

VIOLENCIA DE GÉNERO. RESPUESTAS INSTITUCIONALES EN LA UNAM.

Por definición, a tono con la famosa frase latina, a la UNAM nada que sea humano le es ajeno, pero con el agregado de que transcurra en equidad.

La consecución de la equidad de género, temática democratizadora a más no poder, sólo será factible si de la mano van la academia, léase docencia, investigación, preservación y difusión de la cultura, con los logros que se alcancen en la vida social. Plenos serán la mujer y el hombre, juntos desde el origen de la especie, si trascendiendo las diferencias físicas y biológicas, se llega a la ansiada igualdad jurídica y política.

Desde luego que en la parte central de nuestra breve participación se encuentran los recientemente emitidos **Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM**, publicados en la Gaceta UNAM el 7 de marzo del año en curso y en vigor desde el día siguiente. Pero antes es importante recorrer el camino pionero de la UNAM en esta materia a nivel nacional.

La preocupación sobre la condición de las mujeres y de los géneros ha estado siempre presente en la UNAM desde diferentes áreas del conocimiento y campos disciplinares. En procesos analíticos comunitarios como el Congreso Universitario de 1990, se asumió como urgente la reflexión plural sobre las características de la problemática de género y la búsqueda de un asidero institucional del que emanaran propuestas y mecanismos de atención.

Surge así, el 9 de abril de 1992, a través del **Acuerdo de creación del Programa Universitario de Estudios de Género**, el entrañable PUEG, el gozne institucional que, como bien se señala en su página electrónica, se ha posicionado tanto al interior como al exterior de la UNAM, como un centro de producción de conocimiento especializado y de articulación de propuestas críticas, al desarrollar modelos pedagógicos de sensibilización y concientización de las desigualdades más lacerantes, aportando propuestas de contextura cultural, fomento y coordinación de investigaciones interdisciplinarias, además de un versátil y extenso proyecto editorial.

Veamos cómo una iniciativa más cristalizaba en ese paulatino pero imparable avance hacia la incorporación de la perspectiva de género en la estructura institucional y normativa de la UNAM. El mensaje emancipador era recogido con el mismo rango que se reconoce en uno de nuestros documentos legales fundacionales a los principios de libre investigación y de libertad de cátedra. Un sugerente segundo párrafo cobraba carta de naturaleza en el artículo segundo de nuestro Estatuto General desde la sesión extraordinaria del Consejo Universitario celebrada el 31 de marzo de 2005, al prescribir que: **“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 integra la legislación universitaria”**.

El planteamiento de políticas dirigidas al logro de la equidad entre géneros, así como la preocupación por el ascenso cultural, político y económico de grupos sociales en ancestral postración, es una tendencia de la educación superior a nivel

mundial. Nuestra institución no podía quedarse atrás. Se hacía necesario, por tanto, crear en la UNAM un ente fijador de tales políticas en el seno de su máximo órgano de representación comunitaria. **La Comisión Especial de Equidad de Género** veía la luz en la sesión del Consejo Universitario celebrada el 26 de marzo de 2010. Se abría brecha así en el nivel más alto del sistema escolar nacional con el nacimiento de un órgano que visualizó a la equidad de género, desde su origen, como un tema de carácter transversal, razón por la cual en su integración quedaron comprendidos representantes de todos los sectores institucionales, incluido, por cierto, uno perteneciente al PUEG.

La lucha por crearlo llevaba quince años. Se solicitó a las autoridades educativas federales la donación del inmueble que fue la casa de la insigne Leona Vicario para su ubicación. Fue en vano. Sensible la Rectoría de la UNAM ofreció la antigua sede de la Primera Imprenta Universitaria y un gran esfuerzo presupuestal. Así, el 8 de marzo de 2011, en el marco del Decenio para la Enseñanza de los Derechos Humanos convocado por la ONU y del Día Internacional de la Mujer, surge el **Museo de la Mujer de México**, espacio interactivo con ocho salas que, como se dijo en la inauguración, tiene como objeto hacer una revisión de la historia de México con enfoque de género, desde la época prehispánica hasta nuestros días, para hacer visible el quehacer patriótico de las mujeres y su contribución en la construcción de la nación, con el fin de que la historia de las mujeres en México deje de ser una historia olvidada.

Si volvemos a la Comisión Especial de Equidad de Género del Consejo Universitario, entre sus atribuciones destaca la consistente en diseñar los

lineamientos necesarios para lograr, precisamente, que haya igualdad en todos los ámbitos de nuestra Casa de Estudios.

Publicados, como ya dijimos, en el ejemplar de la Gaceta UNAM del 7 de marzo del año en curso y vigentes desde el día inmediato, dedicado internacionalmente a las mujeres, los **Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM** son de observancia obligatoria en la Universidad Nacional Autónoma de México.

Llamados con toda razón como “documento vanguardia”, son en realidad, siguiendo el texto del boletín oficial que da cuenta de su puesta en marcha, una plataforma legal, académica y cultural que busca promover y regular la equidad de género entre la comunidad universitaria.

A través de ellos se trata de contribuir al fomento de la equidad, brindar criterios, elementos e insumos para la prevención, detección, atención y erradicación de la violencia en el radio de acción de tan valioso ordenamiento indicativo.

Los **Lineamientos** impulsan, en su ámbito competencial, el fomento de la cultura de la denuncia y estimulan la celebración de acuerdos y la elaboración de proyectos con organismos gubernamentales y privados, nacionales e internacionales. No escapa la previsión de incluir integralmente la temática tanto en planes de estudio como en opciones especializadas de posgrado; llevar a cabo campañas, conferencias y talleres alusivos, así como crear un amplio sistema de información estadística y de diagnóstico.

Se ocupan los **Lineamientos** también del fomento de nuevas líneas analíticas y de investigación cuyo desarrollo debe considerar la perspectiva de género. Los servicios de orientación vocacional y profesional también deberán tomarla en cuenta: *“para eliminar posibles estereotipos sexistas que puedan repercutir negativamente en la elección de carrera y en la inserción laboral del alumnado”*. Se indica, igualmente, que se debe eliminar la transmisión de estereotipos sexistas de los sistemas de comunicación de la UNAM.

En un verdadero ejercicio pedagógico que requirió del concurso de profesionales de campos disciplinares diversos, el artículo segundo de los **Lineamientos** recoge definiciones de alta conceptualización sobre términos que han demandado una acotación precisa, sobre todo en circunstancias litigiosas. Un claro ejemplo son, entre otros: acoso sexual, acoso laboral, discriminación de género, equidad de género, hostigamiento sexual, igualdad de género, perspectiva de género, transversalización y violencia de género.

En un mensaje omniabarcante para la comunidad universitaria, los **Lineamientos** fijan, en el artículo sexto, cuatro políticas estratégicas consistentes en:

I. Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres para acceder a los distintos ámbitos universitarios.

II. Combate a la violencia de género y discriminación en los ámbitos laboral y académico.

III. Estadísticas de género y diagnósticos con perspectivas de género, y

IV. Lenguaje y sensibilización a la comunidad universitaria

En consonancia con una de las líneas programáticas centrales de la presente administración universitaria, se pone un acento muy marcado en dar los pasos necesarios para consolidar la cultura de la denuncia en materia de violencia de género y discriminación. Por eso no es casual que en el artículo once del Capítulo IV, intitulado “*De las denuncias relacionadas con la discriminación y la violencia de género y su atención*”, se prescriba que:

“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 de su competencia y mediante la Unidad de 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”

Como al convocar la Cátedra UNESCO a la Oficina del Abogado General, a través de la doctora Gloria Ramírez, se pidió aludir a los procedimientos jurídicos, lineamientos y escenarios de sanción en el ámbito universitario, es menester de tenernos en el execrable fenómeno de la violencia de género en el radio de acción institucional, así como en el soporte normativo para combatirla.

Los pasos enunciados anteriormente, me refiero al llamado del Congreso Universitario de 1990, al feliz surgimiento del PUEG en 1992, al agregado al artículo segundo del Estatuto General, al nacimiento de la Comisión Especial de Equidad de Género, a la instauración del Museo de la Mujer y a la emisión de los “Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM”, encierran todos un mensaje culturalmente preventivo. Pero debemos ir brevemente a apartados específicos invocables para fundamentar y motivar medidas punitivas y sancionatorias ante la indeseable comisión y sucesión de casos concretos.

Cuando el artículo 34 del Estatuto General alude a las obligaciones y facultades del Rector, la fracción XI de tal precepto recoge como tales *“Velar por la conservación de un orden libre y responsable en la Universidad, dictar las medidas y aplicar las sanciones correspondientes, en los términos del Estatuto General y los reglamentos”*. Como él (el Rector), los directores de Facultades y Escuelas deberán *“Velar...por el cumplimiento de este Estatuto (General), 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”* (artículo 41, fracción VI).

En el orden laboral universitario tienen atribuciones para sancionar conductas que constituyan causales sancionables, quienes reúnan la representación institucional en los términos de los artículos 9 y 11 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), así como de las cláusulas 2 y 4, respectivamente, del pacto colectivo que rige el trabajo académico y del pacto colectivo que rige el trabajo administrativo.

Es útil invocar el artículo 90 del Estatuto General, ubicado dentro del Título Sexto, intitulado *“De las Responsabilidades y Sanciones”*, cuyo texto acota que *“Los miembros de la Universidad son responsables por el incumplimiento de las obligaciones que específicamente les imponen la Ley Orgánica, el Estatuto General y sus reglamentos”*.

Como la violencia de género es un fenómeno efectivamente multidimensional en sus modalidades y actores, es preciso considerar los mensajes de ética comunitaria que contiene el artículo 95 del mismo ordenamiento (Estatuto General). Califica como

causas especialmente graves de responsabilidad, aplicables a todos los miembros de la Universidad, la realización de actos concretos que tiendan a debilitar los principios básicos de la Universidad (Fracción I); la hostilidad por razones personales, manifestada por actos concretos, contra cualquier universitario o grupos de universitarios (Fracción II), así como 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 (Fracción VI).

De configurarse de manera indubitable conductas que constituyan violencia de género, los miembros del personal académico y los alumnos serán responsables ante el Tribunal Universitario (TU), previa remisión que de los casos hagan tanto el Rector como los directores de Facultades, Escuelas e Institutos, así como los directores de los Planteles del Bachillerato, Centros y Programas. Las sanciones están previstas y dosificadas en el artículo 98 del Estatuto General. Las garantías del debido proceso para los remitidos al Tribunal, tales como el derecho a notificación, audiencia, aportación de pruebas en descargo, defensa y revisión de las sanciones, entre otras, están contenidas en el “Reglamento del Tribunal Universitario y de la Comisión de Honor”.

Yendo a la materia laboral, quienes tengan las características para ser considerados como representantes institucionales de la UNAM en tanto que patrón, siempre con la asesoría de las áreas respectivas de la Oficina del Abogado General, podrán iniciar el procedimiento contractualmente convenido cuando haya elementos probatorios suficientes para configurar casos de violencia de género en el *campus*, pudiendo encuadrarse los hechos en la figura amplia de *faltas de probidad u honradez*, puesto

que las conductas de tal naturaleza suelen estar muy alejadas de una *rectitud en el obrar*. El Contrato Colectivo de Trabajo UNAM-STUNAM se refiere, por un lado, en la cláusula 20, inciso 5, a la hipótesis más genérica consistente en “... *cometer actos inmorales durante el trabajo o en el lugar donde (el trabajador) desempeñe sus servicios*”, teniendo un acercamiento mayor a la violencia de género en el inciso 11 de la misma cláusula, cuando contempla como motivo de separación o despido, el “*incurrir el trabajador en actos de violación sexual en el campus universitario o en el centro de trabajo*”. Los contratos colectivos académico y administrativo contienen posibilidades de audiencia, de defensa e interposición de recursos para todo aquel miembro de la plantilla laboral que sea sujeto de una imputación que suponga alejamiento de sus obligaciones institucionales.

Cierro mi intervención reiterando la disposición del Abogado General, como cabeza del Subsistema Jurídico en su conjunto, para estar, codo con codo, con el PUEG, la Comisión Especial de Equidad de Género, la Defensoría de los Derechos Universitarios, la Cátedra UNESCO y la comunidad universitaria. Para este efecto, como puede constatarse con la doctora Marissa Belausteguigoitia Rius, directora del PUEG, hemos recurrido a su calificado cuerpo de colaboradoras para actualizar al personal jurídico en materia de abordamiento de las cuestiones de género en el ámbito preventivo, ministerial y judicial. Lo seguiremos haciendo.

Muchas gracias.

20 de junio de 2013

Braulio Ramírez Reynoso