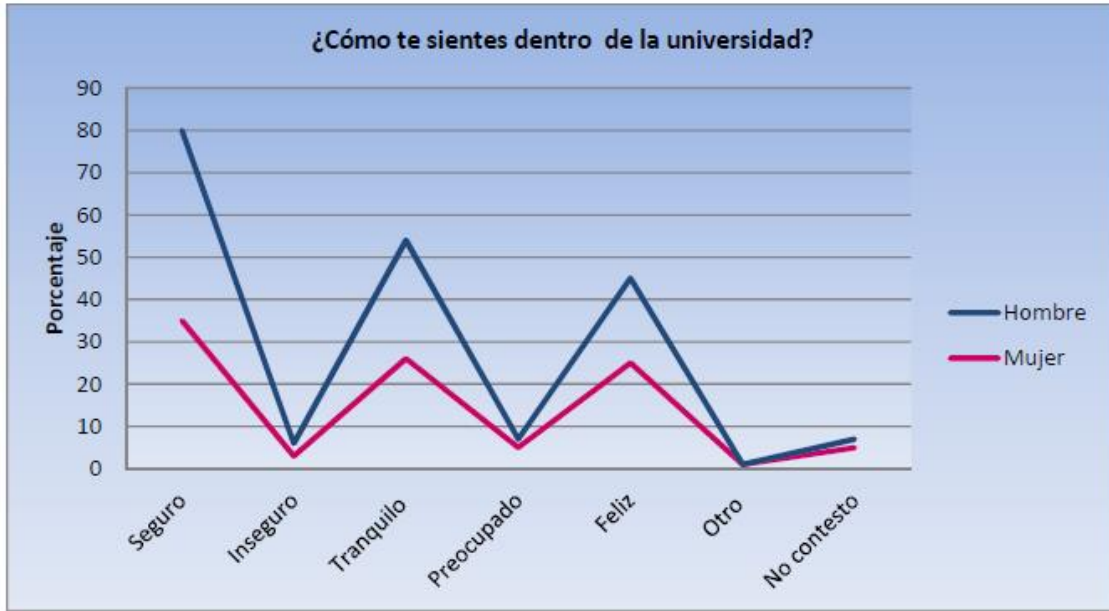


3.2. Contexto escolar

En el ámbito escolar, aproximadamente la mitad de los estudiantes respondieron que les agrada la elección de la universidad, y un 40% manifiesta que fue su elección y se encuentran conformes. Por otro lado, un 2% de estudiantes expresa un descontento aunque no tienen otra opción o son obligados a continuar en la universidad.

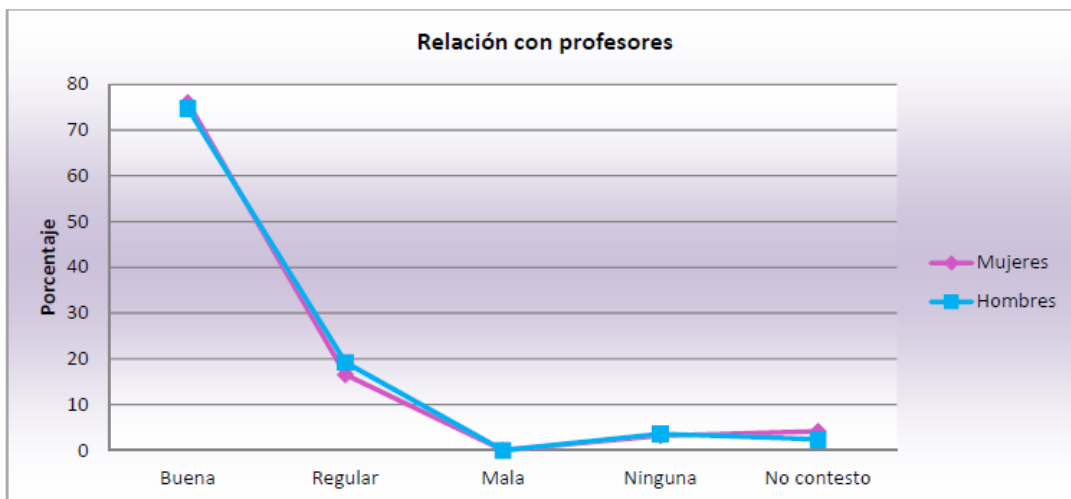
Además, existen sentimientos de seguridad y tranquilidad en la mayoría de los universitarios, solo alrededor de un 8% se sienten inseguros y preocupados e incluso algunos manifestaron sentirse sin futuro.



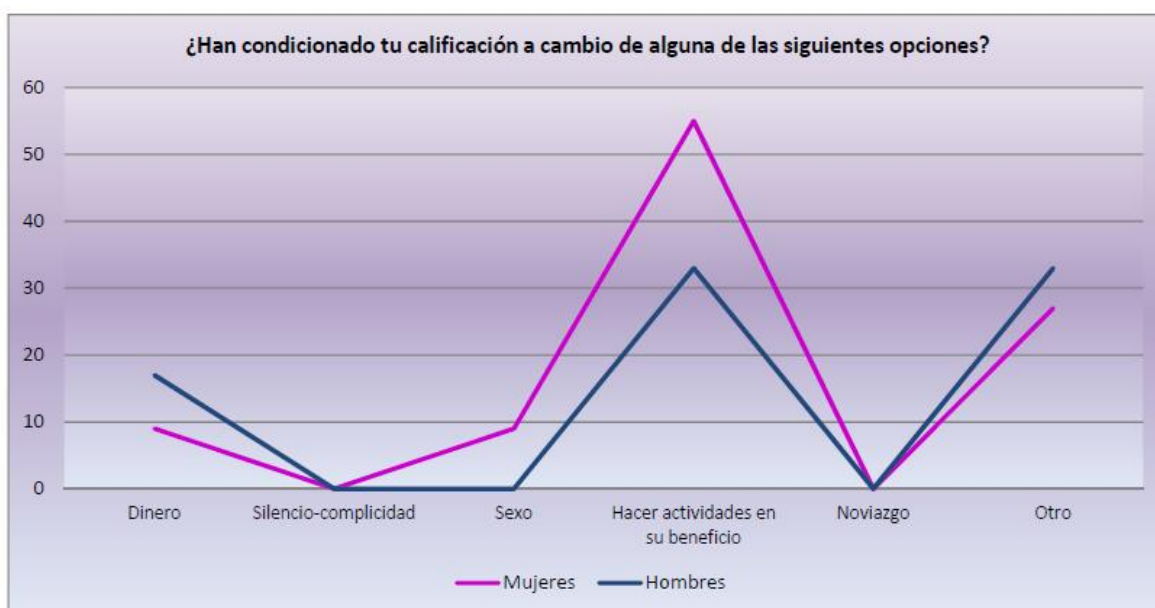


3.3. En el aula con el personal docente

La convivencia entre los diversos actores educativos con los estudiantes en muchos de los casos se refiere a una buena relación; sin embargo, existe también situaciones en las que llega a ser regular, mala o inclusive hasta nula sobre todo con el personal administrativo y el director. Por otra parte, son los profesores los que establecen con mayor grado una concordancia con los alumnos, esto debido a la interacción constante de cada semestre.



Resulta preocupante que aún prevalece por parte de algunos profesores/as la práctica de condicionar la calificación de los alumnos a cambio de algún beneficio personal, entre los que destacan: hacer actividades en beneficio de las/los docentes, en segundo lugar se encuentra el dinero, (siendo los hombres los más propensos a este tipo de intercambios). Es aún más alarmante la situación de condicionamiento por favores sexuales, que aunque es menos del 1%, si se encuentra presente, dirigida a las estudiantes.



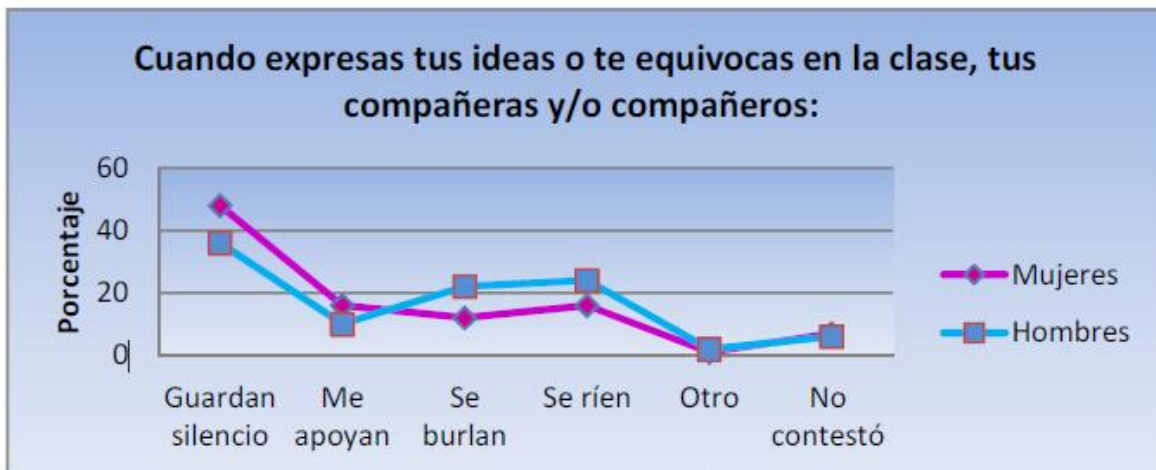
3.4. Convivencia entre estudiantes

La mayoría de las/los estudiantes declaran llevarse muy bien o bien con sus y que su relación es de respeto, alrededor de un 15% manifiestan que hay indiferencia entre los compañeros y un 2 % tiene una relación de insultos y/o agresión física con otros/as estudiantes (en este caso son los hombres quienes presentan esta situación).

A pesar de que un alto porcentaje expresó estar en una relación cordial en su entorno escolar, es menester resaltar que equivocan en clase al expresar sus ideas, poco más del 30% manifiestan que se han burlado o reído de el/ella, demás un 15% también ha sido objeto de burlas algunas veces por su arreglo personal o



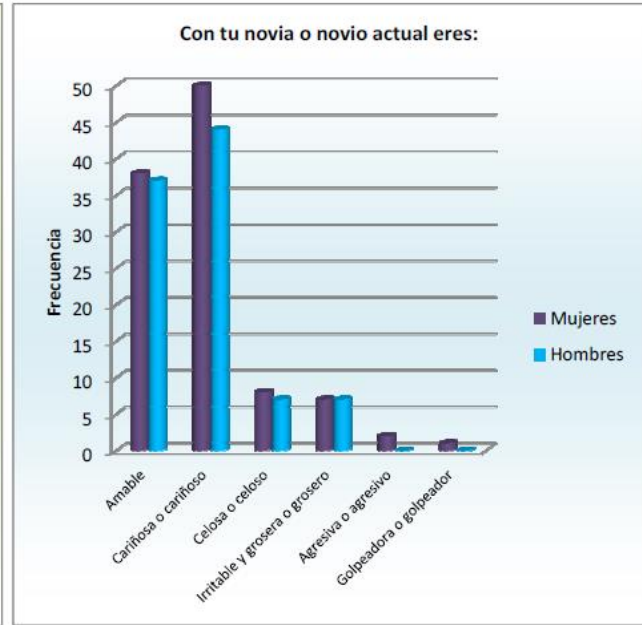
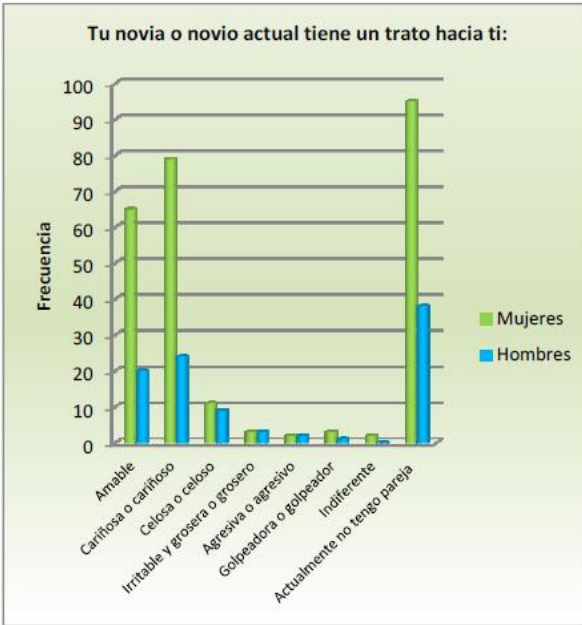
forma de vestir, lo que destaca que sí existe constantemente conductas de violencia entre los/las estudiante



3.5. Relaciones de noviazgo

En las relaciones de pareja se pueden observar conductas de violencia entre ambos, donde destaca que hay una frecuencia presente de las/los estudiantes que ha tenido o tienen un noviazgo donde hay indiferencia, insultos, celos y violencia física. Asimismo, el trato hacia sus parejas implica también celos, agresiones, inclusive hasta golpes, sobre todo en mujeres es donde se aprecia con mayor frecuencia estas situaciones.





4. Resultados con el personal académico

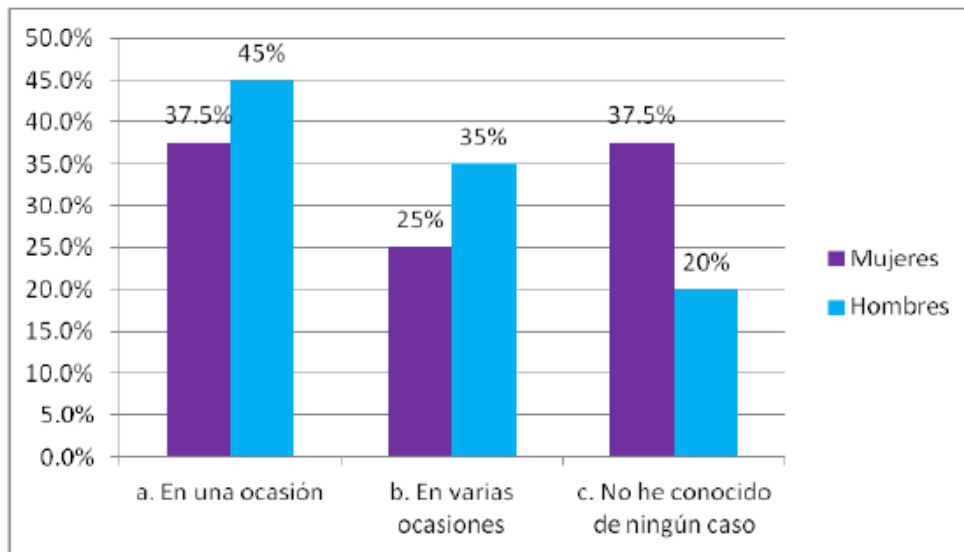
4.1. Convivencia en la Universidad

En términos generales la mayoría de las y los encuestados han escuchado de actos de violencia dirigidos hacia alumnas de la FCPyS donde laboran. Es importante destacar que el 37.5% de la mujeres y el 45% de los hombres encuestados ha conocido en una ocasión sobre situaciones de violencia contra alguna alumna al interior de la Universidad y el 25% de las mujeres y el 35% de los hombres de la muestra señaló que ha conocido en varias ocasiones de este tipo de hechos.

Al preguntar sobre la forma de violencia ejercida contra las alumnas, observamos que el acoso sexual fue señalado por el 40% de las mujeres y el 53% de los hombres encuestados.



¿Ha conocido de alguna situación de violencia contra alguna alumna al interior de la Universidad?



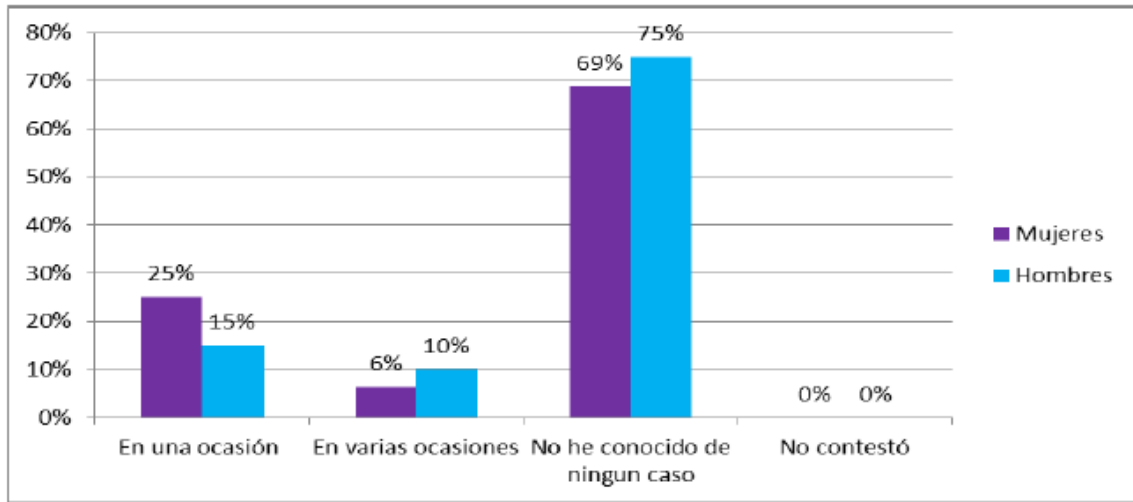
La encuesta también indagó sobre la violencia que se ejerce hacia las profesoras al interior de la Universidad. A pesar de que los resultados muestran que son menores las ocasiones en que las profesoras han sido receptoras de violencia es evidente que este problema no es exclusivo de las alumnas.

El 25% de las mujeres y 15% de los hombres manifestó haber conocido en una ocasión de situaciones de violencia contra alguna profesora al interior de la Universidad, asimismo el 6% de las mujeres y el 10% de las mujeres expresó que han conocido de estos hechos en varias ocasiones.

La forma más frecuente de violencia ejercida contra las profesoras al interior de la Universidad son las amenazas, respuesta que fue señalada por el 50% de las mujeres y 20% de los hombres, destaca también el acoso sexual señalado por el 25% de las mujeres y el 20% de los hombres e ignorarlas que representa el 40% de las respuestas de los hombres, como se muestra en la siguiente gráfica.



¿Ha conocido de alguna situación de violencia contra alguna profesora al interior de la Universidad?

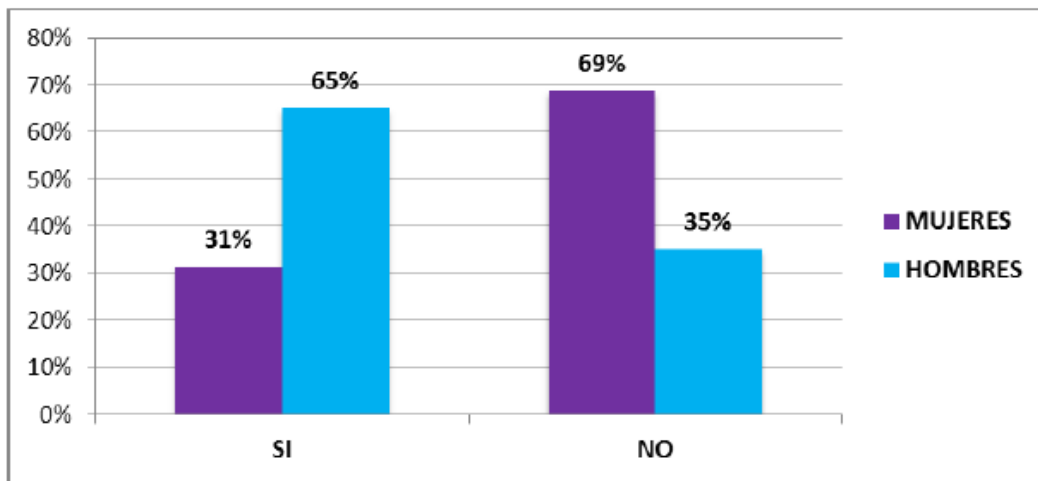


4.2. Conocimiento de las instancias

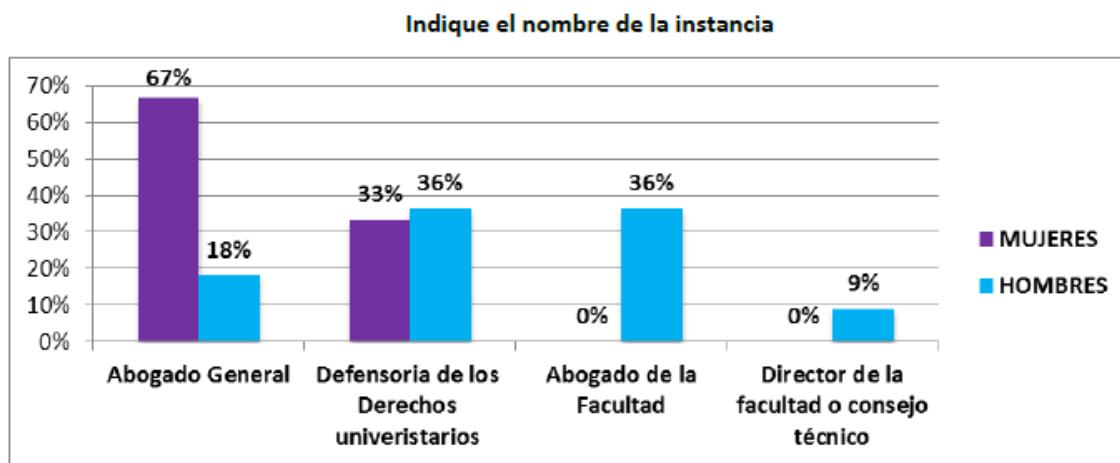
Las y los académicos también fueron cuestionados acerca de su conocimiento sobre cuáles son las autoridades o instancias a las que pueden acercarse en caso de ser agredidas/os o incluso para denunciar actos de violencia cometidos contra integrantes de la comunidad universitaria.

Los resultados en este ámbito fueron los siguientes:

¿Tiene conocimiento de cuál es la instancia al interior de la Facultad/Universidad a la cuál puede acudir en caso de ser víctima de violencia?



La población femenina identifica entre las instancias competentes para solicitar apoyo y orientación en casos de violencia al Abogado General de la UNAM (67%) y a la Defensoría de los Derechos Universitarios (33%). Adicionalmente, los hombres señalan al Jurídico o el Abogado de la Facultad y al Director de la Facultad como otras instancias a las que pueden recurrir en caso de ser víctimas de violencia.



5. Resultados con el personal administrativo

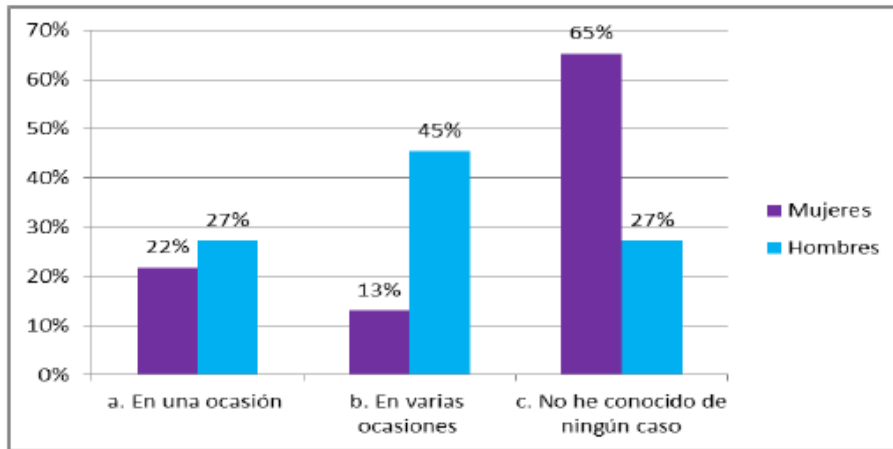
5.1. Convivencia en la Universidad

El 22% de las mujeres encuestadas mencionó haber conocido en una ocasión casos de violencia contra alguna alumna al interior de la universidad y 13% en varias ocasiones, en el caso de los hombres encuestados el 27% mencionaron haber conocido una vez algún caso de violencia contra las alumnas y el 45% de ellos afirmaron que en varias ocasiones.

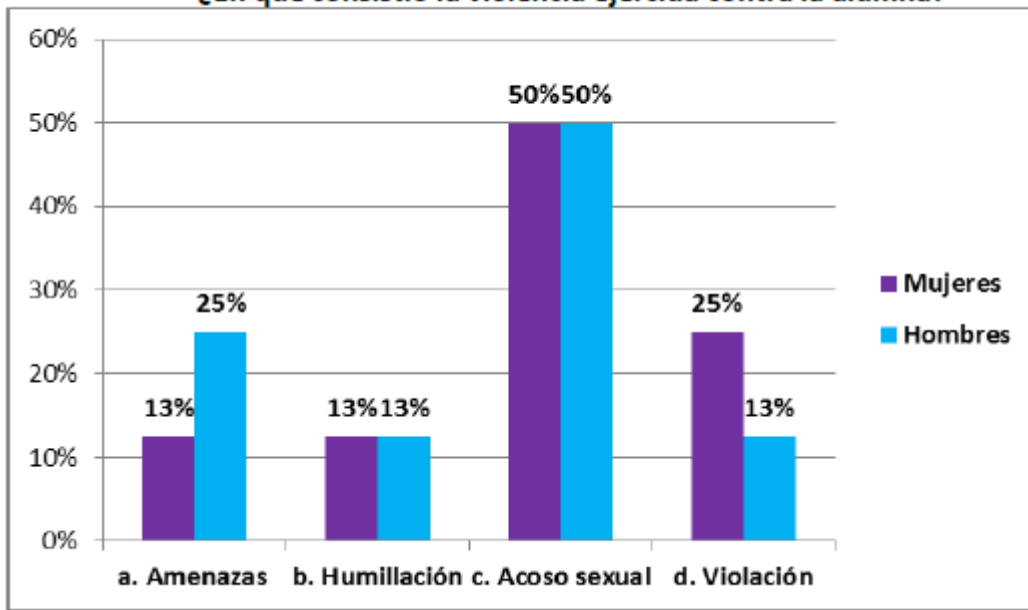
Respecto a las manifestaciones de violencia que expresaron las personas encuestadas, las principales formas de violencia que se comenten contra las alumnas al interior de la universidad son:



¿Ha conocido de alguna situación de violencia contra alguna alumna al interior de la Universidad?



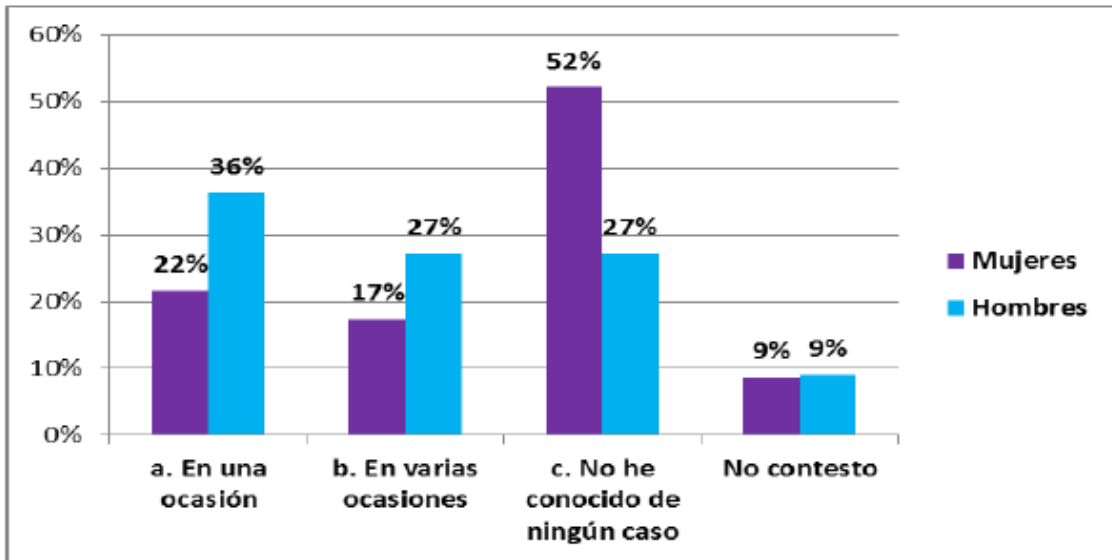
¿En qué consistió la violencia ejercida contra la alumna?



Con relación a la violencia ejercida contra las trabajadoras al interior de la Universidad, el 22% de las mujeres encuestadas del personal administrativo admitieron haber conocido algún caso de violencia y el 17% señaló que ha conocido en varias ocasiones.

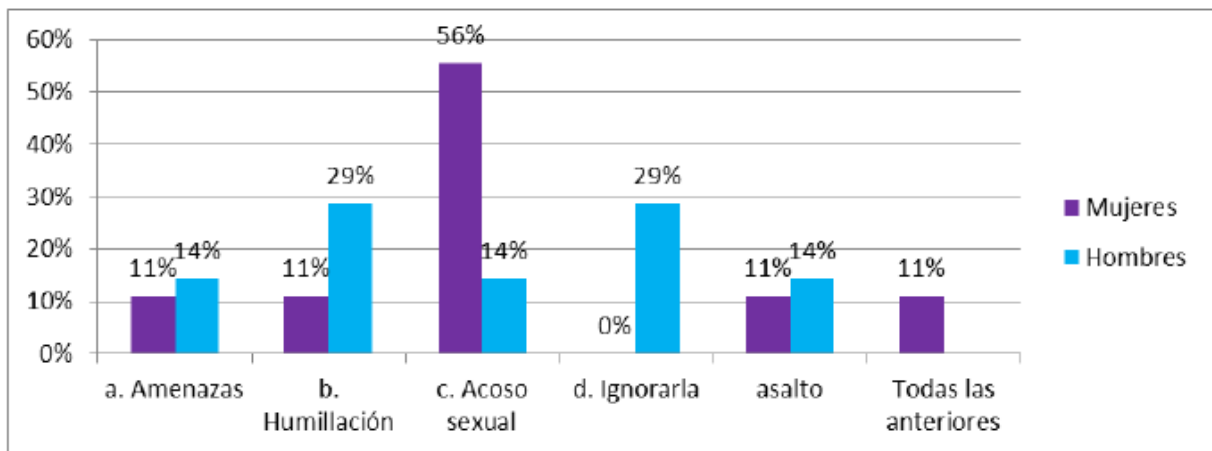


¿Ha conocido de alguna situación de violencia contra alguna trabajadora al interior de la Universidad?



El tipo de violencia que mayor frecuencia presenta es el acoso sexual hacia las trabajadoras, pues el 56% de las mujeres y el 14% de los hombres encuestados señalaron esta conducta, le siguen las humillaciones, ignorar a la persona, las amenazas y los asaltos.

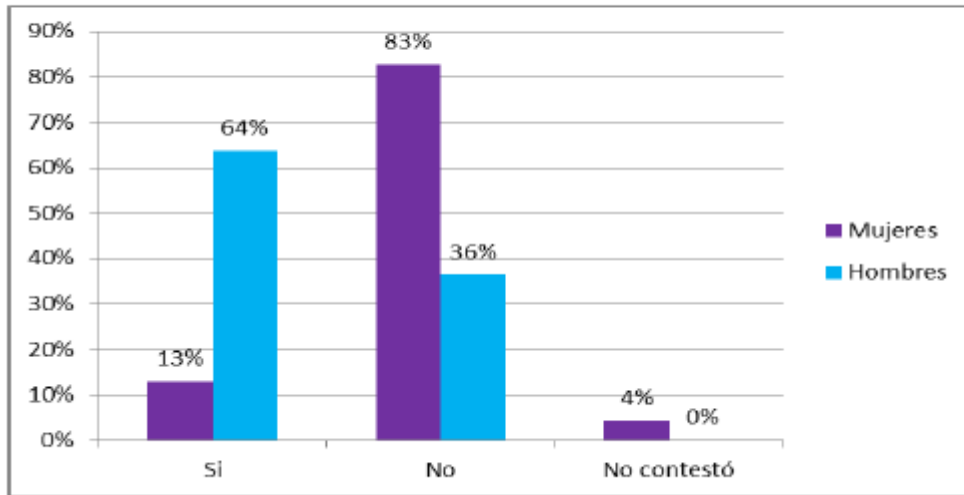
¿En qué consistió la violencia ejercida contra la trabajadora?



5.2. Conocimiento de las instancias.

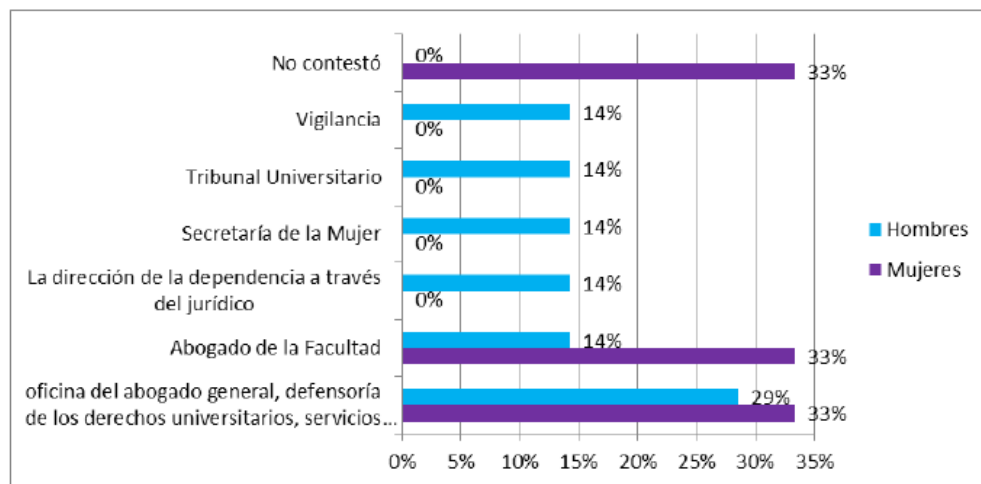
El 83% de las mujeres encuestadas no conoce cuál es la instancia a la cual puede acudir en caso de ser víctima de violencia, mientras que el 64% de los hombres encuestados afirma que conoce dicha instancia.

¿Tiene conocimiento de cuál es la instancia al interior de la Facultad/Universidad a la cual puede acudir en caso de ser víctima de violencia?



El 33% de las mujeres y el 29% de los hombres encuestados respondieron que pueden acudir ante la Oficina del Abogado General de la Universidad, la Defensoría de los

4.1.1 Indique el nombre de la instancia



6. Acciones en materia de Género

En la mayor parte de las facultades de Ciudad Universitaria no se cuenta con algún protocolo o mecanismo para atender casos de acoso u hostigamiento sexual, todos los sitios web de las facultades cuentan con enlaces a las páginas de la Defensoría o del Abogado General, algunas ofrecen ayuda u orientación psicológica para atender casos al respecto, si bien, cuentan con Comisiones Locales de Seguridad, solo se consideran casos como incendios, derrame de sustancias peligrosas y el algunos casos violencia,

En materia de prevención la UNAM desarrollo en el 2010 una campaña de equidad de género... en todas las entidades y dependencias universitarias, tuvo el objetivo de propiciar, al interior de la comunidad, un cambio cultural tendiente a modificar el imaginario colectivo y transformar positivamente las relaciones entre hombres y mujeres. Los temas abordados fueron: igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; autonomía de las mujeres; no discriminación en el ámbito laboral y estudiantil; erradicación de la violencia de género en las instalaciones universitarias; incidencia de la doble jornada en el desarrollo profesional de las mujeres y lenguaje no sexista.¹

Entre las acciones de difusión realizadas en la UNAM cabe señalar las... jornadas por la Equidad de Género, como estrategia de acercamiento a la comunidad, en las que se distribuyeron 128,000 Hojas informativas a estudiantes a todos los planteles de Preparatorias y CCH's, FES, Escuelas Nacionales y 13 Facultades en Ciudad Universitaria; se mantiene al aire la serie radiofónica Tejiendo Género desde 2012, en la que se han dedicado programas al tema de violencia (en el mes de noviembre todos los programas abordan ese tema); se desarrolló una animación flash, Generando Movimiento, sobre temas de equidad, difundida en la mayor parte de las páginas web de la UNAM.²

Desde agosto de 2009 y hasta la fecha, se imparten talleres y cursos cuyo objetivo es sensibilizar y formar en los temas de género a las poblaciones académica, estudiantil y administrativa de la UNAM, una de las cinco sesiones de estas actividades de 20 horas, se dedica a violencia y hostigamiento. En total, se han impartido 60 talleres de sensibilización en género y 15 cursos de formación en género a docentes, Por estas actividades han pasado un total de 1,700 personas de la comunidad universitaria (1,134 mujeres y 566 hombres). Se han impartido en

¹ Oficio/DGEL/7512/2013, Respuesta de la UNAM a la Recomendación de la Comisión Nacional de Derechos Humanos 45/2013 p. 6.

² Oficio/DGEL/7512/2013, Respuesta de la UNAM a la Recomendación de la Comisión Nacional de Derechos Humanos 45/2013 p. 7.



Facultades y Escuelas y se ha puesto especial énfasis en los planteles de la Escuela Nacional Preparatoria y del Colegio de Ciencias y Humanidades.³

7. Marco jurídico del Distrito Federal

7.1. Código Penal para el Distrito Federal

En el ámbito del Distrito Federal, el artículo 179 del Código Penal para el Distrito Federal tipifica el delito de acoso sexual, de la siguiente forma:

A quien solicite favores sexuales para sí o para una tercera persona o realice una conducta de naturaleza sexual indeseable para quien la recibe, que le cause un daño o sufrimiento psicoemocional que lesione su dignidad, se le impondrá de uno a tres años de prisión.

Cuando además exista relación jerárquica derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas o de cualquier clase que implique subordinación entre la persona agresora y la víctima, la pena se incrementará en una tercera parte de la señalada en el párrafo anterior.

Si la persona agresora fuese servidor público y utilizara los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de la pena prevista en el párrafo anterior se le destituirá y se le inhabilitará para ocupar cargo, empleo o comisión en el sector público por un lapso igual al de la pena de prisión impuesta.

Este delito se perseguirá por querrela.

El artículo 179 del Código Penal para el Distrito Federal señala como elementos del tipo de acoso sexual los siguientes:

- a) Que una persona solicite favores sexuales para sí, o
- b) Que una persona solicite favores sexuales para una tercera persona, o
- c) Que una persona realice una conducta de naturaleza sexual indeseable para quien la recibe.
- d) El tipo requiere que se cause en la víctima un daño o sufrimiento psicoemocional que lesione su dignidad; consideramos que este elemento podría dificultar identificar que se integran los elementos del tipo de acoso sexual porque exigiría la comprobación del daño o sufrimiento psicoemocional, por medio de un peritaje psicológico u otro medio idóneo.
- e) El tipo contempla dos agravantes en razón de la calidad del sujeto; es decir, se considera agravada la conducta cuando el sujeto que la despliega es el jefe, profesor, patrón o en general se trate del superior jerárquico en una relación en la que el agresor se haya aprovechado de la relación de subordinación en que se encuentra la víctima. La segunda agravante se

³ Oficio/DGEL/7512/2013, Respuesta de la UNAM a la Recomendación de la Comisión Nacional de Derechos Humanos 45/2013 p. 7.



configura cuando la conducta sea desplegada por un servidor público, sin embargo no basta con contar con la calidad de servidor público, sino que se requiere que haya utilizado los medios o circunstancias que el encargo le proporcione para realizar la conducta.

f) Este delito se persigue por querrela.

Del desglose anterior de los elementos del tipo, es posible observar que el acoso sexual contempla tres diferentes formas por las que puede llegar a configurarse y que corresponden a los incisos a), b) y c).

El tipo penal de acoso sexual que aparece regulado en el Código Penal para el Distrito Federal ha sido configurado con mayor objetividad, eliminando elementos tales como los fines lascivos, sin embargo dificulta la integración de los elementos del tipo del delito al requerir la comprobación del daño; asimismo, el Código Penal para el Distrito Federal contempla una sanción más severa: como es la de prisión con relación a la multa que está prevista en el Código Penal Federal.

7.2. Ley de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia

La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia también contempla que corresponde a las Dependencias y entidades del Distrito Federal, así como a los dieciséis Órganos Político Administrativos fomentar un ambiente laboral libre de discriminación, riesgos y violencia laboral, así como establecer condiciones, mecanismos e instancias para detectar, atender y erradicar el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

7.3. Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal

La Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal, que entró en vigor en mayo de 2007 y que establece en su artículo 16 fracción primera; el Sistema para la Igualdad Sustantiva entre hombres y mujeres del Distrito Federal, deberá establecer lineamientos mínimos en materia de acciones afirmativas para la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, con la finalidad de erradicar la violencia y la discriminación por razón de sexo. Asimismo en su fracción 13 prevé establecer medidas para la erradicación del acoso sexual y acoso por razón de sexo. Además se establece en su artículo 23, que los entes públicos deberán implementar en coordinación con las autoridades competentes medidas destinadas a erradicar cualquier tipo de discriminación, violencia o acoso por razón de sexo.

7.4. Marco jurídico de la Universidad Nacional Autónoma de México

Estatuto de la Defensoría de los Derechos Universitarios

Artículo 6o.- (Atribuciones). *La Defensoría de los Derechos Universitarios estará facultada para recibir las reclamaciones o quejas de los afectados en*



los derechos de carácter individual que les otorga tanto la Ley Orgánica como el Estatuto General y la Legislación Universitaria, por actos, resoluciones u omisiones de los funcionarios o dependencias administrativas o académicas, y también podrá conocer de oficio de las denuncias que se publiquen por la prensa, y en especial en la Gaceta UNAM.

Artículo 7o.- (Competencia). La Defensoría conocerá de oficio o a petición de parte las reclamaciones, quejas, inconformidades o denuncias que formulen los estudiantes, profesores, investigadores y técnicos académicos cuando en las mismas se alegue la infracción de sus derechos de carácter individual, por actos, resoluciones u omisiones contrarios a la Legislación Universitaria, cuando sean irrazonables, injustos, inadecuados o erróneos, o se hayan dejado sin respuesta las solicitudes respectivas dentro de un plazo razonable, tomando en cuenta los términos establecidos, en su caso, por la Legislación Universitaria.

Artículo 9o.- (Procedimiento). La tramitación se sujetará a los siguientes lineamientos:

I. Las reclamaciones, quejas o denuncias deben presentarse por escrito mediante las formas o los instructivos elaborados por la Defensoría, pero cuando se considere necesario se concederá una entrevista personal al afectado para precisar su instancia y otorgarle la orientación que requiera. Se desecharán de plano los escritos anónimos o notoriamente improcedentes, o aquellos que se refieran a hechos ocurridos con más de 120 días de anterioridad;

II. La Defensoría llevará un registro de las denuncias planteadas por los universitarios a través de la prensa, y en especial en la Gaceta UNAM, a fin de que, cuando se considere que tienen seriedad, sean investigadas de oficio, con citación del interesado;

III. En el procedimiento deberán evitarse los formalismos innecesarios y se seguirá de acuerdo con los principios de inmediación, concentración y rapidez. Se iniciará con el estudio de la petición a fin de decidir si es admisible, y en el supuesto de que debe rechazarse por no ser de la competencia de este órgano se informará al interesado sobre las razones para no aceptarla, y en su caso se le orientará para que pueda acudir a la vía procedente;

IV. Una vez admitida la queja se correrá traslado al funcionario o dependencia al que se atribuya la conducta lesiva, a fin de que informe a la mayor brevedad sobre la situación planteada, procurando la Defensoría,



cuando sea posible, el contacto directo y la información personal, para evitar las dilaciones de las comunicaciones escritas;

V. La Defensoría promoverá que se llegue a una solución inmediata y, en su caso, se tomen las medidas para que se termine con la afectación a la mayor brevedad;

[...]

En caso de aceptación comunicará por escrito su respuesta a la misma.

Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Artículo 2o.- Para realizar sus fines, la Universidad se inspirará en los principios de libre investigación y libertad de cátedra y acogerá en su seno, con propósitos exclusivos de docencia e investigación, todas las corrientes del pensamiento y las tendencias de carácter científico y social; pero sin tomar parte en las actividades de grupos de política militante, aun cuando tales actividades se apoyen en aquellas corrientes o tendencias.

En todos los casos las mujeres y los hombres en la Universidad gozarán de los mismos derechos, obligaciones y prerrogativas, reconocidos y garantizados por las normas y disposiciones que integran la legislación universitaria.

Artículo 41.- Corresponderá a los directores de facultades y escuelas:

[...]

VI. Velar dentro de la facultad o escuela, por el cumplimiento de este Estatuto, de sus reglamentos, de los planes y programas de trabajo, y en general de las disposiciones y acuerdos que normen la estructura y el funcionamiento de la Universidad, dictando las medidas conducentes;
VII. Cuidar que dentro de la facultad o escuela se desarrollen las labores ordenada y eficazmente, aplicando las sanciones que sean necesarias, conforme al Estatuto General y sus reglamentos,

[...]

Artículo 42.- *Cuando el director de una facultad o escuela no esté de acuerdo con algún dictamen del consejo técnico, pondrá el caso en conocimiento del Rector, quien lo turnará al Consejo Universitario o a la Junta de Gobierno, según la naturaleza del asunto.*

Artículo 43.- *La conducción académica, la administración y las facultades disciplinarias de los planteles en que haya de distribirse la población escolar del bachillerato estarán a cargo de directores de planteles dependientes de los*



directores generales de la Escuela Nacional Preparatoria y del Colegio de Ciencias y Humanidades. [...]

Artículo 87.- *Con los reglamentos especiales se determinarán los requisitos y condiciones para que los alumnos se inscriban y permanezcan en la Universidad, así como sus deberes y derechos, de acuerdo con las siguientes bases:*
I. *En el momento de la inscripción firmarán la protesta universitaria, por la cual se comprometen a hacer en todo tiempo honor a la Institución, a cumplir sus compromisos académicos y administrativos, a respetar los reglamentos generales sin pretender excepción alguna y a mantener la disciplina;*

[...]

V. *Los alumnos podrán expresar libremente, dentro de la Universidad, sus opiniones sobre todos los asuntos que a la institución concierne sin más limitaciones que el no perturbar las labores universitarias y ajustarse a los términos del decoro y del respeto debidos a la Universidad y a sus miembros. Para toda reunión dentro de los planteles de la Universidad deberán llenarse los requisitos que señale el reglamento relativo;*

TÍTULO SEXTO

De las Responsabilidades y Sanciones

Artículo 90.- *Los miembros de la Universidad son responsables por el incumplimiento de las obligaciones que específicamente les imponen la Ley Orgánica, el Estatuto y sus reglamentos.*

Artículo 92.- *Los directores de facultades, escuelas e institutos, sólo serán responsables ante la Junta de Gobierno y ante el Rector. [...]*

Artículo 93.- *Los miembros del personal académico y los alumnos serán responsables ante el Tribunal Universitario, previa remisión que de los casos se haga por las autoridades señaladas en los artículos 3o. incisos 3 y 5 de la Ley Orgánica, así como los directores de Plantel y de Centros a que aluden respectivamente los artículos 43 y 52-E de este Estatuto, y 7o. del Reglamento General de los Centros de Extensión Universitaria.*

Tratándose de casos de indisciplina de los alumnos, el Rector y los directores de las entidades académicas a que se refiere el párrafo anterior, podrán sancionarlos de manera inmediata con amonestación, asimismo podrán suspenderlos o expulsarlos provisionalmente con la finalidad de salvaguardar el orden y la disciplina universitaria.

El Rector y los directores de las entidades señaladas en el presente artículo deberán remitir el caso al Tribunal Universitario dentro de un plazo que no exceda



de tres días a la suspensión o expulsión provisional, para que resuelva de acuerdo con lo previsto en el Reglamento del Tribunal Universitario y de la Comisión de Honor, convirtiéndose en interesados para todos los efectos legales.

Para la revisión de la sanción de amonestación, el interesado deberá solicitarla ante el Tribunal.

Artículo 94.- *El Tesorero de la Universidad y los empleados que directamente estén a sus órdenes; el Auditor Interno y los empleados que de él dependan serán responsables ante el Patronato.* El personal técnico, los empleados y la servidumbre, serán sancionados directamente, por sus jefes respectivos, con acuerdo del Rector.

Artículo 95.- *Son causas especialmente graves de responsabilidad, aplicables a todos los miembros de la Universidad:*

I. La realización de actos concretos que tiendan a debilitar los principios básicos de la Universidad, y las actividades de índole política que persigan un interés personalista;

II. La hostilidad por razones de ideología o personales, manifestada por actos concretos, contra cualquier universitario o grupo de universitarios;

III. La utilización de todo o parte del patrimonio para fines distintos de aquéllos a que está destinado;

IV. Ocurrir a la Universidad en estado de ebriedad o bajo los efectos de algún estupefaciente, psicotrópico o inhalante; ingerir o usar, vender, proporcionar u ofrecer gratuitamente a otro, en los recintos universitarios, bebidas alcohólicas y las sustancias consideradas por la ley como estupefacientes o psicotrópicos, o cualquier otra que produzca efectos similares en la conducta del individuo que los utiliza;

V. Portar armas de cualquier clase en los recintos universitarios;

VI. La comisión en su actuación universitaria, de actos contrarios a la moral y al respeto que entre sí se deben los miembros de la comunidad universitaria.

Artículo 97.- *Los alumnos serán responsables particularmente por el incumplimiento de las obligaciones que les señalen los reglamentos que menciona el artículo 87, y por actos contra la disciplina y el orden universitario:*

I. Los alumnos que participen en desórdenes dentro de la escuela o falten al respeto a los profesores, serán sancionados según la gravedad de la falta;

[...]

Estas sanciones se aplicarán con independencia de las que correspondan por



otras faltas universitarias cometidas por el alumno en forma individual y colectivamente y sin perjuicio de las responsabilidades que deriven de la legislación común.

Artículo 98.- Las sanciones que podrán imponerse, en los casos que no tengan expresamente señalada una pena, serán las siguientes:

- I. A los miembros del personal académico:
 - a) Extrañamiento escrito;
 - b) Suspensión, y
 - c) Destitución.

- II. A los alumnos:
 - a) Amonestación;
 - b) Negación de créditos o cancelación de los concedidos respecto al pago de cuotas;
 - c) Suspensión o separación de cargos o empleos que desempeñen;
 - d) Suspensión hasta por un año en sus derechos escolares, y
 - e) Expulsión definitiva de la facultad o escuela.

Artículo 99.- *El Tribunal Universitario conocerá exclusivamente de las faltas a la Legislación Universitaria presuntamente cometidas por los miembros del personal académico y los alumnos, a quienes se considerarán interesados para todos los efectos legales, [...]*

Artículo 100.- *El Tribunal Universitario dictará sus resoluciones oyendo previamente al presunto infractor, en la forma y términos que establezca el Reglamento del Tribunal Universitario y de la Comisión de Honor. Las resoluciones del Tribunal serán revisadas por la Comisión de Honor a solicitud de cualesquiera de los interesados, a excepción de la sanción de amonestación impuesta en los términos del segundo párrafo del artículo 93 de este Estatuto. Cuando se trate del personal académico que tenga más de tres años de servicios, la resolución que le separe de su cargo será revisada de oficio por la Comisión de Honor, en términos del Reglamento del Tribunal Universitario y de la Comisión de Honor, no surtiendo entre tanto sus efectos.*

Artículo 101.- *El Tribunal Universitario y la Comisión de Honor apreciarán libremente las pruebas, dictarán sus fallos de acuerdo con el derecho universitario y la equidad y aplicarán discrecionalmente las sanciones, salvo en los casos en que estén expresamente señaladas. Si al investigar las faltas de carácter universitario aparecen responsabilidades penales, deberá hacerse la consignación respectiva, sin perjuicio de que se impongan las sanciones previstas en este título.*

Ley orgánica de la UNAM

Artículo 8º.- El Consejo Universitario tendrá las siguientes facultades:



- I. *Expedir todas las normas y disposiciones generales encaminadas a la mejor organización y funcionamiento técnico, docente y administrativo de la Universidad;*

[...]

Artículo 9º.- [...]

En asuntos judiciales, la representación de la Universidad corresponderá al abogado general.

Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios

Artículo 3o.- *Para efectos de la responsabilidad universitaria la Defensoría de los Derechos Universitarios denunciará ante la autoridad universitaria competente la desatención a las recomendaciones o peticiones, fundadas en derecho, del funcionario universitario considerado como responsable de los derechos afectados.*

Artículo 4o.- *Todas las recomendaciones que formule la Defensoría a los funcionarios o profesores universitarios, que tengan por finalidad dar solución a una afectación de derechos, deberán ser motivadas y debidamente fundadas en las disposiciones establecidas en la Legislación Universitaria.*

La Defensoría en los términos del artículo 12 de su Estatuto deberá consultar al Abogado General en caso de existir duda respecto a la aplicación e interpretación de la disposición que se invoque o pretenda invocarse.

Artículo 10.- El titular de la Defensoría de los Derechos Universitarios tiene las siguientes atribuciones:

- I. *Vigilar el cumplimiento del orden legal universitario cuando un estudiante o un miembro del personal académico invoque su violación en función de la afectación de un derecho individual;*
- II. *Conocer de las reclamaciones presentadas por los interesados, y actuar de oficio, en los casos en que proceda;*

III. *Admitir o rechazar las reclamaciones, quejas, inconformidades o denuncias, de acuerdo con las reglas de competencia de la Defensoría y, en su caso, orientar al reclamante sobre la vía procedente;*

IV. *Solicitar los informes correspondientes a los funcionarios universitarios de quienes se reclame alguna violación, o realizar las investigaciones o estudios que considere conveniente sobre los mismos;*

V. *Formular y proponer las recomendaciones que, conforme a derecho, puedan dar por terminada la afectación reclamada cuando sea posible dar soluciones inmediatas;*

[...]



Estatutos del STUNAM y AAPAUNAM

En el caso de las legislaciones que regulan a los sindicatos, las siguientes son las referencias respecto al acoso sexual “La primera concierne al Sindicato de Trabajadores (STUNAM), que en su Estatuto, (Artículo 79), menciona como sanciones y correcciones disciplinarias de hasta seis meses, [...]:

a) *Por calumniar o promover difamaciones en contra de cualquier afiliado al Sindicato.*

[...]

g) *Al que asedie, acose o solicite favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero con la amenaza de causar a la víctima un mal relacionado con las expectativas que puedan tener en el ámbito de una relación, bien sea entre superiores e inferiores jerárquicos, entre iguales o cualquier circunstancia que los relacione en el campo laboral o docente, se le impondrá una sanción de suspensión de sus derechos sindicales por tres meses, a la persona que incurra en el delito de hostigamiento sexual en el área laboral, por primera vez y si reincide dicha sanción será de seis meses. La CAV deberá presentar al CGR una propuesta de procedimiento para la aplicación de la sanción.*

h) *A la persona que acuse a otra con falsedad de cometer el delito de hostigamiento sexual, para sí o para un tercero, se le impondrá una sanción de seis meses de suspensión de derechos sindicales.*⁴

Para este mismo sindicato, el Contrato Colectivo de Trabajo, en la cláusula 20 sobre las causales de rescisión señala que un trabajador puede ser despedido por ‘faltas de probidad u honradez’, y específicamente en lo que atañe a la violencia de género:

-Por cometer actos inmorales durante el trabajo o en el lugar donde desempeña los servicios.

-Por incurrir el trabajador en actos de violación sexual en el campus universitario o centro de trabajo.⁵

⁴ Véase STUNAM (1977). Estatuto, en particular: Capítulo X de las Sanciones y Correcciones Disciplinarias, Artículo 79. Disponible en: www.stunam.org.mx/21declaracion/21contenido/n3capitulo10.htm, [consultado en septiembre 2010].

⁵ STUNAM (2008), Contrato Colectivo de Trabajadores, Disponible en: <http://www.stunam.org.mx/27contrato/cct08-10/cont06.htm> [consultado en septiembre 2010].



Para el caso del otro sindicato existente, el contrato colectivo de la Asociación Autónoma del Personal Académico de la UNAM (AAPAUNAM), la cláusula 22 señala como causas de suspensión, rescisión y terminación de la relación de trabajo lo que se contempla lo que la Ley Federal del Trabajo disponga. Es decir, no hace ninguna mención a causales de rescisión por hostigamiento, acoso, ni otro tipo de violencia de género.⁶

De acuerdo a la secretaria de Acción para la Mujer del STUNAM, entrevistada por la autora de la Tesis a la que hacemos referencia, los sindicatos cuentan aún con elementos de defensa que aún pese a las imparcialidades al aplicar el marco normativo, constituye un avance en materia de acoso y hostigamiento sexual, en comparación con la población estudiantil, considerada aún más en situación de vulnerabilidad.

*En resumen, de acuerdo con la legislación universitaria y los estatutos vigentes, **sólo el contrato colectivo de trabajadores del STUNAM contempla sanciones para casos de acoso y hostigamiento.** Para el universo de estudiantes y académicos no existe ninguna normativa específica que contemple incidentes de violencia de género. [...] la ruta de denuncia existente en la UNAM no cuenta con una legislación que dé soporte a las quejas y denuncias, y en la mayoría de los casos se acude a la Defensoría de los Derechos Universitarios, para el caso únicamente de estudiantes y académicos, y en pocos casos se llega a la instancia máxima que es el Tribunal Universitario.⁷*

Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM

Los Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM publicados en la Gaceta UNAM el 7 de marzo de 2013, tienen por objetivo *establecer las normas generales para regular la equidad de género, como una condición indispensable y necesaria para lograr la igualdad de género; destaca el derecho de que las mujeres, al igual que los hombres, puedan acceder a las oportunidades que les permitan en forma individual y colectiva alcanzar una mayor igualdad y mejorar su calidad de vida y desarrollo humano en esta Casa de Estudios, así como detectar, atender, prevenir y erradicar la violencia de género o cualquier forma de discriminación que se cometa contra un integrante de la comunidad universitaria en instalaciones universitarias.⁸*

Los lineamientos comprenden las siguientes medidas:

⁶ Mendoza Morteo, Marlen Mayela Del Carmen, *Prevención de la Violencia de Género en las Universidades: Características de las buenas prácticas dialógicas*, Departamento de Teoría Sociológica, Filosofía del Derecho y Metodología de las Ciencias Sociales Programa de Doctorado en Sociología. Bienio 2005-2007. Barcelona 2011, p. 196

⁷ *Ibíd.*, pág. 197

⁸ <http://www.dgcs.unam.mx/Lineamientos.pdf>



- Promoción de la igualdad de género entre integrantes de la comunidad universitaria
- Políticas estratégicas para la igualdad de género:
 - a) Igualdad de oportunidades
 - b) Combate a la violencia de género
 - c) Estadísticas de género y diagnósticos
 - d) Lenguaje y sensibilización a la comunidad universitaria

En materia de **Combate a la violencia de género en los ámbitos laboral y académico**, el artículo 8 de los lineamientos establece que las entidades y dependencias universitarias deberán:

I. Elaborar sistemas de información estadística y diagnósticos sobre violencia de género y discriminación al interior de las mismas;

II. Formular, aplicar y revisar permanentemente programas, acciones, medidas y protocolos de prevención, detección y actuación en situaciones de violencia de género y discriminación, y

III. Propiciar una cultura de la denuncia de la violencia de género y discriminación, incluyendo el acoso sexual, laboral y el hostigamiento sexual.

En lo que se refiere a la denuncia por discriminación y violencia de género, los lineamientos establecen lo siguiente:

Artículo 11. *Los integrantes de la comunidad universitaria y público en general, afectados por hechos ilícitos ocurridos dentro de los campi universitarios relativos a la violencia y discriminación de género, **podrán acudir ante la Oficina del Abogado General, quien** dentro del ámbito de su competencia y mediante la Unidad para la Atención y Seguimiento de Denuncias dentro de la UNAM, **dará asesoría, apoyo, orientación y, en su caso, seguimiento a las denuncias presentadas ante la autoridad competente.***

Artículo 12. *Los integrantes de la comunidad universitaria que consideren que han sido afectados por hechos de violencia de género y/o discriminación, podrán dirigir su reclamación o queja ante la Defensoría de los Derechos Universitarios, en términos de su Estatuto y Reglamento.*

Artículo 13. *Las reclamaciones y/o quejas que reciba la Comisión Especial de Equidad de Género del Consejo Universitario deberán ser canalizadas a la Defensoría de los Derechos Universitarios para su atención procedente.*



Artículo 14. *Las instancias universitarias involucradas en la atención y seguimiento de las quejas presentadas, en el ámbito de su respectiva competencia **podrán recurrir a la mediación en la solución de los asuntos planteados.***

Los Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM también contemplan medidas para concientizar a la comunidad universitaria sobre el sexismo, la desigualdad de género y sus consecuencias en la vida institucional y de las personas.⁹

⁹ Art. 10 de los Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM.

