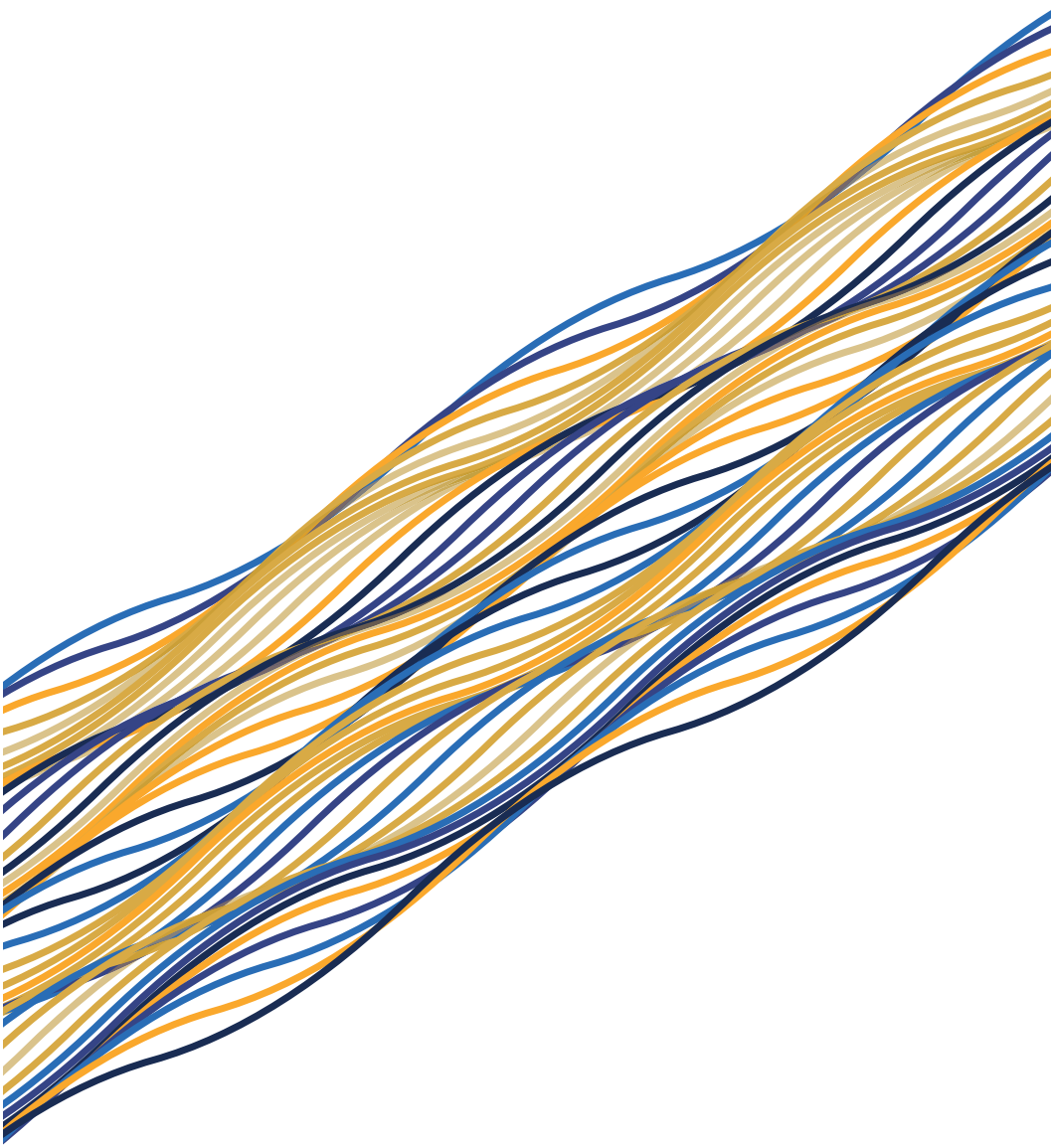
EL PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNAM

Hacia una política integral con un enfoque de género



EL PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNAM

Hacia una política integral con un enfoque de género

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
Oficina de la Abogacía General
México, 2019

Se agradece la colaboración en el cuidado de la edición a:
Borja Santana, Óscar
Cruz Monjaraz, Sofía
Enríquez Marín, María Andrea
Tagle Varela, Annel
Tránsito Santos, Ricardo
Vilchis Orea, Alberto
Corrector de estilo: Alejandro León Montelongo

Primera edición: octubre de 2019
Universidad Nacional Autónoma de México
Ciudad Universitaria, 04510, Ciudad de México
Oficina de la Abogacía General

Hecho e impreso en México
ISBN: 978-607-30-2533-1

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Dr. Enrique Graue Wiechers
Rector

Dr. Leonardo Lomelí Vanegas
Secretario General

Dra. Mónica González Contró
Abogada General

Ing. Leopoldo Silva Gutiérrez
Secretario Administrativo

Dr. Alberto Ken Oyama Nakagawa
Secretario de Desarrollo Institucional

Lic. Raúl Arcenio Aguilar Tamayo
Secretario de Prevención, Atención y Seguridad Universitaria

Dr. William Lee Alardín
Coordinador de la Investigación Científica

Dr. Domingo Alberto Vital Díaz
Coordinador de Humanidades

Dr. Jorge Volpi Escalante
Coordinador de Difusión Cultural

Mtro. Néstor Martínez Cristo
Director General de Comunicación Social

OFICINA DE LA ABOGACÍA GENERAL

Dra. Mónica González Contró
Abogada General

Lic. Edgar Mauricio Reyes Tableros
Dirección General de Legislación Universitaria

Lic. Jorge Barrera Gutiérrez
Dirección General de Asuntos Jurídicos

Mtra. Maricela Morales Ángeles
Coordinación de Oficias Jurídicas

Lic. Julián Nava Hernández
Unidad para la Atención de Denuncias en la UNAM

Lic. Ignacio Chiu Chan
Unidad de Auditoría, Control y Evaluación de Asuntos Jurídicos

Mtro. Armando Jesús Meneses Larios
Coordinador de Proyectos

Mtro. Julio Alejandro Hernández Galindo
Coordinación de Gestión

Lic. Eduardo Madrigal Santiago
Secretario Técnico

C. Jaime Raúl Alberto Pimentel
Jefe de la Unidad Administrativa

TABLA DE CONTENIDOS

I Presentación. 9
Enrique Graue Wiechers

II De intrusas a protagonistas: El camino del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM 11
Mónica González Contró

III Acompañamiento del CIEG en la creación e instrumentación del Protocolo 15
Ana Buquet Corleto, Rubén Hernández

IV Violencia de género en las universidades. A tres años del Protocolo de la UNAM. 23
Marta Ferreyra Beltrán

V Retos en la creación del Protocolo para la atención de casos de violencia de género en la UNAM 31
Marycarmen Color Vargas, María Andrea Enríquez Marín

VI Los Protocolos como parte de las políticas de atención de casos de violencia de género. Experiencia de la UNAM 41
Jimena Ochoa Saade, Annel Tagle Varela, Marycarmen Color Vargas

VII Reestructuración de la Unidad para la Atención de Denuncias 55
Alejandra Betanzo de la Rosa, Armando Meneses Larios

VIII La justicia restaurativa para la atención de casos de violencia de género 67
Alejandra Betanzo de la Rosa, Julián Nava Hernández

IX Capacitación del subsistema jurídico en materia de género: Avances y retos sobre la implementación del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia en la UNAM 79
Dalia Berenice Fuentes Pérez, Miguel Moguel Valdés

X Herramientas para aplicar el Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM: El fichero para la argumentación de casos de violencia de género 89
María Elisa Franco Martín del Campo

XI La figura de personas orientadoras y su formación 95
Sofía Cruz Monjaraz, Fausto Gómez Lamont, Luz Jiménez

XII Primer contacto psicológico con personas víctimas de violencia de género en la UNAM 107
Yesika Toxqui García, Valeria Mata Alcibar

XIII Atención diferenciada de casos de violencia de género 115
Rosaura Ramírez Zamudio, Andrea Valdivia Silva, Virginia Ibarra Godínez

XIV Análisis de resultados del Protocolo para la atención de casos de violencia de género en la UNAM: Base de datos y generación de informes estadísticos 127
Jimena Ochoa Saade, Carolina Rodriguez Machain, Lorena Orozco Novelo

XV El Tribunal Universitario antes y después del Protocolo 139
Marco Antonio Luna Orozco

XVI Retos y avances de la coordinación institucional para la aplicación del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género 145
Jorge Barrera Gutiérrez, Maricela Morales Ángles

XVII Retos o avances en la aplicación del Protocolo para Jefes de Oficina Jurídica 155
Alma Rocío Becerra Ramírez

XVIII Escuela Nacional de Trabajo Social: La Unidad para la Igualdad de Género (UNIGENTS) 161
Leticia Cano Soriano, Gabriela Gutiérrez Mendoza

XIX Protocolo para la atención de casos de violencia de género en la UNAM: Espacio de 'lo posible', espacios de oportunidad hoy 169
Lucía Raphael de la Madrid

I

PRESENTACIÓN

Enrique Graue Wiechers
Rector de la Universidad Nacional Autónoma de México

La Universidad Nacional es un espacio diverso en el que conviven distintos enfoques, posturas, vivencias, visiones y anhelos, y entre sus objetivos está la construcción de una sociedad basada en el respeto, la justicia y la libertad.

Estos valores implican necesariamente el reconocimiento de la igualdad de género. Y por esta razón, en los últimos cuatro años, se creó e implementó una política transversal en favor del acceso real de las mujeres a sus derechos, que permita generar oportunidades y transitar hacia la erradicación de la violencia de género.

A partir de esta necesidad, se emitieron el Acuerdo por el que se Establecen Políticas Institucionales para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de Casos de Violencia de Género y el Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género, ambos de la UNAM.

El Protocolo se ha convertido en una herramienta para la aplicación de políticas institucionales en materia de atención, sanción y erradicación de casos de violencia de género en la Universidad.

A más de tres años de su implementación, es necesario seguir analizando sus resultados y evaluar los alcances obtenidos. El protocolo ha abierto una puerta nueva para reflexionar sobre las oportunidades que tenemos para mejorar y fortalecer esta deuda pendiente y, de ser necesario, replantear las estrategias que nos ayuden a garantizar un ambiente libre de la violencia para las mujeres.

Esta compilación de textos da voz al trabajo de las personas que, desde disciplinas y perfiles diversos, han participado en el proceso de construcción e implementación de dicha política.

Las contribuciones de esta publicación comparten experiencias, visiones y propuestas en torno a seis ejes: diseño de la política institucional en la atención de casos de violencia de género en la Universidad; implementación del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género; formación de los operadores en la atención de este tipo de casos; intervención especializada y diferenciada; coordinación institucional, y algunas experiencias en su aplicación.

Esta obra es un eslabón más hacia la consolidación de una comunidad que transforme y mejore nuestra realidad social. La Universidad de la Nación refrenda su compromiso continuo para ser ejemplo y semillero de nuevas formas de convivencia que permitan construir espacios más igualitarios.

II

DE INTRUSAS A PROTAGONISTAS: EL CAMINO DEL PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNAM

Mónica González Contró[1]

En el estudio *Intrusas en la Universidad*, realizado por el Programa Universitario de Estudios de Género (hoy Centro de Investigaciones y Estudios de Género, CIEG), la mayoría de las mujeres que manifestaron haber vivido algún acto de hostigamiento en la UNAM respondieron que la principal acción que tomaron fue "nada".[2]

Hace algunos años, cuando era una investigadora joven, recibí en mi cubículo del Instituto de Investigaciones Jurídicas a un alumno que solicitaba asesoría para ingresar a un programa de maestría de la UNAM. Tras una breve charla en la cual le ofrecí algunas orientaciones con el propósito de que realizara su proyecto de investigación, nos despedimos. Días más tarde, me envió un correo con su proyecto pidiéndome que aceptara ser su tutora. Me di a la tarea de revisarlo y, una semana después, le respondí por la misma vía que aceptaba. La respuesta a mi comunicación fue por demás extraña: me comentaba aspectos de su vida personal y me decía que, como me había tardado en contestarle, había solicitado apoyo a otro académico; una de sus últimas frases incluso contenía una palabra altisonante. Contesté de manera lacónica, pues le manifesté que no se preocupara debido a que entendía la situación. Sin embargo, me pidió una cita, a la cual no accedí en virtud de que no teníamos ya relación académica alguna además de que, he de reconocerlo, estaba un poco asustada. La respuesta fue aún más larga y aterradora,

[1] Abogada General de la Universidad Nacional Autónoma de México.

[2] *Acciones tomadas frente a situaciones de hostigamiento según tipo de población y sexo*, 2009 [Cuadro 5.12], pp. 307-309: población administrativa 62.4 %, población estudiantil 71.7 %, población académica 57.4 %. Buquet, A., Cooper, J., Mingo, A., y Moreno, H. (2013). Intrusas en la Universidad. México: UNAM, Programa Universitario de Estudios de Género, Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación.

pues iniciaba con una serie de reclamos de tipo académico, plagada de groserías, y terminaba manifestándome que la razón para solicitar la entrevista era verme y hablar de asuntos personales. La comunicación incluía manifestaciones como que me iba a "odiar en sentido figurado", que "me cuidara", y concluía hablando de mi "rechazo" como mujer hacia él.

¿Qué hice? Como casi todas las mujeres entrevistadas en el estudio del CIEG: nada, o casi nada. Consulté a una autoridad y me manifestó que era muy difícil proceder en esos casos, pero que estarían al pendiente de mí (cualquier mujer podría empatizar conmigo por el miedo que sentí en ese momento, aunque creo que muchos varones no). Los correos intercambiados me hacían pensar que era una persona desequilibrada y que podía ser capaz de cualquier cosa. Me aterraba salir muy tarde de trabajar en un lugar solitario. Releía una y otra vez los correos preguntándome si le habría dado algún motivo para malinterpretar la situación, como es común en los casos de violencia. Al final me acostumbré a vivir con el miedo y poco a poco fui olvidando el asunto. Alguna vez me encontré con esta persona en la Universidad y, además de la reacción de miedo, me preguntaba si le había hecho algo similar a alguna otra mujer de la comunidad universitaria.

Esta historia, con algunas variantes en las circunstancias, podría ser suscrita por muchas mujeres de la UNAM. La violencia de género está normalizada y forma parte de nuestras maneras de vincularnos como mujeres y hombres, de ahí que resulte una tarea compleja atender el asunto. Pero aunque la problemática no es nueva, creo que sí han variado la toma de conciencia sobre lo que no es permisible y la manera en que las mujeres, de forma individual y colectiva, se han decidido a denunciar. En este entorno se inscribe la puesta en marcha del Protocolo para la Atención de los Casos de Violencia de Género de la UNAM, en el contexto de la adhesión a la Plataforma *HeForShe* de ONU Mujeres en agosto de 2016.

Un protocolo es un conjunto de pasos a seguir que detalla la secuencia en un proceso. Desde luego, existen diversos tipos de protocolos –por ejemplo, los que se usan en distintos tipos de investigaciones científicas–. Sin embargo, los que están destinados a orientar la actuación de la autoridad tienen como finalidad detallar los pasos a seguir para reducir la discrecionalidad en las decisiones. En este sentido, el Protocolo para la Atención de los Casos de Violencia de Género en la UNAM tiene como objetivo establecer el procedimiento detallado para atender las denuncias sobre violencia de género en la Universidad por parte de los operadores del Subsistema Jurídico. Ello supone, por una parte, dar una atención diferenciada respecto de cualquier otro tipo de quejas, así como garantizar la perspectiva de género. Por otra, también implica comunicar a la comunidad cuáles son las instancias competentes, así como los derechos que le corresponden en su calidad de denunciante. Es por ello que hace tres años se dio a conocer a la comunidad

universitaria este instrumento, el cual derivaría en un aumento importante en el número de denuncias, además de que mostró un problema social.

Es claro que la historia del Protocolo no comienza en 2016, sino muchos años antes en el contexto de la discusión sobre la violencia de género en la UNAM. Diversos grupos, tanto de académicas como de alumnas, la reconocían como un tema importante en la UNAM y demandaban la creación de una herramienta que permitiera su atención. Desde años antes se sugirieron algunas propuestas que fueron retomadas y enriquecidas mediante un vasto proceso de consultas con integrantes de la comunidad universitaria, especialmente académicas expertas en temas de violencia de género.

Las expectativas de los resultados del Protocolo fueron excedidas por un amplio margen. Ya en el primer año aumentó 1 000 % el número de quejas y se fue incrementando en los años siguientes. A ello contribuyó, sin duda alguna, la visibilidad que tomó el tema en el ámbito universitario, nacional e internacional a partir de movimientos y movilizaciones de mujeres y grupos feministas, como #MeToo, #MiPrimerAcoso y #NiUnaMenos.

Hoy, a tres años de la publicación e implementación del Protocolo y después del proceso de revisión, creo que podemos destacar algunos aprendizajes:

- La violencia de género no es un tema de coyuntura, tampoco parece que vaya a desaparecer en el corto plazo. Se requiere construir un andamiaje institucional para atender este problema.

- Es necesario seguir trabajando, con el propósito de comprender que la violencia es un asunto de discriminación que impide el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres.

- La apuesta debe ser el uso de los medios alternativos de resolución de conflictos con enfoque de justicia restaurativa. Lo anterior porque atiende de la reparación del daño hacia la víctima, y además porque fomenta un cambio de actitud en el agresor mediante la comprensión de los sentimientos de la persona que sufrió la violencia de género y lo lleva a asumir su responsabilidad.

- Es importante considerar las emociones involucradas. En el contexto internacional, nacional y el universitario hay muchos sentimientos que juegan un papel fundamental: por un lado el miedo permanente de las mujeres ante el peligro de ser víctimas de formas extremas de violencia, la rabia derivada de esta sensación constante de temor, la impotencia ante

el incremento de la percepción del riesgo y de la impunidad, y el valor que se asigna a las acciones colectivas que han decidido dar la cara a la violencia. Pero también hay en el escenario emociones por parte de los varones: en algunos, el deseo de querer ser solidarios sin saber cómo (o sin querer renunciar a sus privilegios); y en otros, la indignación ante lo que consideran una persecución injustificada. Por supuesto que también hay mezclados grupos de varones, mujeres y otras diversidades sexuales en estos sentimientos colectivos, por ello es necesario tender puentes de entendimiento y de empatía para buscar soluciones comunes a partir del reconocimiento del problema.

- Finalmente, es urgente entender que no podemos apostar por solucionar el problema de la violencia de género con herramientas punitivas. Este tema tiene profundas raíces culturales vinculadas con la construcción de lo femenino y lo masculino. La ruta tiene que transitar necesariamente por cambiar creencias, patrones y conductas de fondo. Esta estrategia incluye también temas como el consentimiento, la tolerancia a la frustración y el respeto a los derechos humanos.

Con la creación e implementación del Protocolo, espero que el porcentaje de mujeres universitarias que decida hacer "nada" cuando sufra una forma de violencia de género se haya reducido de manera importante, y que en el futuro desaparezca. Las lecciones que podemos extraer de la implementación del Protocolo en estos últimos tres años han sido aprendidas por todas las personas que, de una u otra forma, han participado en este proceso.

Esta publicación ofrece un espacio de reflexión para todas las personas que han protagonizado o colaborado en la gestación, creación e implementación del Protocolo. Pretende servir de insumo para la Universidad y su comunidad, con el fin de mejorar su política en el futuro, y para otras instituciones de educación superior, para impulsar el camino hacia la implementación de políticas de atención de casos de violencia de género, con el objetivo de conseguir la igualdad de género en nuestros espacios universitarios.

BIBLIOGRAFÍA

BUQUET Ana, et al. (2013), *Intrusas en la Universidad*. México: Programa Universitario de Estudios de Género, Universidad Nacional Autónoma de México.

III

ACOMPAÑAMIENTO DEL CIEG EN LA CREACIÓN E INSTRUMENTACIÓN DEL PROTOCOLO

Ana Buquet[1]
Rubén Hernández[2]

El Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM (en lo sucesivo, el Protocolo) entró en vigor el 29 de agosto de 2016, más de un cuarto de siglo después de que la comunidad universitaria demandara, en el Congreso Universitario de 1990 (Cevallos de Kramis, J., y Cheháibar Náder, L. 2003), atención al hostigamiento sexual mediante la creación de una instancia legal y el establecimiento de sanciones de carácter institucional. Esto nos habla del largo camino que ha recorrido la Universidad para conocer, reconocer y actuar frente a una de las manifestaciones más duras de las desigualdades de género.

A lo largo de este lapso (1990-2016) el feminismo académico de la UNAM actuó, se movilizó y obtuvo varias conquistas dentro de la Universidad. Una de ellas fue la creación del Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG)[3] en 1992, en respuesta a otra demanda del Congreso Universitario. El PUEG mostró su compromiso con la causa en el trabajo acumulado durante más de veinte años; fue un aliado estratégico en la creación e implementación del Protocolo; y dedicó buena parte de su tiempo y sus recursos a construir sinergias en la Universidad no sólo con el propósito de que este importante instrumento se convirtiera en realidad, sino para que la UNAM se posicionara de forma clara y firme en contra de la violencia de género y la desigualdad que produce el orden social imperante.

[1] Titular del CIEG-UNAM.
[2] Secretario de Igualdad del CIEG-UNAM.
[3] El PUEG se transformó en Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG) en diciembre de 2016.

A partir de 2004 –con la puesta en marcha del Proyecto Institucionalización y Transversalización de la Perspectiva de Género en la UNAM (ITPG) [4], vigente hasta la fecha–, el PUEG comenzó a investigar de manera sistemática las dinámicas universitarias de la violencia de género y a sugerir mecanismos para su atención, sanción y erradicación. A través de estudios de corte tanto cuantitativo como cualitativo[5] se conocen y miden las condiciones de desigualdad en la comunidad universitaria, se explican mecanismos que juegan un papel preponderante en la producción de estas desigualdades y se aportan elementos que permiten diseñar estrategias que coadyuvan a erradicar las distintas formas de desigualdad que persisten en la Universidad. El trabajo de investigación que se realiza desde este proyecto deja ver que buena parte de la convivencia universitaria se desarrolla, sobre todo para las mujeres, en condiciones ásperas, estereotípicas, asimétricas y de abuso de poder. Este problema, según los datos más recientes sobre la UNAM, afecta a 39.8% de nuestras académicas, 49.3% de nuestras estudiantes y 59.3% de nuestras empleadas administrativas, además de una proporción superior a 20% en los homólogos varones de las tres poblaciones (Buquet Ana, et al. 2013).

La normalización de este fenómeno, su falta de visibilidad pública y su arraigo en las prácticas cotidianas vuelven su eliminación una empresa que requiere esfuerzos institucionales articulados. Resulta impensable asumir que la inercia histórica conseguirá, con el mero devenir del tiempo, acabar con este problema. Es bien sabido que las políticas de género, cuando se plantean como opcionales, tienden a no observarse.

El Protocolo se alimenta de marcos normativos y se armoniza con estándares de acceso a la justicia; sin embargo, con el fin de enfrentar la realidad social, debe darse a conocer a toda la comunidad universitaria. Su interés mayor excede a la formalidad del texto y busca abrir cauces claros y no revictimizantes para que cualquier vínculo universitario que haya sido pervertido por la violencia sexista sea investigado, sancionado y reparado, como una vía para erradicar la violencia. En ese sentido, si bien se trata de un documento administrativo y disciplinario, para los Estudios de Género, el Protocolo representa también un "producto de investigación" que deriva de múltiples esfuerzos académicos con el objetivo de visibilizar el problema y su magnitud.

[4] El Proyecto Institucionalización y Transversalización de la Perspectiva de Género en la UNAM surgió como uno de los *procesos esenciales* del Plan de Desarrollo Académico 2004-2007 del Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG), y fue coordinado desde su origen por la doctora Ana Buquet.
[5] Los resultados de estas investigaciones –radiografías, encuesta, boletines, diagnósticos y hojas informativas– se pueden consultar en: http://cieg.unam.mx/index.php/igualdad/

Así, sin dejar de lado el estudio académico de las relaciones de género, el Proyecto de Institucionalización y Transversalización de la Perspectiva de Género en la UNAM dedicó notables esfuerzos con la finalidad de impulsar la creación de normatividad y estructuras universitarias que incorporaran criterios nacionales e internacionales en materia de igualdad de género y derechos humanos. Notablemente, propuso la creación de una instancia central que coordinara las políticas de género en la universidad –idea que no prosperó–, acompañó de manera activa el proceso de creación de la Comisión Especial de Equidad de Género del H. Consejo Universitario (2010), participó en la elaboración de los Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM (2013)[6], y aportó elementos para una versión inicial del Protocolo en la primera comisión institucional que se conformó con este propósito como resultado de los compromisos de seguimiento al Acuerdo por el que se Establecen Políticas Institucionales para la Protección de los Derechos Humanos en la UNAM (2014).

Una vez que el Protocolo entró en vigor, durante la rectoría del doctor Enrique Graue y con la doctora Mónica González al frente de la Oficina de la Abogacía General (OAG), el CIEG ha mantenido la postura de que el objetivo del instrumento debe de ser siempre la protección más amplia a nuestra comunidad, en específico a nuestras universitarias, en virtud de que representan la población más vulnerable a la violencia de género. No obstante, reconoce que su lugar institucional permanece en el ámbito del acompañamiento académico, no de la implementación. De tal suerte, entre 2016 y 2019, la participación del CIEG se ha orientado en dos direcciones estratégicas: por una parte, hacia el desarrollo de proyectos de capacitación de figuras clave en la tramitación de quejas, y por la otra, hacia la socialización y reflexión crítica del instrumento en diferentes entidades y dependencias universitarias, con miras a que sea cada vez más conocido y se entablen canales de diálogo para promover su mejora.

En el plano de la capacitación de figuras clave, el PUEG estuvo a cargo, en coordinación con la OAG, de diseñar e impartir el *Curso-taller de sensibilización en discriminación y violencia de g*énero, que se llevó a cabo de manera presencial con tres versiones diferentes –dos en 2011 y una en 2012– y estuvo dirigido a titulares de oficinas jurídicas de la Universidad. El objetivo de este curso fue que las y los integrantes del Subsistema Jurídico de la UNAM contaran con la capacitación y sensibilización necesarias para atender casos de violencia de género, pues aún no existían instrumentos ni mecanismos en la Universidad que atendieran

[6] Se trata del primer documento universitario, de observancia obligatoria, que establece principios para atender la violencia de género y que sería retomado para la creación del Protocolo. Puede revisarse su capítulo IV. De las Denuncias Relacionadas con la Discriminación y la Violencia de Género y su Atención. El documento se puede consultar en: https://www.defensoria.unam.mx/documentos/LineamientosIgualdadGenero.pdf

este problema, salvo la posibilidad de levantar una queja en las oficinas jurídicas y el acompañamiento y asesoría que ofrecía el PUEG que, a partir de 2006, había empezado a recibir casos de violencia de género a raíz del vacío institucional que existía con el fin de atender este tema.

Aunque el PUEG no contaba con la atribución legal para resolver estas situaciones, hacía un trabajo de acompañamiento y asesoría a las víctimas. Los casos atendidos habrían de convertirse en elementos clave en la creación de un sistema institucional para atender de manera adecuada el problema de la violencia de género en nuestra comunidad. A lo largo de 10 años (2006-2016), el PUEG registró 40 casos. Si comparamos esta cifra con las 921 quejas[7] levantadas en los tres años de funcionamiento del Protocolo (agosto de 2016 - junio de 2019), se puede entender la urgente necesidad que tenía la institución de contar con un mecanismo para atender los casos de violencia de género en la UNAM.

Desde la transformación del PUEG en CIEG, la experiencia de capacitación a integrantes del Subsistema Jurídico de la UNAM ha continuado a través de una plataforma electrónica de aprendizaje que permite a integrantes de oficinas jurídicas de toda la Universidad tomar el curso *Prevención y atención de la violencia de género en la UNAM* bajo la asesoría de una académica experta en derecho, violencia y género. El objetivo del curso es "orientar las acciones de atención, investigación y sanción ante las denuncias de hostigamiento y acoso sexual que se presentan en las instituciones educativas, con base en la conceptualización del marco jurídico nacional e internacional de protección de los derechos fundamentales de las mujeres"[8].

Tomando en cuenta el lugar estratégico de las oficinas jurídicas en la tramitación de quejas, la plataforma ha fungido como un recurso significativo –aunque limitado, pues no se ha capacitado a todo el personal– para incorporar la perspectiva de género en los momentos clave de la atención a víctimas: primer contacto, entrevistas, levantamiento de actas, investigación y sanción de los hechos. No cabe duda de que contar con oficinas jurídicas profesionalizadas y especializadas en la atención de casos de violencia de género constituye hoy un requisito fundamental para la correcta aplicación del Protocolo. Mientras esto no suceda de manera transversal, es decir, en todas y cada una de las instancias universitarias, se corre el riesgo de llevar a cabo procedimientos inconsistentes, alterados, sesgados, injustos y revictimizantes que, lejos de abonar al fenómeno que se busca erradicar, podrían reproducirlo y enfatizarlo.

[7] Los informes del Protocolo se pueden encontrar en: https://igualdaddegenero.unam.mx/informes/

[8] Para más detalles, véase el sitio web de la plataforma: http://atencion-violencia.cieg.unam.mx/presentacion.html

Combatir la violencia de género tiene que considerarse una tarea experta que requiere sensibilidad frente a la desigualdad de género y capacitación en los paradigmas de impartición y acceso a la justicia a mujeres y otras personas violentadas por razones de género. Por eso, vale la pena repensar si se puede garantizar una atención especializada a este problema afinando la estructura con que se cuenta o si se requiere abrir canales específicos (por ejemplo, una Unidad de Atención a Denuncias para todas las sedes universitarias) que sean accesibles y alcancen todos los espacios de la UNAM.

El CIEG también ha participado en el diseño del modelo de formación de personas orientadoras del Protocolo, una figura que se creó con el objetivo de ampliar y diseminar información clave entre las poblaciones estudiantil, académica y administrativa a través de sus propios integrantes; esta figura involucra de manera voluntaria en la tarea a integrantes de la propia comunidad. Para esto, en colaboración con la OAG, se desarrolló una propuesta de curso presencial de veinte horas con contenidos sobre violencia de género en el ámbito universitario y habilidades básicas de escucha y referenciación que se ha replicado al menos una decena de veces y ha permitido capacitar a las 76 personas orientadoras académicas y 32 personas orientadoras alumnas actualmente en funciones. Hasta ahora, continúa pendiente la meta, que puede conseguirse a mediano plazo, de que cada entidad académica y cada dependencia universitaria cuenten con al menos una de estas figuras. Sin embargo, esto no debe limitar el compromiso de las autoridades de aplicar la normatividad en materia de género; en concreto, de llevar a cabo medidas contundentes para que el Protocolo se conozca, se use y se aplique con la debida diligencia.

Que haya personas orientadoras es un acierto. No obstante, su existencia supone una condición mínima de acceso al instrumento si no va acompañada de un contexto favorable para la presentación de quejas, el cual sólo es posible si se cuenta con abundante información, eficacia de los mecanismos, cultura de la denuncia y, sobre todo, confianza en que, ante la violencia, la UNAM investigará, sancionará y reparará el daño.

El CIEG, por otra parte, ha realizado un arduo esfuerzo de socialización del Protocolo en entidades y dependencias. Se ha promovido, por una parte, que todas las poblaciones, de todas las áreas del conocimiento, de todos los niveles de responsabilidad en la UNAM, tengan respuestas a preguntas básicas: ¿qué es la violencia de género?, ¿qué es el Protocolo?, ¿cuándo se puede activar?, ¿quiénes pueden presentar una queja?, ¿dónde la pueden presentar?, y por otra parte, que se avance hacia la construcción de un perfil reflexivo y crítico sobre el instrumento, de tal suerte que la comunidad se lo apropie y participe activamente en su mejora, pues no debe olvidarse que su éxito siempre se medirá en función de su capacidad de

reaccionar frente a los casos concretos. De tal suerte, resulta fundamental hacer partícipes del proceso y escuchar las necesidades y propuestas de quienes tienen "quejas sobre las quejas" –porque han obtenido resultados desalentadores al presentarlas– o de quienes encuentran caminos o ideas que pueden fortalecer las estructuras dedicadas a la atención de casos.

Entre 2016 y 2019, desde el CIEG hemos organizado decenas de charlas, conferencias y conversatorios en colegios, escuelas, facultades, institutos y dependencias. Recientemente, el estudio del Protocolo se incorporó en la propuesta pedagógica de los cursos de formación para docentes que impartimos en el marco del Programa de Actualización y Superación Docente (PASD) de la Dirección General de Asuntos del Personal Académico (DGAPA) y que, por sólo mencionar un dato, en 2018 formó a 404 académicas y 164 académicos.

Dada la magnitud de la UNAM, tanto por el tamaño de su población (más de 400 000 personas) como de su distribución geográfica (presencia en toda la República Mexicana e incluso fuera de ella), la aspiración de que el Protocolo se convierta en un recurso de pleno dominio universitario es por demás ambiciosa y difícil de alcanzar. El CIEG seguirá apoyando la causa en la medida de sus posibilidades. Sin embargo, es preciso que avancemos hacia un modelo de universidad que observe sistemáticamente la normatividad en materia de género desde cada una de sus estructuras. No puede omitirse que los Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM (2013) y el Acuerdo del Rector por el que se Establecen Políticas Institucionales para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de Casos de Violencia de Género (2016) señalan como responsables de la aplicación de las medidas contra la violencia de género en la UNAM a "las autoridades y las personas titulares de las entidades académicas, dependencias administrativas y de cualquier otra instancia Universitaria".

En fechas recientes, con la emisión del Documento Básico para el Fortalecimiento de la Política Institucional de Género de la UNAM (2018), las figuras de autoridad se enfrentan con mayores responsabilidades en la materia, pero también existen más canales, recomendaciones y estrategias de trabajo, como las Comisiones Internas de Equidad de Género (CInEG) y la incorporación de la perspectiva de género en la planeación de las actividades sustantivas. En el cierre de la segunda década de este siglo nos mantenemos a la expectativa ante el reto no sólo de acrecentar las filas de universitarias y universitarios comprometidos con la igualdad, sino también de establecer liderazgos institucionales con perspectiva de género.

Estamos frente a un fenómeno social de naturaleza estructural. La violencia de género constituye una grave violación a los derechos humanos y un mecanismo que perpetúa la desigualdad social. La violencia deja huellas físicas y simbólicas

en quienes la padecen, pero también cumple un papel ordenador y disciplinador que acomoda y jerarquiza en diferentes lugares a mujeres, hombres y personas con otras identidades sexo-genéricas. Lugares que suscitan formas precarias de participación, reconocimiento, remuneración, visibilidad y acceso a libertades y oportunidades, y que resultan insostenibles en una universidad humanista y científica que ponga la igualdad en el corazón de su vida cotidiana y de sus tareas sustantivas.

BIBLIOGRAFÍA

BUQUET Ana, et al. (2013), *Intrusas en la Universidad*. México: Programa Universitario de Estudios de Género, Universidad Nacional Autónoma de México.

CEVALLOS DE KRAMIS, J., y CHEHÁIBAR NÁDER, L. (2003). *El Congreso Universitario de 1990 y las reformas en la UNAM de 1986 a 2002*. México: UNAM, Centro de Estudios sobre la Universidad.

Oficina de la Abogacía General (2017). Informe sobre la implementación del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM. Informe Anual: reporte del 29 de agosto de 2016 al 12 de junio de 2017. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Oficina de la Abogacía General (2018). Informe sobre la implementación del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM. Informe Anual: reporte del 13 de junio de 2017 al 8 de junio de 2018. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Oficina de la Abogacía General (2019). Informe sobre la implementación del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM. Informe Anual: reporte del 9 de junio de 2018 al 7 de junio de 2019. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

IV

VIOLENCIA DE GÉNERO EN LAS UNIVERSIDADES. A TRES AÑOS DEL PROTOCOLO DE LA UNAM

Marta Ferreyra Beltrán[1]

Rita Segato sostiene que la primera forma de violencia de género es intragénero y es entre los hombres (Segato, 2018), y que en el caso de la violencia de género no es de índole sexual, sino relacional: la excitación, el impulso está puesto en la mirada de otros hombres, en la construcción de la fratría, en el sostenimiento de la misma. El gozo de la fratría es pertenecer, es ser aceptado, es ser reconocido no sólo como hombre sino como "no femenino"; por eso el impulso diferenciador estará dirigido no únicamente a las mujeres, sino también a los disidentes del orden heteronormativo, quienes habitan los márgenes y no el centro, en el sentido en que lo explica Estela Serret (Serret, 2008).

El mandato de la masculinidad es un grado que se adquiere en una lucha diaria y que debe como tal refrendarse. Este mandato impone sacrificios inmensos. Se puede decir, sin dudar, que la violencia de género es un problema social cuyo precio lo pagan las mujeres y otros grupos considerados por el heteropatriarcado, como disidentes del mismo. Hoy creo que es el mandato de género, con toda su carga de violencia, retos, pruebas, competencias, crueldad, riesgos, falta de empatía, lo que cobra la vida de los hombres y que indefectiblemente se revierte también contra la libertad, seguridad y vida de las mujeres; de muchas formas.

No podemos pensar la violencia o las agresiones de género, en todas sus formas, desligadas del contexto del capitalismo neoliberal de alta intensidad actual, en el que se cruza con el exacerbado peso de la exigencia de logros individuales,

[1] Directora de General de Autonomía y Empoderamiento para la Igualdad Sustantiva del Instituto Nacional de las Mujeres. Estudiante de doctorado de la Facultad de Ciencias Políticas de la UNAM.

de la autoexplotación del mérito (como dice el filósofo coreano-alemán Byung-Chul Han (2014)), de la potencia, y la condición cada día más precaria de la vida. ¿Cómo sostener un mandato de poder y dominación en un mundo que nos devuelve un reflejo de impotencia? ¿A dónde ir a buscar esa devolución? Si como he dicho antes, el mandato de masculinidad es un grado y los varones deben titularse cada día, ¿cómo reparan la emasculación cotidiana que es salir a la calle a buscarse la vida en tanto hombres?

Es bajo esta complejidad que debemos entender la violencia hacia las mujeres como una forma de violencia que se da en un proceso lento y que se construye desde muy diversos espacios (externos al sujeto e internos, y subjetivos) pero con un propósito: sostener el orden de género que facilita la reproducción de la subordinación de las mujeres bajo el peso de la dominación masculina. Cuando digo aquí subordinación de las mujeres hablo de toda una estructura económica, social y familiar que se activa a través de la división sexual de trabajo, y que fija las identidades, la subjetividad, y establece con claridad y contundencia cuál es el papel, cuáles son los roles que las mujeres y los hombres deben tener en esta sociedad, qué deben pensar de sí mismos y cuáles son las representaciones en las que se ven e identifican.

En este sentido, quiero llamar la atención sobre el hecho de que las agresiones y la violencia de género se encuentran distribuidas de manera naturalizada en nuestro día a día, construyen una base tan profunda como destructiva conformada por todas las violencias que sufren las mujeres por el hecho de serlo –y aquí las universitarias no son una excepción–, que van desde el lenguaje que las invisibiliza; el acceso "natural" a lo doméstico (según la última Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017, el 29.5 % de las jóvenes entre 18 y 29 años en México no puede buscar empleo remunerado porque está ocupado realizando tareas de cuidado[2]); el acceso vetado u obstaculizado en otros órdenes como la ciencia, el liderazgo, las altas esferas de la política y de la cultura (por sólo mencionar algunos); el hostigamiento sexual callejero; el acoso laboral; las barreras y las tensiones que implican la resolución cotidiana de las responsabilidades familiares; la disímil participación en la toma de decisiones y en el reparto de los puestos más significativos de todas las instituciones relevantes del país, incluida la UNAM; el poco interés en la educación de las niñas; los matrimonios de hombres adultos con menores; la brecha salarial de género y un larguísimo etcétera.

Toda violencia es una expresión de poder, y en el caso de la violencia de género, es aun en el sentido más literal. *Se violenta, se abusa, se agrede porque se puede,* porque las condiciones estructurales, jerárquicas y sociales que acompañan dicho

[2] Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2017). Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2017. México.

abuso de poder están enmarcadas en dinámicas y prácticas sustentadas, aceptadas, entendidas por todos y por todas. Pero también porque los hombres, desde niños, aprenden su derecho a la violencia. Los niños actúan y juegan violentamente porque masculinidad y virilidad se tejen poco a poco con la práctica de esa violencia, de manera que pareciera que no se puede hablar de masculinidad si no se hace visible, para el sujeto y para los otros hombres, que es perfectamente capaz, cuando así lo decida, de activar ese dispositivo de la violencia del que hablamos.

En el sinuoso camino hacia la masculinidad hegemónica, la violencia, lejos de ser un precio que denigre al sujeto (como sucede en el caso de las mujeres y la feminidad), lo engrandece. Por otro lado, las niñas son educadas en el aprendizaje de la sumisión; y si además este mensaje es reiterado, constante, desde el primer día de vida de una niña, en forma de mensajes sobre su identidad, sobre su valía, sobre sus posibilidades de futuro, sobre su relación con los niños, sobre sus expectativas de realización, entonces esto se convierte en un fenómeno que ya no sólo actúa desde afuera, sino que actúa desde el interior y forma nuestros propios pensamientos; es así como las mujeres aprendemos e interiorizamos este mandato (Bourdieu, 1998). Ambos se necesitan y se alimentan, y es nuestra obligación como personas universitarias hacer todo lo posible con el objetivo de transformar esa configuración.

Sin duda toda violencia es un obstáculo para la realización humana: se interpone en los proyectos, en los sueños, en los deseos porque toda violencia es una interrupción.

La violencia es de género debido a que su raíz se encuentra en las relaciones sociales que se sostienen a partir de los significados que el sistema sexo/género, en su complejidad, atribuye "a la materia cruda del sexo", como diría Gayle Rubin en su célebre ensayo sobre el Tráfico de mujeres (Rubin, 1975). La violencia de género se arraiga en los mandatos de la masculinidad y de la feminidad: en el hecho social de ser mujeres, en cómo se construye la feminidad, en cómo aprendemos a comportarnos y cómo introyectamos los límites de esta construcción. Y si el mandato de género de la masculinidad para cumplirse debe realizarse a través de la práctica de la virilidad, está claro hacia dónde o hacia quién se dirige toda esa violencia: hacia las mujeres y hacia otros sujetos que por su práctica de género se alejan de los modelos hegemónicos, trasgreden las violentas y rígidas pautas heteronormativas.

Por eso toda intervención en el campo de la violencia hacia las mujeres es compleja, y las políticas públicas que se intentan suelen ser de poco alcance porque la violencia hacia las mujeres no es un asunto particular, sino que es un problema generalizado que incluye a los hombres.

La última Encuesta Nacional sobre las Dinámicas de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) de 2016 arrojó mucha luz sobre la violencia en el ámbito escolar. Si consideramos que quienes contestan son mujeres mayores de 15 años, es muy probable que podamos inferir la dimensión del problema aun cuando no toda la violencia, evidentemente, se refiera a la universidad ni a las universidades de este país, y no nos arroje luz sobre la violencia de género que se vive en la población administrativa y la académica. Sólo quiero traer estas cifras aquí para que tengamos presente el contexto de violencia sexual (acoso y hostigamiento) al que se enfrentan estas jóvenes: según la ENDIREH, en los últimos 12 meses más de 60 000 mujeres de más de 15 años refieren:

1. Que les han propuesto tener relaciones sexuales a cambio de calificaciones, cosas o beneficios en la escuela; y

2. Que fueron castigadas, las trataron mal o se vengaron porque se negaron a tener relaciones sexuales, y como consecuencia de ello fueron reprobadas, *les bajaron la calificación, las expulsaron o las sacaron de la escuela, entre otras represalias*.

Hablamos de 60 000 proyectos de vida, 60 000 mujeres que se inician a la vida adulta y que alguien que tiene cierto poder sobre ellas (simbólico, jerárquico, etc.) lo usa y cambia abruptamente sus biografías. Toda violencia es una interrupción, como dije antes; esto es realidad, esto no es naturaleza, esto es cultura, así se mantiene el patriarcado.

El 29 de agosto de 2019 cumplió 3 años el *Acuerdo del Rector por el que se establecieron políticas institucionales para prevenir, atender, sanar y erradicar los casos de violencia de género en la Universidad Nacional Autónoma de México*. Ese mismo día, se publicó el Protocolo para la Atención de casos de Violencia de Género en la UNAM, que es una herramienta dirigida a su subsistema jurídico y que guía el procedimiento de quejas sobre cualquier tipo de violencia de género que pueda vivir algún o alguna integrante de la comunidad universitaria en sus tres poblaciones. En la misma fecha, el doctor Graue puso su firma de apoyo a la campaña *HeForShe* promovida por la oficina de la ONU Mujeres México, adhiriendo de esa manera a la lucha contra la violencia de género (VG) en esta casa de estudios. Y aunque quieran reconocerlo o no, quienes conocimos la UNAM antes, sabemos que esta universidad cambió.

Todos conocemos la estremecedora diferencia entre la igualdad legal y la igualdad sustantiva. Que la legislación no lo es todo, es cierto, pero que no tenerla provoca que este mundo sea mucho más inseguro, impune e injusto también es verdad. Y que aun así, poner todo nuestro esfuerzo en el castigo es estéril porque las senten-

cias, las resoluciones, no resuelven el continuo de violencias y microcrímenes de género que se van acumulando en el camino. Esta relación entre delito de género/ sentencia es frustrante.

Las leyes, las normativas, las legislaciones, los procedimientos sostienen a las instituciones en su posibilidad o no de hacer justicia, de escuchar a las víctimas o abandonarlas a su suerte. Sin embargo, con el propósito de que el resultado fuera menos frustrante, deberían ser aplicadas desde la consciencia de que los delitos contra las mujeres no pueden seguir siendo considerados, en la práctica, como delitos menores *per se*. Porque la impunidad, la falta de efectividad de los protocolos y de las leyes *no son una costumbre*, *no son una falla del sistema*, son un mensaje para las mujeres, un mensaje del propio sistema patriarcal, que dice "no eres ciudadana de pleno derecho". *Esto es algo que hay que cambiar, esto es algo que podemos cambiar.*

Antes del Protocolo, las mujeres universitarias que querían denunciar actos de agresión encontraban que su caso podía ser tratado con la misma importancia o trascendencia que el robo de una laptop. La desprotección, la desorientación, la doble victimización eran las constantes de las mujeres que intentaban denunciar por la falta de una instancia o un procedimiento que se accionara para prevenir y sancionar cualquier acto de hostigamiento dentro de la universidad (Buquet Ana, et al. 2013). El Protocolo acabó con esta situación, y al paso de tres años, existe una política institucional, que podemos discutir si es o no efectiva, pero existe y destina recursos humanos y financieros para atender la VG.

Creo que la adhesión a la campaña de ONU Mujeres, *HeForShe*, también en 2016, y la campaña que la acompañó, "LA UNAM TE RESPALDA", nombraron e iluminaron lo que estaba sucediendo. Desde hace pocos años, la presencia de los temas de género, de los asuntos relacionados con la diversidad, la discriminación, el acoso y el hostigamiento han estado en la agenda del campus. Estaban, pero de pronto se desbordaron; y todo el contexto de apertura facilitó, dio espacio o coincidió (puede pensarse) con la aparición de estos grupos organizados de las estudiantes que hoy nos conmueven.

La UNAM no es una isla. Los y las integrantes de la comunidad universitaria formamos parte de la sociedad, y por ello todo lo que sucede fuera encuentra su espacio y lugar para reproducirse aquí dentro. La violencia, el acoso, el abuso, el hostigamiento y la discriminación, todas ellas por razón de género, suceden en las aulas, en los espacios de trabajo y en los despachos académicos; entre iguales y cuando media un orden jerárquico; centro y periferia; este, oeste, norte y sur. La violencia de género lo atraviesa todo y puede presentarse en todas las relaciones humanas en donde se ponga en juego el disímil y desigual lugar que ocupamos mujeres y hombres en el orden de género

Creo que aquí tenemos que diferenciar los abusos de poder cuando media una relación jerárquica, por ejemplo, alumna-profesor, o entre una integrante de la comunidad universitaria y una autoridad de ésta, o la violencia de género entre pares. ¿Qué se juega entre los iguales? ¿Son iguales? ¿Se puede intervenir de la misma manera que cuando media una relación jerárquica?

¿Qué efectos están teniendo las formas espontáneas de denuncia (en las redes, en las paredes de los pasillos, en los baños) sobre la vida cotidiana en los salones de clase? La desconfianza entre ellos y ellas, entre ellas y ellos. Las denuncias *a posteriori*; los escraches. Creo que hay que hablar de esto; de la incidencia de esta desconfianza en un momento tan importante como el final de la adolescencia, los primeros años de adultez. ¿Cómo influye esto en la subjetividad de las y los jóvenes que están hoy en nuestros campus?

Confundir radicalización con fundamentalismo es negativo para el movimiento feminista. Las jóvenes son dueñas de las redes y se han apropiado de las calles en algunas ciudades de América Latina; también de varias banderas: #MeToo; #MiPrimerAcoso #NiUnaMenos. Esta última ha sumado otras batallas, como es la del pañuelo verde, que nunca fue pañuelo sino pañal blanco, de las Madres de Plaza de Mayo. Creo que el éxito de esa demanda dependerá no sólo de las mujeres sino también de los aliados varones que se sumen, rompiendo como digo el pacto masculino de ocultación, de impunidad y de silencio.

Me parecería altamente irresponsable no pensar en las consecuencias de animar una guerra efectiva pero simplista, donde los hombres constituyen el enemigo de las mujeres. El enemigo no son los hombres. Ya empecé explicando esta idea. Creo que tenemos un frente común, hombres y mujeres, que es disolver, en la medida de lo posible, las alianzas que permitan los abusos de poder. Ante eso no podemos quedarnos ni quietos ni callados; ni unas ni otros.

¿Qué posibilidades tenemos hoy, con nuestra legislación en la mano y la mejor voluntad, de restablecer o reparar las agresiones sufridas? ¿Se necesitan más leyes, más penas, más control, más restricciones? ¿Requerimos, acaso, nuevas estrategias colectivas de reparación, restauración que conduzcan a la no repetición, que es como sociedad a lo que deberíamos estar apostando?

Entiendo la frustración y el enojo de las víctimas que quieren justicia inmediata, certera y reparadora; pero creo que no podemos renunciar a los procedimientos justos, a las soluciones negociadas, a los procedimientos que además de una sanción produzcan algo más, algo que esté dirigido a un futuro: a la recuperación de la confianza y de espacios seguros para todas y todos.

El castigo ejemplar no puede ser nuestra única estrategia de prevención, porque ni siquiera sirve para frenar la violencia. Nunca hemos estado como país tan nutridos de legislación nacional ni enmarcados por los estándares internacionales de protección de derechos humanos de las mujeres como ahora. Sin embargo, la violencia es un relámpago que no cesa de crecer. Tenemos que preguntarnos esto. El odio jamás conduce hacia la dirección esperada.

Prevenir la violencia de género está indisolublemente ligado a la pacificación general de la sociedad, a mejorar las condiciones de vida, a fortalecer los vínculos sociales cotidianos, a restablecer la confianza del lazo social. La violencia de género no va a parar mientras los hombres encuentren en la práctica de la dominación de las mujeres un alivio subjetivo a la precariedad, al aislamiento, al desempleo, a la impotencia, y también a las heridas que le produce el entrenamiento constante de su virilidad. Esta es quizás la única salida que tenemos para enfrentarla, y no el presentar un frente de batalla demasiado similar al que nos ha traído hasta aquí. El feminismo es un cuestionamiento al poder patriarcal, que es el único que conocemos, no una reproducción en espejo de todo lo que hemos estado combatiendo.

BIBLIOGRAFÍA

BOURDIEU, P. (1998). *La dominación masculina*. (J. Jorda, Trad.) Paris: Anagrama.

BUQUET Ana, et al. (2013), *Intrusas en la Universidad*. México: Programa Universitario de Estudios de Género, Universidad Nacional Autónoma de México.

HAN, B.-C. (2014). *Psicopolítica: Neoliberalismo y nuevas técnicas de poder.* Barcelona: Herder.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2017). *Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2017*. México.

RUBIN, G. (1975). "El tráfico de mujeres: notas sobre la 'economía política' del sexo", en R. Reiter, *Toward an anthropology of women,* (vol. VIII). New York: Monthly Review Press.

SEGATO, R. L. (2018). *Contra pedagogías de la crueldad*. Argentina: Prometeo Libros.

SERRET, E. (2008). "Hacia una redefinición de las identidades de género". GénEros. *Revista de investigación y divulgación sobre los estudios de género*, *18*(9), pp 71-97.

V

RETOS EN LA CREACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNAM

Marycarmen Color Vargas[1]
Ma. Andrea Enríquez Marín[2]

El presente texto pretende exponer los antecedentes inmediatos a la creación y publicación del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género (el Protocolo) en septiembre de 2016 y, con ello, brindar un panorama que permita comprender, en su contexto, los desafíos que se identificaron y cómo es que se buscó solucionarlos durante el diseño de la política para atender los casos de violencia de género.

Resulta relevante puntualizar que identificar los retos significó un importante esfuerzo que permitió que el diseño e implementación de la política sortearan las dificultades que no se habían podido enfrentar anteriormente pese a la recomendación de la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) que la mandataba[3]; sin embargo, fue claro que habría otros desafíos que sólo podrían ser identificados con la implementación de la política, por lo cual siempre se pensó que el Protocolo debía ser un documento abierto, de tal manera que permitiera su constante revisión y actualización por parte de la comunidad universitaria.

[1] Directora de la Política Nacional de Igualdad en el ámbito político y social del Instituto Nacional de las Mujeres.
[2] Integrante de la Coordinación de Proyectos de la Oficina de la Abogacía General.
[3] CNDH, RECOMENDACIÓN No. 45/2013 de fecha 29 de octubre de 2013.

Antecedentes inmediatos al Protocolo

Puede trazarse una cronología de los esfuerzos sistemáticos[4] que muchos participantes consolidaron, desde distintas trincheras y administraciones universitarias, y que dieron paso a la actual política de igualdad de género en la UNAM. Con ello en mente, debe entenderse que el Acuerdo Rectoral por el que se Establecen Políticas Institucionales para la Prevención, Atención Sanción y Erradicación de Casos de Violencia de Género en la UNAM (el Acuerdo) y el Protocolo son sólo una parte de este proceso. En este contexto más amplio, el objetivo de ambos instrumentos, y en particular del Protocolo, es atender y sancionar uno de los resultados de la discriminación de género: la violencia. Sin embargo, es el conjunto de esfuerzos continuados que conforman esta amplia política los que podrán modificar los contextos que hoy detonan actos violentos, manifestaciones extremas de esta discriminación.

El proceso detrás de esta política universitaria, al igual que cualquier otro proceso político-institucional, enfrentó prácticas que lo entorpecían y eventos que lo precipitaban o retardaban. En el caso del Protocolo, su antecedente inmediato fue la emisión de la Recomendación 45/2013 de la CNDH, la cual es, además, la primera recomendación en la historia de la Universidad[5]. Con ésta se desataron los primeros esfuerzos por identificar, afinar y modificar los procesos de atención a casos de violencia de género que ocurrían en la Universidad. El entonces rector José Narro Robles instruyó el levantamiento de un registro especial sobre estos casos (véase el artículo de Marchan, Orozco y Saade en este libro) y la creación de un Protocolo de Atención. Esta última tarea recayó en un grupo de personas representantes de diversos órganos universitarios relacionados con derechos humanos y género, con la Oficina del Abogado General (OAG) como entidad coordinadora.

El proceso avanzaba, aunque lentamente, cuando la OAG cambió de persona titular en el último año de la segunda gestión del doctor Narro Robles[6]. En el cierre de la gestión, quedó de manifiesto que el registro y ese primer Protocolo no lograron tener el impacto que debían entre las autoridades universitarias, las y los operadores del Subsistema Jurídico (SSJ), el sistema de justicia universitario y, mucho menos, en la comunidad universitaria.

---

[4] Véase, por ejemplo: "Antecedentes" del Documento Básico para el Fortalecimiento de la Política Institucional de Género en la UNAM, publicado por la Comisión Especial de Equidad de Género del H. Consejo Universitario (pp. 5-6) y los "Considerandos" del Acuerdo Rectoral por el que se Establecen las Políticas Institucionales para la Protección de los Derechos Humanos en la UNAM y el Acuerdo Rectoral por el que se Establecen las Políticas Institucionales para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia de Género en la UNAM. También se encuentra la línea de tiempo disponible en el sitio del Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG).

[5] Véase la Aceptación de la UNAM de la recomendación de la CNDH.

[6] Comunicado 575: "Senado elige a González Pérez como nuevo titular de la CNDH".

Cuando nos incorporamos al equipo de la Oficina del Abogada General, a cargo de Mónica González Contró, y evaluamos el esfuerzo que ya estaba en marcha en la Universidad, consideramos que nos enfrentábamos a los siguientes retos:

1. Definir la normativa aplicable y las limitaciones intrínsecas a los tiempos institucionales.
2. Estructura administrativa y de gobierno existente.
3. Necesidad de cambiar prácticas mediante legislación.

Definición de la normativa aplicable y las limitaciones intrínsecas a los tiempos institucionales

Derivado del contexto nacional del momento y los escasos aunque contundentes datos de investigaciones en el espacio universitario que daban cuenta de la situación de discriminación que enfrentaban –y enfrentan– particularmente las mujeres (Buquet Ana, et al. 2013), resultaba inminente la necesidad de atender de forma tajante la violencia de género. Los hechos ocurridos en los años subsecuentes, en particular las movilizaciones de diferentes grupos feministas y de mujeres ocurridos en distintos espacios en México y el mundo, son hoy prueba de que se trató de una decisión acertada. La problemática habría de ser enfrentada eventualmente; más valía que fuera más temprano que tarde.

Desafortunadamente, la experiencia en los años anteriores también demostraba lo complicado que era obtener consenso, incluso en los pequeños grupos de personas expertas que se habían creado para diseñar una estrategia de atención. Las resistencias, que se manifestaban de una forma o de otra (retrasos en la revisión de documentos, comentarios basados en estereotipos, desconocimiento de la normativa internacional en materia de derechos humanos y derechos humanos de las mujeres, entre otros), parecían un indicador de lo mucho que demoraría la emisión de un documento del Consejo Universitario.

Sin embargo, el análisis de la Legislación Universitaria a la luz del artículo 1° Constitucional evidenció que se había dejado hacía mucho tiempo atrás la "necesidad" de construir consenso en los órganos de la Universidad para atender de forma especializada los casos de violencia de género; más bien –entendiendo a la Universidad como una autoridad dentro del Estado mexicano–, era imprescindible cumplir las obligaciones en materia de derechos humanos, para lo cual las referencias debían ser, en lo general, los estándares en la materia y, en lo particular, los de derechos de las mujeres.

Con la normativa aplicable clara, se decidió utilizar la extensa estructura institucional del SSJ para atender y sancionar los casos de violencia de género, pero con la premisa de que ésta debía ser especializada y diferenciada a la que se le daba a otro tipo de casos que también se atendían cotidianamente en la Universidad. Ello, considerando que la creación de otros mecanismos significaría tiempo y recursos financieros que, en ese momento, no se tenían.

Siempre ha sido evidente que ésta podría no ser la estructura idónea, como órganos o mecanismos especializados, pero la experiencia también dejaba claro que las modificaciones pertinentes, que sólo podrían realizarse mediante el Consejo Universitario, requerían información puntual, veraz y suficiente sobre los casos. Éstos proporcionarían respaldo y contundencia a favor de los argumentos sobre la necesidad de implementar las medidas que todavía están pendientes. La recolección de esos datos sólo podía comenzar de manera más sistemática con el inicio de la operación del Protocolo (véase el articulo de Orozco, Machan y Saade*)*.

Ante esta situación la pregunta fue: ¿qué adecuaciones y cambios sustantivos podían aplicarse a los procedimientos de justicia universitaria en el marco de las facultades establecidas en la normativa universitaria existente?

Estructura administrativa y de gobierno

Desde 2013, los Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM ya señalaban muchas de las directrices que se retomaron tanto en el Plan de Desarrollo Institucional de la gestión del rector Enrique Graue Wiechers[7] como en el Acuerdo Rectoral por el que se Establecen Políticas Institucionales para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de Casos de Violencia de Género en la UNAM.

Éste último, publicado en agosto de 2016, representó el instrumento normativo con el cual el rector ejercía su obligación de ejecutar la normativa en la materia. Asimismo, mandataba directamente a la Oficina de la Abogada General la creación de un Protocolo. La trascendencia de la estrategia fue de alcance múltiple: por un lado, se apostó por el valor simbólico y político de una Rectoría que ponía el tema en el instrumento normativo de mayor alcance jurídico dentro de sus atribuciones y que se ponía al frente de la política institucional de atención a estos casos a través de su Abogada General. Además se consideró que la participación de la OAG en el caso de hechos ilícitos relacionados con la vida universitaria, su labor

[7] El Plan de Desarrollo Institucional es una suerte de equivalente del Plan Nacional de Desarrollo elaborado por el Poder Ejecutivo.

imperativa en los asuntos de carácter laboral y disciplinarios, así como su representación en toda la Universidad a través de sus 50 oficinas jurídicas la convertían en la instancia más adecuada para supervisar y coordinar la labor de atender y asesorar en la sanción de los casos de violencia de género de forma especializada y diferenciada.

Esto tenía sus propias implicaciones: la urgencia de fortalecer a la Unidad para la Atención de Denuncias dentro de la UNAM (UNAD) (véase el capítulo de Alejandra Betanzo y Armando Meneses); la de reforzar la capacitación y asesoría en la materia para las y los titulares de las oficinas jurídicas (véanse los capítulos de Berenice Fuentes y Miguel Moguel, y el de María Elisa Franco); y la imperiosa necesidad de comunicar a toda la comunidad universitaria que la atención y sanción de los casos de violencia de género era prioritarias y que, por ello (y por el momento), sería la OAG en quien recaería la implementación de estas labores.

Cambio de prácticas mediante legislación

Más allá de las dificultades técnico-jurídicas relacionadas con la inserción del Protocolo en el *corpus* de la legislación universitaria, no podía obviarse la dificultad presente en cualquier ámbito que pretende regularse: el derecho constantemente sigue, se ajusta y trata de moldear la realidad, pero difícilmente la existencia de una norma en sí misma la modifica automáticamente. Prueba de esto es que todos los procedimientos que recogió el Protocolo ya existían en la legislación y en los contratos colectivos de trabajo, y que muchos casos ya habían sido desahogados (aunque sin una guía clara sobre el tipo de atención especializada que requerían, por lo cual aumentaba la discrecionalidad en el proceder de las autoridades involucradas). Establecer un Acuerdo y un Protocolo en sí mismos no resolvería la situación.

¿Cómo afrontar las prácticas tanto de las personas que forman parte de la organización como de una buena parte de la comunidad que suele culpar a las víctimas o minimizar el problema?

A corto plazo, el mandato del Acuerdo Rectoral hacia las diferentes autoridades y la comunidad, así como la centralización –provisional– en la OAG de la operación de la estrategia de atención, resolvía algunas de las dificultades a las que se habían enfrentado en los hechos las instancias dependientes de la OAG que iniciaron el registro solicitado por el rector Narro Robles en 2013.

Adicionalmente al Acuerdo Rectoral y al Protocolo, es relevante mencionar la importante estrategia de comunicación[8] que hubo de estos dos instrumentos, la firma de un acuerdo político (adhesión a la plataforma *HeForShe*) con ONU Mujeres sobre el impulso a la igualdad de género[9]; así como el mandato de informar sobre la existencia de los casos a una instancia ajena (la OAG) y el compromiso de emitir anualmente un informe estadístico que diera cuenta de la implementación del Protocolo. Todo lo anterior significó que las autoridades y las y los jefes de oficina jurídica no pudieran obviar la importancia y obligación de atender y sancionar de manera adecuada estos casos.

Además, las precisiones y criterios proporcionados por el Protocolo impedían minimizar las quejas al grado de extinguirlas. Otra consecuencia no menor de esta centralización fue la puntualización expresa de que los procedimientos alternativos sólo pueden ser llevados por el personal especializado de la UNAD: a la recurrente práctica de "mediar" sin metodología o capacitación, se contrapuso la instauración de una alternativa no punitiva, encaminada a la reeducación de los individuos y reconfigurar el tejido social dentro de la comunidad universitaria con base en la igualdad de género y la no discriminación, cuyo procedimiento ha puesto en el centro del procedimiento la desigualdad de poder que existe entre quien ejerce y quien sufre la violencia de género, y contempla una metodología para su compensación (véase el artículo de Alejandra Betanzo y Julián Nava*)*.

Sería ingenuo creer que estas decisiones cambiarían las prácticas. Muchas de ellas siguen siendo un problema con el que nos enfrentamos hoy en día, pero una manera en que se buscó complementar esta decisión a corto plazo fue mediante una estrategia de comunicación, como ya se refirió, y el fomento de un contexto de exigencia de la comunidad.

Esto se hizo mediante la campaña "La UNAM te respalda", la construcción de una página web con información relevante (www.igualdaddegenero.unam.mx), el diseño de diferentes materiales de difusión sobre el Protocolo y la creación de la figura de la Persona Orientadora. Esta figura fue pensada como una estrategia de socialización de información entre pares, de acercamiento de la política institucional a la comunidad –considerando el contexto de desconfianza en las instituciones– y para fomentar el involucramiento de toda la comunidad universitaria en la problemática, bajo una lógica que promoviera la idea de corresponsabilidad en la generación y solución de un problema que no es sólo de la UNAM sino de toda la sociedad (véase el artículo de Sofía Cruz, Luz Jiménez y Fausto Lamont).

[8] Véase: https://www.youtube.com/watch?v=k46i2X-QuhE y https://www.youtube.com/watch?v=spFjENyBLOY

[9] Véase: https://igualdaddegenero.unam.mx/politica-institucional/

Éstas, a su vez, fueron algunas formas con que se buscó generar un contexto de exigencia a las autoridades, que permitiera presionar por un adecuado tratamiento de los casos. A esto se sumó la solicitud, a cada entidad y dependencia, de compromisos específicos en el marco de la adhesión de la Universidad al movimiento *HeForShe*, lo cual proporcionó visibilidad a la política y fomentó que el contexto de rendición de cuentas fuese incluso externo a la Universidad[10].

Consideraciones finales

Como se pensó desde un inicio, el ciclo de desarrollo de la política para atender los casos de violencia de género en la UNAM no se ha cerrado; se mantiene en un proceso de evaluación y mejora continua. Desde su concepción, la premisa era que la naturaleza jurídica del Protocolo permitiese que éste se pudiera actualizar a partir de su propia experiencia de implementación y de las exigencias de la comunidad universitaria.

Desde su emisión, el 29 de agosto de 2016, tal instrumento no había tenido modificaciones sustantivas; la primera se elaboró el 15 de marzo de 2019. Para ello, se evaluaron los aciertos y debilidades del instrumento con el fin de mejorar su funcionamiento y garantizar que cumpliese con el objetivo para el que fue diseñado. Particularmente, en el transcurso del primer año de implementación del Protocolo, se llevaron a cabo mesas de análisis con académicas expertas en género de la UNAM y se recibieron comentarios sobre la operación de dicho instrumento emitidos por la Comisión Especial de Equidad de Género del H. Consejo Universitario, la Facultad de Filosofía y Letras, y diversos grupos organizados de la comunidad. Asimismo, el 17 de septiembre de 2018, el rector Enrique Graue Wiechers instauró la Mesa de Atención en Asuntos de Género con el objetivo de recibir opiniones y sugerencias sobre la violencia de género y la política adoptada al respecto, en particular sobre este instrumento.

El Acuerdo Rectoral y el Protocolo se han posicionado como documentos normativos nodales para la comunidad universitaria de la UNAM, así como para otras instituciones de educación superior en el país. Sin embargo, siempre se mantiene la necesidad de continuar la adecuación normativa y el fortalecimiento de la institucionalización de las políticas con el fin de prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género.

[10] Parte del compromiso al sumarse a la campaña implica la presentación periódica de informes de avances al organismo.

El reto mayor del Protocolo y, en general, de la política institucional en la materia, sigue latente: tener un efecto en oleada y que las y los miles de egresados de la UNAM tengan claro que la violencia de género es una conducta sancionable, y que es obligación de todas y todos construir una sociedad más igualitaria entre mujeres y hombres.

BIBLIOGRAFÍA

"Política institucional de la UNAM" Recuperado el 2 de julio de:https://igualdad-degenero.unam.mx/politica-institucional/

Aceptación de la UNAM de la recomendación de la CNDH, recuperada de: http://www.stunam.org.mx/41consejouni/14comisionequidadgenero/160614/21%20UNAM+respuesta+a+la+CNDH.pdf (fecha de consulta: 2 de julio de 2019).

Acuerdo Rectoral por el que se Establecen las Políticas Institucionales para la Protección de los Derechos Humanos en la UNAM. (2014).

Acuerdo Rectoral por el que se Establecen las Políticas Institucionales para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia de Género en la UNAM. (2016).

BUQUET Ana, et al. (2013), *Intrusas en la Universidad*. México: Programa Universitario de Estudios de Género, Universidad Nacional Autónoma de México.

Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG) (2019) "Línea de tiempo". Recuperado el 05 de octubre de 2019 de https://cieg.unam.mx/index.php/igualdad/

CNDH, Recomendación No. 45/2013 de fecha 29 de octubre de 2013. Recuperado el 5 de octubre de 2019.

Comisión Especial de Equidad de Género del H. Consejo Universitario. (2018). *Documento Básico para el Fortalecimiento de la Política Institucional de Género en la UNA.,* México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Comunicado 575: "Senado elige a González Pérez como nuevo titular de la CNDH". Recuperado el 2 de julio de 2019 dehttp://comunicacion.senado.

gob.mx/index.php/informacion/boletines/16914-senado-elige-a-gonzalez-perez-como-nuevo-titular-de-la-cndh.html

Estatuto de la Defensoría de los Derechos Universitarios de la UNAM. (1985).

Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM. (2013).

Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios de la UNAM. (1986).

Senado de la República. (2014). "Comunicado 575: Senado elige a González Pérez como nuevo titular de la CNDH". Recuperado el 2 de julio de 2019 de http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/16914-senado-elige-a-gonzalez-perez-como-nuevo-titular-de-la-cndh.html

Videos "Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género" y "La UNAM te respalda". Recuperado el 5 de octubre de 2019 de: https://www.youtube.com/watch?v=k46i2X-QuhE y https://www.youtube.com/watch?-v=spFjENyBLOY

VI

LOS PROTOCOLOS COMO PARTE DE LAS POLÍTICAS DE ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO. EXPERIENCIA DE LA UNAM

Annel Tagle Varela[1]
Jimena Ochoa-Saade[2]
Marycarmen Color[3]

El feminismo es una apelación
al buen sentido de la humanidad.
Mary Wollstonecraft.

Introducción

Hace 4 años, la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM o "la Universidad") decidió iniciar uno de los proyectos más arduos y urgentes en el ejercicio de sus funciones sustantivas: la creación de una política integral en materia de igualdad de género y combate a la violencia de género. En este contexto, la institución estableció ejes clave en el tema a través del Plan de Desarrollo Institucional; creó el Acuerdo Rectoral para la Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia de Género; y publicó el primer Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM (en adelante, el Protocolo).

[1] Coordinadora de la Implementación del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM. El artículo retoma algunos de los elementos ya expuestos en Enríquez Marín, M. A. y Tagle Varela, A. (2019). "El Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género de la UNAM: Aciertos y desafíos en su implementación", en Pérez Correa, F., Y Alejandre Ramírez, G. L. (coords.) *Estudios sobre las mujeres y la Igualdad de género. Desafíos metodológicos, epistemológicos e interdisciplinarios en la enseñanza y aplicación práctica para las Ciencias Sociales*. México: UNAM, FCPyS. En prensa.

[2] Consultora en el diseño de políticas en materia de igualdad de género y derechos humanos.

[3] Directora de la Política Nacional de Igualdad en el ámbito Político y Social del Instituto Nacional de las Mujeres.

Particularmente, el Protocolo ha sido una herramienta innovadora en la atención de los casos de violencia de género en el plano universitario latinoamericano. Sin duda, constituye uno de los instrumentos más importantes desarrollados en la gestión rectoral 2015-2019 de la Universidad, pues en su todavía corta vida de actuación ha logrado visibilizar y atender uno de los problemas más complejos que nos aquejan a nivel institucional.

A tres años de su implementación es posible observar y analizar los avances logrados, los desafíos superados y las medidas pendientes para perfeccionar el proceso de atención de la violencia de género dentro de la UNAM. El presente análisis tratará de mostrar, desde una visión crítica, un panorama amplio sobre el camino que se ha recorrido y la ruta hacia la cual se deberá transitar.

El artículo se estructurará en tres partes. La primera abordará los aciertos frente al contexto social y universitario en el que se ubicó la implementación del Protocolo. La segunda versará sobre los desafíos institucionales en el marco de la atención actual de los casos de violencia de género. Finalmente, la tercera sección presentará una visión positiva sobre las acciones y mecanismos a activar en el logro de una política más integral en favor de la igualdad.

Retos y aciertos en el diseño e implementación del Protocolo

Hablar de los aciertos en la implementación del Protocolo supone pensar, por un lado, en el contexto institucional, histórico y socio-cultural en el que se sitúa; y por otro, en el objetivo para el que fue creado. Respecto al contexto, la violencia de género ha constituido un problema histórico y estructural en todas las latitudes del mundo. En México, se ha evidenciado como un problema endémico, que toca y trastoca todas las estructuras y dinámicas de interacción humana. De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), más del 60% de las mujeres de entre 15 y 60 años señalan haber vivido un acto de violencia por cuestiones de género en el hogar, escuela, trabajo o espacio público[4]. Asimismo, en la danza de las cifras, resulta importante mencionar que tan sólo en 2019 se han activado 13 alertas de violencia de género y 9 se encuentran pendientes de determinación[5]. Además, de acuerdo con la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana se reportan de enero a junio de 2019 un total de 448 presuntos delitos de homicidio en contra de mujeres y más de 7 millones de llamadas de emergencia[6].

4 Ver: Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016.
5 Ver: INMujeres, "Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres" Recuperado de: https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/alerta-de-violencia-de-genero-contra-las-mujeres-80739
6 Ver: Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana (2019) "Información sobre violencia contra las

Al interior de la UNAM, el estudio de percepción *Intrusas en la Universidad* (Buquet Ana, et al. 2013), realizado por el entonces Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG), diagnosticó la existencia de un problema grave de hostigamiento dirigido mayoritariamente a mujeres y perpetrado principalmente por varones. Asimismo, la revisión realizada por la ahora Oficina de la Abogacía General de las quejas presentadas en el periodo de 2003 a 2016 presentaba que por lo menos 365 mujeres señalaban posibles conductas constitutivas de violencia de género. De esta manera, se observaba un contexto complejo que no era ajeno a la Universidad y que requería mecanismos adecuados para su atención.

El Protocolo se diseñó con el fin de ser un instrumento de implementación inmediata. Se pretendía que éste permitiera, por un lado, atender de manera adecuada y eficaz a las personas en situación de víctimas por conductas de violencia de género dentro de la UNAM, y por otro, atender casos desde una perspectiva de género mediante la incorporación de principios, estándares y directrices reconocidos a nivel nacional e internacional.

Así, su emisión derivó del Acuerdo Rectoral por el que se facultó a la Oficina de la Abogacía General para su creación e implementación. Esto significaría dos cosas: en primer lugar, que el Protocolo, al haber emanado de la Oficina de la Abogacía General, estaría dirigido al personal del Subsistema Jurídico encargado de atender e instrumentar los procedimientos administrativos de la UNAM –aunque el mismo sea de aplicación a toda la comunidad–; y, en segundo lugar, que éste sería una herramienta enfocada a la atención y sanción, y no a prevenir la violencia de género.

El aumento de la cultura de la denuncia ejemplifica de forma clara el efecto positivo de la implementación de dicho instrumento. A tres años de su puesta en marcha, se han presentado más de 900 quejas por posibles actos de violencia de género. En contraste con los 13 años previos a la publicación del Protocolo, las quejas presentadas han aumentado de un promedio de 2, a 27 quejas al mes. Las inferencias sobre lo que implica este aumento pueden ser diversas y se resalta la necesidad de elaborar un análisis cualitativo al respecto. Lo cierto es que esto puede obedecer a un mayor conocimiento sobre los mecanismos dentro de la Universidad para atender la violencia; a una comunidad más empoderada, que en apariencia está menos dispuesta a permitir este tipo de conductas, y posiblemente, a una mayor confianza hacia la institución universitaria.

Operativamente, la capacitación del personal jurídico existente y la inclusión de personal especializado para atender los casos de violencia de género podrían seña-

mujeres. Incidencia delictiva y llamadas de emergencia 9-1-1" Recuperado de: https://drive.google.com/file/d/15E9SyCAYgAhFJm01HiV8WyN5LHe-qxHW/view

larse como el segundo gran reto en la implementación del Protocolo. Como parte de los desafíos, la Oficina de la Abogacía General lo enfrentó con un personal reducido no capacitado ni sensibilizado en su totalidad en materia de género – había 49 oficinas jurídicas, una Unidad en ese entonces de Atención y Seguimiento de Denuncias dentro de la UNAM, una Dirección General de Asuntos Jurídicos y una Unidad de Apoyo Jurídico para la atención de todos los asuntos legales de la Universidad.

Así, elaborar un plan estratégico para fortalecer las capacidades del personal de las Oficinas Jurídicas y del Subsistema Jurídico que da tratamiento o interviene en el desarrollo de los procedimientos se instauró como una labor permanente y escalonada. En este proceso, se remarcó desde la visibilización de la violencia de género hasta la incorporación de la perspectiva de género en la atención y argumentación de los casos correspondientes.

Una parte importante de este desafío ha sido la reconfiguración de la Unidad para la Atención de Denuncias dentro de la UNAM (UNAD), la cual, previo al Protocolo, se encontraba integrada por dos personas y sólo orientaba sobre los procedimientos internos e instancias competentes.

La UNAD ha tenido desde la publicación del Protocolo un proceso de reestructuración, del cual destacan tres grandes cambios: en primer lugar, la incorporación de un equipo interdisciplinario –psicólogas, abogadas y facilitadoras de procedimientos alternativos basados en los principios de la justicia restaurativa– especializado en la atención a casos de violencia de género. En segundo lugar, el diseño y determinación de las áreas de atención (actualmente, la UNAD se conforma por cuatro áreas: psicológica, jurídica, sobre procedimientos alternativos y estadística). Finalmente, el establecimiento de funciones clave en la atención de los casos.

De esta forma, la UNAD se consolidó como una dependencia que forma parte de la estructura orgánica de la Oficina de la Abogacía General, por lo que puede recibir quejas presentadas por cualquier integrante de la comunidad –alumnado, profesorado y personal administrativo– sin importar su entidad o dependencia. Asimismo, puede otorgar contención y seguimiento presencial o vía telefónica a las personas que presenten una queja, además de coadyuvar en la organización y seguimiento de los procedimientos mediante el levantamiento de acta de hechos y asistencia técnica a las oficinas jurídicas que los instrumentan.

Un tercer acierto ha sido diseñar el primer registro único de quejas presentadas en la Universidad y elaborar informes sobre la implementación del Protocolo. Respecto al registro, el mayor reto que se enfrentó fue crear indicadores claros que permitieran capturar la mayor cantidad posible de información sobre los datos

sociodemográficos y académicos de las personas, los procedimientos, los tipos de violencia y las relaciones en los que ésta se reportaba. Aunque este instrumento estadístico sólo concentra la presentación formal de quejas y no un escáner general de la violencia dentro de la Universidad, resulta una herramienta importante para obtener datos sobre dicho fenómeno.

Como resultado de la alimentación de la base y en el marco de un ejercicio de publicidad y transparencia, se han elaborado tres informes estadísticos –en 2017, 2018 y 2019–, que sin dejar de advertir la necesidad de un análisis más minucioso, han mostrado información interesante; por ejemplo, indicadores sobre la violencia consistentes con otras encuestas nacionales e internacionales, y las conductas y las relaciones en las que se presenta con mayor frecuencia[7].

El establecimiento de principios y directrices eje para activar los procedimientos, el desarrollo de la entrevista y la determinación de las resoluciones también constituyen un acierto a nivel institucional. En materia de cumplimiento de obligaciones, el Protocolo ha significado un punto de partida con la introducción de estándares de derechos humanos y género y un nuevo enfoque para atender los casos de violencia de género.

Entre algunos principios, destacan: confidencialidad, debida diligencia y accesibilidad. La confidencialidad se ha consolidado como un eje y obligación del actuar de las autoridades; la debida diligencia como categoría analítica del alcance de las obligaciones de las autoridades y fundamento de la actuación; y la accesibilidad como criterio de no discriminación y participación de las personas que padezcan un acto de violencia de género. De igual forma, se insertan la evaluación razonable de la ausencia del consentimiento, el valor preponderante del dicho de la víctima y el estándar de la persona razonable como directrices esenciales en el análisis y determinación de la resolución de manera proporcional.

Finalmente, destaca la formación de Personas Orientadoras (en adelante, PO) y la construcción de canales y espacios de diálogo con la comunidad que permitan una mayor aproximación, sensibilización y participación de ésta en la construcción de mejores estrategias en favor de la igualdad de género. Sobre las PO, habría que señalar que esta figura también es pionera dentro de universidades latinoamericanas como agentes promotoras y socializadoras de información sobre la violencia de género y mecanismos internos que se pueden activar. Hasta la fecha, la Oficina de

[7] La cantidad de quejas presentadas hasta junio de 2019 fue de 920 (véanse los Informes sobre la implementación del Protocolo 2017, 2018 y 2019, págs. 9, 7 y 5 respectivamente). Aunque el número de observaciones comienza a prestarse para realizar análisis estadísticos, es fundamental considerar los alcances del tipo de inferencias que pueden realizarse a partir de estos datos. Por ejemplo, el reducido número de años de implementación y la particular estructura organizacional de la Universidad dificulta su comparación.

la Abogacía General ha realizado 11 convocatorias y se ha formado a más de 100 PO alumnas, académicas y funcionarias.

Respecto a la construcción de canales, destacan las mesas, los foros y reuniones que se generaron con diversos grupos feministas, académicas, autoridades y otras personas integrantes de la Universidad para el perfeccionamiento del Protocolo. Como se ha planteado desde su publicación, el Protocolo se diseñó como una herramienta dúctil con la posibilidad de mejorarse con base en las experiencias de las personas usuarias, la evaluación de su implementación y la participación de la comunidad. Como resultado de estos esfuerzos se publicó su segunda versión el 15 de marzo de 2019. Entre los cambios más relevantes se encuentran:

- La aclaración de las obligaciones de las autoridades en la atención de los casos.

- La eliminación del plazo para presentar la queja.

- La inclusión de la perspectiva de género como una herramienta metodológica de análisis.

- La modificación del apartado sobre los procedimientos alternativos, en que se distinguen de la mediación y se establece la posibilidad de iniciarlos antes de activar el procedimiento formal. Esto, con el objetivo de salvaguardar la posibilidad de iniciar el procedimiento formal en caso de no lograrse un acuerdo reparatorio entre las personas participantes.

Así, el Protocolo se observa como un instrumento que política y simbólicamente visibiliza la existencia de un problema y la necesidad de atenderlo mediante el establecimiento de una ruta clara y especializada de atención. Estructuralmente y metodológicamente, ha implicado la modificación, adecuación y activación de funciones de diversas áreas desde un enfoque de derechos humanos enmarcado en la perspectiva de género.

Desafíos a tres años de la implementación del Protocolo

La puesta en marcha del Protocolo implicó múltiples aciertos y desafíos, éstos últimos se han manifestado en las diversas etapas de su creación, pero también en las distintas facetas de su implementación. En esta sección abordaremos particularmente aquellos que se enfrentan a tres años de su puesta en acción. La exposición

de estos retos se realizará según su carácter operativo, metodológico, institucional, analítico, social y cultural.

I. Desafíos operativos

Como vimos en líneas previas, el Protocolo ha significado un aumento exponencial en la presentación de quejas por posibles actos de violencia de género. En tres años se han registrado 920 quejas, tres veces más de las que se identificaron en los trece años previos a dicho instrumento. Esto ha significado un desafío en el marco de la atención de los casos por posibles actos de violencia de género: primero, el capital humano especializado necesario para la atención ha resultado insuficiente; y luego, a nivel geográfico, debido a la ubicación de la UNAD en Ciudad Universitaria.

Sobre el primer desafío mencionado, aunque la UNAD ha sido reestructurada y fortalecida, con la inclusión de profesionistas de diversas disciplinas para la atención integral de las personas en situación de víctima por un lado, y se ha sensibilizado y profesionalizado al subsistema jurídico por otro, la tendencia en el aumento de la presentación de quejas demanda la necesidad de contar con un número aún mayor de personal especializado que otorgue atención inmediata para el levantamiento de quejas, acompañamiento en la presentación de la denuncia y la contención psicológica.

Asimismo, el segundo reto, sobre la insuficiencia de especialistas en violencia de género en las entidades y dependencias que se encuentran fuera de Ciudad Universitaria, se ha sorteado con la implementación de *La UNAD en tu espacio* y el otorgamiento de la atención telefónica y virtual a distancia. No obstante, resulta una medida sostenible sólo a corto alcance, que demanda una nueva estrategia.

II. Desafíos metodológicos

La falta del reconocimiento de la violencia de género en la Legislación Universitaria –los contratos colectivos de trabajo, el Estatuto General, el Reglamento del Tribunal y la Comisión de Honor, entre otros– constituye el primer reto metodológico.

Esta ausencia ha representado un reto en términos de la instrumentación y registro de los procedimientos, así como de la determinación de la responsabilidad, pues el desarrollo de estas etapas sin la mención explícita de las conductas de violencia supone su invisibilización formal y un margen de actuación reducido e incluso discrecional.

Metodológicamente, este desafío se ha buscado subsanar mediante la adopción de las conductas establecidas en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) y otros instrumentos nacionales e internacionales como referentes y parámetro de categorización estadística; así como con la utilización de herramientas de interpretación. Sin embargo, su omisión en la legislación representa un problema que, de no enmendarse, podría incidir en la atención, análisis y resolución de los procedimientos.

III. Desafíos analíticos

Junto con el reto anterior, el efecto de la no mención de la violencia de género como una conducta sancionable en la legislación representa a nivel analítico un desafío para las y los operadores jurídicos. Identificar y estudiar la existencia de violencia de género en los casos requiere tomar en consideración elementos objetivos –la relación de poder, la conducta, el daño, las afectaciones y, por supuesto, la categoría de género– y subjetivos –el impacto en la persona–, desde una mirada diferente. El hecho de que no se mencione en la Legislación Universitaria podría obstaculizar la necesidad de analizar dichos elementos desde un abordaje jurídico, que requiere relacionar la conducta definida como contraria a sus normas y principios respecto a la conducta de violencia denunciada.

En un ejercicio en favor de subsanar esta falta, ha sido necesario un triple esfuerzo de argumentación: primero, para determinar la existencia de una conducta; segundo, para definir la conducta como un acto u omisión constitutivo de violencia de género; y tercero, como un acto sancionable a la luz de la normatividad universitaria. En ese sentido, la armonización garantista de la Legislación Universitaria frente al marco legal nacional e internacional resulta una labor pendiente.

Una segunda dificultad analítica y operativa identificada en el proceso de implementación del Protocolo ha sido la falta de datos interseccionales y de estudios interdisciplinarios que permitan analizar los casos y procedimientos presentados e instrumentados.

En términos analíticos, diseñar y estudiar las diferentes etapas de la implementación requiere herramientas conceptuales y técnicas que superan la visión estrictamente jurídica. La recopilación de datos interseccionales y la participación interdisciplinaria permiten una lectura más completa del fenómeno. Reconocer la existencia de múltiples perspectivas, metodologías, posiciones y espacios sociales desde los cuales se pueda aportar a la comprensión de este fenómeno enriquece el ejercicio de construcción de conocimiento, una de las labores sustantivas de nuestra Universidad.

IV. Desafíos sociales y culturales

Finalmente, dos de los grandes retos que enfrentamos social y culturalmente al combatir y tratar la violencia de género han sido la naturalización e invisibilización de dicho fenómeno, y el desconocimiento de los mecanismos de atención universitarios.

Aunque la Oficina de la Abogacía General ha diseñado materiales didácticos sobre el Protocolo, la violencia de género y los mecanismos internos como herramientas de sensibilización e información; ha formado personas orientadoras alumnas, académicas y funcionarias como actoras de socialización; y ha diseñado campañas, mesas y espacios de diálogo para su discusión y construcción, en el reconocimiento de la violencia de género y de ésta como un problema que nos involucra a todas y todos como parte de la comunidad universitaria, continúa la existencia de una brecha.

Hacia una política integral

Apostar por una comunidad más igualitaria, respetuosa de las diferencias, integral y libre de violencia es una tarea que requiere esfuerzos conjuntos, continuos y focalizados. La estrategia iniciada en 2015 ha sido sólo el primer paso que ha dado la Universidad para alcanzar dicho objetivo.

Las políticas por la igualdad de género deben prevalecer no sólo en la siguiente gestión sino como eje directriz del actuar de la Universidad. La apuesta por una comunidad que transforme y mejore nuestra realidad social, y que sea ejemplo y semillero de nuevas formas de convivencia, deberá observar nuevas formas de incidencia tanto en la atención de los casos de violencia de género como en la incorporación de medidas de prevención y transformación que permitan edificar espacios y entornos más igualitarios.

Pensar en medidas de prevención y transformación requiere integrar y fortalecer esfuerzos institucionales, y sumar voluntades y convicciones de carácter político de todas las autoridades, así como de la comunidad universitaria que permitan el diseño, realización y observancia de nuevas políticas en la materia.

Aunque el Protocolo ha sido punta de lanza en la política adoptada por la Universidad con el objetivo de atender la violencia de género, no puede ni constituye la única acción para su erradicación, y menos aún para entretejer una comunidad más igualitaria. Habrá que pensar, por ejemplo, en un diagnóstico homologado

y general en todas las estructuras y relaciones dentro de la universidad, que valore las brechas de género y con ello las políticas adecuadas para combatirlas. Adicionalmente, se propone centrar los recursos de la Universidad en cuatro ejes fundamentales con la finalidad de continuar y consolidar la política en materia de igualdad de género.

I. Capacitación permanente y rol de las y los directores en la Universidad

Con el fin de garantizar la continuidad de la política de transversalización de la perspectiva de género en la UNAM, resulta esencial elaborar planes permanentes de capacitación en materia de género, violencia de género, y procedimientos universitarios de atención.

En cuanto al Subsistema Jurídico –que incluye a los equipos de la UNAD, la Unidad de Apoyo Jurídico y de las Oficinas Jurídicas de cada entidad o dependencia–, es importante celebrar constantemente sesiones de instrucción con el objetivo de optimizar la aplicación del Protocolo como instrumento jurídico. Además, será fundamental crear herramientas interdisciplinarias que coadyuven al perfeccionamiento de la atención a las víctimas y el tratamiento de los casos, incluyendo, por ejemplo, insumos sobre argumentación o legislación relevante, así como actualización en los estándares de protección en el ámbito internacional. Cabe mencionar que la expansión de la UNAD fuera de Ciudad Universitaria será también un eje esencial para garantizar la atención adecuada y especializada en materia de género en todas las instalaciones de la UNAM.

En el ámbito de las personas titulares de las entidades y dependencias, resulta urgente establecer un curso de sensibilización en materia de género al inicio de su gestión para analizar y determinar resoluciones desde una perspectiva de género. La responsabilidad en materia de prevención y atención de la violencia de género no debe recaer exclusivamente en la Rectoría o el Tribunal Universitario. Además de una evidente insuficiencia en términos logísticos por la naturaleza de estos órganos, la lógica de pesos y contrapesos entre las diversas autoridades universitarias demanda un rol activo de las y los directores en la protección de los derechos humanos en la UNAM.

Las y los titulares de Escuelas, Facultades, Centros e Institutos no sólo son una fuente de toma de decisiones frente a los casos, sino que cuentan con el capital institucional para impulsar medidas de diferente naturaleza (aumento de infraestructura de las Oficinas Jurídicas, involucramiento de sus respectivos Consejos en la sanción de los casos, entre otras) en sus respectivas comunidades académicas, de tal manera que tengan un impacto más inmediato en el tratamiento del fenómeno, ajustado a las características y necesidades del sector que coordinan.

Particularmente en el ámbito de la prevención, los esfuerzos universitarios tendrán un alcance mucho mayor si se coordinan y desarrollan desde cada entidad o dependencia. Un ejemplo es la implementación de pláticas o cursos introductorios en materia de violencia de género y procedimientos universitarios en el marco de las actividades de bienvenida de cada generación estudiantil. El impacto de estas actividades, promovidas desde cada entidad o dependencia, es significativo en términos de difusión del Protocolo y de educación en derechos humanos de la población universitaria.

Asimismo, cada entidad o dependencia podría asumir un rol protagónico en la promoción y, eventualmente, formación de sus personas orientadoras, con el fin de dotarlas de un perfil público en sus comunidades y consolidar el conocimiento comunitario sobre las instancias a las cuales acudir en casos de violencia de género. Finalmente, las y los titulares cuentan con un lugar privilegiado para fortalecer las Comisiones Internas de Equidad de Género, cuyo fin es promover políticas internas, específicas y dirigidas a las dinámicas de cada entidad y dependencia de la UNAM.

II. Fortalecimiento de los procedimientos y mecanismos institucionales

Mejorar los procedimientos prevalece como uno de los principales retos en el proceso de implementación del Protocolo. En primer lugar, será fundamental trabajar en favor de la coordinación y retroalimentación constante entre las autoridades universitarias y las representaciones sindicales del personal académico y el personal administrativo. Debido a la participación activa de la Asociación Autónoma del Personal Académico de la UNAM (AAPAUNAM) y el Sindicato de Trabajadores de la UNAM (STUNAM) en el tratamiento de los casos –por ejemplo, a través de las Comisiones Mixtas–, será importante fomentar la incorporación de una perspectiva de género en sus actividades, así como la formación de sus personas trabajadoras afiliadas en temas relativos a la violencia de género.

En segundo lugar, resulta necesario fortalecer el Tribunal Universitario, encargado de los procedimientos iniciados al alumnado. Lo anterior agrupa propuestas tales como construir un tribunal más incluyente y especializado en temas de derechos humanos con perspectiva de género, asegurando la presencia de personal jurídico técnicamente capacitado y con experiencia en esta problemática –además de personas expertas en otros grupos en situación de vulnerabilidad como el de niñas, niños y adolescentes–. Otras modificaciones legislativas podrían centrarse en fomentar la participación de las víctimas en el proceso, y definir criterios de orientación para valorar las pruebas con una perspectiva de género y en términos de estricto respeto al debido proceso. Finalmente, incorporar la violencia de género como una causa grave de responsabilidad en el Estatuto de la UNAM facilitaría y generaría estándares comparables en el tratamiento de los casos por parte del Tribunal.

III. Políticas de arquitectura urbana con perspectiva de género y políticas de corresponsabilidad

Resulta primordial estudiar los espacios físicos y las dinámicas laborales universitarias bajo una mirada púrpura. Se deberán analizar medidas cuyo objetivo sea consolidar proyectos conscientes de la prevalencia de la violencia de género, así como diseñar espacios seguros que consideren las necesidades de algunos grupos. Por ejemplo, se deberá ponderar la posibilidad de implementar la construcción de lactarios, detectar y resignificar lugares con mayor incidencia de reportes de violencia, mejorar las medidas de seguridad y reestructurar las políticas de licencias parentales, entre otras.

IV. Programa de educación en derechos humanos e igualdad de género y política de prevención

Con el fin de contrarrestar las visiones discriminatorias estructurales y los patrones de género que fomentan la violencia, un elemento básico de la política deberá consistir en revisar los planes y programas de estudio universitarios. Resulta imperativo que en éstos se introduzca un plan de educación en derechos humanos e igualdad de género que ofrezca al alumnado información holística en la materia. Entre otros temas, se deberá instruir sobre estereotipos de género, violencia de género, incorporación de una visión de derechos humanos en las actividades universitarias cotidianas, perspectiva de género, e instrumentos universitarios diseñados para atender casos de violencia.

En el mismo tenor, la política de prevención se verá complementada por el constante fortalecimiento de las personas orientadoras establecidas por el Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género, así como campañas generales de difusión. Las personas orientadoras, como enlaces entre la política y la comunidad, generan espacios seguros de comunicación para víctimas y personas interesadas. Su promoción al interior de las entidades y dependencias, y la eventual apropiación de la figura desde las diversas instancias lograrán su descentralización institucional y su mayor acercamiento a las y los universitarios.

Conclusiones

La experiencia de diseño e implementación del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM ha resultado muy enriquecedora. Ninguna institución de educación superior en el país tiene la experiencia acumulada en la operación de un instrumento de esta naturaleza como la tiene la Máxima Casa de Estudios.

La postura institucional sobre cómo ha funcionado y los resultados que ha tenido la implementación del Protocolo en la comunidad universitaria siempre ha sido la de transparencia y rendición de cuentas. De esa máxima resultan la figura de las PO; la publicación de diferentes materiales que informan a la comunidad universitaria cómo funcionan los procedimientos que tiene la legislación de la UNAM para atender estos casos; la página web igualdaddegenero.unam.mx; los informes anuales; los procesos de revisión del instrumento que se han sostenido de varias formas con las y los integrantes de la comunidad universitaria; y los diferentes análisis de las personas que participaron de una manera o de otra en su diseño e implementación.

La experiencia de la UNAM marca un punto de inicio para muchas otras instituciones, no solo académicas, ya que pone de manifiesto los retos y aciertos que se han tenido en la atención y prevención de casos de violencia de género.

BIBLIOGRAFÍA

BUQUET Ana, et al. (2013), *Intrusas en la Universidad*. México: Programa Universitario de Estudios de Género, Universidad Nacional Autónoma de México.

Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016. Recuperado el 22 de agosto de 2019 de https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2016/doc/endireh2016_presentacion_ejecutiva.pdf

ENRÍQUEZ MARÍN, M. A. y TAGLE VARELA, A. (2019). "El Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género de la UNAM: Aciertos y desafíos en su implementación", en Pérez Correa, F., Y Alejandre Ramírez, G. L. (coords.) Estudios sobre las mujeres y la Igualdad de género. Desafíos metodológicos, epistemológicos e interdisciplinarios en la enseñanza y aplicación práctica para las Ciencias Sociales. México: UNAM, FCPyS. En prensa.

Instituto Nacional de las Mujeres. "Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres" Recuperado de: https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/alerta-de-violencia-de-genero-contra-las-mujeres-80739

Oficina de la Abogacía General (2017). Informe sobre la implementación del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM. Informe Anual: reporte del 29 de agosto de 2016 al 12 de junio de 2017. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Oficina de la Abogacía General (2018). Informe sobre la implementación del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM. Informe Anual: reporte del 13 de junio de 2017 al 8 de junio de 2018. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Oficina de la Abogacía General (2019). Informe sobre la implementación del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM. Informe Anual: reporte del 9 de junio de 2018 al 7 de junio de 2019. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Organización de Estados Americanos. (1994). Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. Convención de Belem Do Para. Recuperado el 22 de agosto de 2019 de http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html.

Organización de las Naciones Unidas. Convención sobre la Eliminación de todas Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Recuperado el 22 de agosto de 2019 de: https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2011/12/cedaw

Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana. (2019). "Información sobre violencia contra las mujeres. Incidencia delictiva y llamadas de emergencia 911." Recuperado de: https://drive.google.com/file/d/15E9SyCAYgAhF-Jm01HiV8WyN5LHe-qxHW/view

VII

REESTRUCTURACIÓN DE LA UNIDAD PARA LA ATENCIÓN DE DENUNCIAS

Alejandra Betanzo de la Rosa[1]
Armando Meneses Larios[2]

Introducción

Entre las prioridades establecidas al iniciar la gestión (2015-2019) del rector Enrique Graue Wiechers en esta Máxima Casa de Estudios resalta la creación y difusión de un Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género (en adelante el Protocolo).

Esta normativa, que entró en vigor el 29 de agosto de 2016, tuvo como objetivo articular de mejor manera la estructura y el procedimiento que tenía la Universidad para atender este tipo de casos a través de las instancias dependientes de la Oficina del Abogado General, ahora Oficina de la Abogacía General.

El Protocolo enfatiza las etapas fundamentales de la atención a los casos de violencia de género, como son la orientación, la entrevista a la persona que considera haber sido víctima, el levantamiento de un acta con perspectiva de derechos humanos y género, el establecimiento de medidas urgentes de protección, el acompañamiento a la persona que presenta su queja y el seguimiento a los casos. Asimismo, establece la posibilidad de resolver algunos de éstos mediante un procedimiento alternativo con enfoque restaurativo.

El propósito de este artículo es explicar la situación en la que se encontraba el Subsistema Jurídico (SSJ) de la Universidad al afrontar las nuevas exigencias y

[1] Especialista en diseño e implementación de programas de Justicia Restaurativa.
[2] Coordinador de Proyectos de la Oficina de la Abogacía General, UNAM.

retos derivados del instrumento antes mencionado, y la manera en que se logró fortalecer las capacidades de la entonces Unidad para la Atención y Seguimiento a Denuncias, ahora Unidad de Atención a Denuncias (UNAD), con el fin de que cumpliera los objetivos propuestos de manera óptima.

Los retos del SSJ

El análisis de la situación del SSJ y de la UNAD realizado en 2016, a la par del desarrollo del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género, así como la valoración de la capacidad con la que se contaba con el propósito de responder a los nuevos retos, fueron la base mediante la cual se diseñaron varios escenarios y para explorar modelos que, dentro del marco de las posibilidades financieras y normativas de la Institución, prepararan a la Universidad con el fin de que cumpliera los objetivos del Protocolo de manera eficaz y oportuna.

Cuando entró en vigor el Protocolo, ninguna de las áreas del SSJ tenía los recursos técnicos o los niveles de especialización necesarios con qué satisfacer de manera adecuada los nuevos compromisos. Si bien en el largo plazo lo deseable era que todas las oficinas jurídicas contaran con las competencias para responder a los retos arriba mencionados, y para ello se puso en marcha un plan continuo de capacitación *(*véase el artículo de Berenice Fuentes y Miguel Moguel*)*, los esfuerzos en el corto plazo se concentraron en dotar a la UNAD de estas capacidades (el tercer apartado de este artículo describe las medidas adoptadas).

Las necesidades que se detectaron en ese entonces fueron las siguientes:

1. Brindar orientación y difundir información sobre la violencia de género y los procedimientos que ofrece la UNAM para atenderla.

2. Contar con personal que pudiese apoyar y contener emocionalmente a las personas agraviadas y, en su caso, canalizarlas a las áreas de la UNAM en las que recibieran el tratamiento psicológico y/o psiquiátrico correspondiente.

3. Brindar una atención y acompañamiento cercano a la persona que hubiese sido afectada, y atender sus necesidades jurídicas, médicas, y sociales.

4. Ofrecer apoyo y acompañamiento al personal de las oficinas jurídicas ubicadas en las distintas entidades académicas y dependencias administrativas, aportando elementos técnicos e insumos que permitiesen introducir la perspectiva de género en sus actividades diarias, tales como el levanta-

miento de las actas de hechos, la preparación de las audiencias y los dictámenes de resolución de los procedimientos.

5. Valorar las técnicas de los casos para identificar aquellos que fuesen susceptibles de ser atendidos por algún procedimiento alternativo bajo los principios y valores de la justicia restaurativa (Zehr, H., 2002).

6. Conducir procedimientos alternativos y orientarlos hacia la construcción de acuerdos entre las partes que contemplen acciones para reparar el daño.

7. Elaborar recomendaciones con el fin de incorporar elementos de justicia restaurativa en los procedimientos formales.

8. Dar seguimiento a los acuerdos generados a partir de los procedimientos alternativos, verificar su cumplimiento y tomar las medidas necesarias en caso de que esto no sucediera.

9. Evaluar el desempeño y los estándares de la atención a los casos de violencia de género.

10. Llevar un registro estadístico de los casos atendidos que permitiese medir de forma cuantitativa el alcance de la atención.

11. Monitorear y evaluar periódicamente la atención prestada para formular recomendaciones de mejora.

12. Rendir cuentas, ofrecer mayor transparencia y atender las solicitudes de acceso a la información en la materia.

Situación inicial de la unidad para la atención y seguimiento de denuncias dentro de la UNAM (UNAD)

La UNAD fue creada en el año 2001 por acuerdo rectoral[3]; tenía como objetivo principal atender y brindar asesoría jurídica a los integrantes de la comunidad universitaria que hubiesen sido víctimas de algún hecho ilícito dentro de las instalaciones universitarias.

[3] Acuerdo por el que se Crea la Unidad para la Atención y Seguimiento de Denuncias dentro de la UNAM.

Conforme al Acuerdo que establecía en ese año la estructura y facultades de la Oficina del Abogado General de la UNAM, la Unidad tenía las siguientes funciones[4]:

I. Atender a los académicos, alumnos y trabajadores que hayan presenciado o fueren afectados por un acto de violencia en cualquiera de las instalaciones universitarias, a través de la denuncia de hechos, misma que puede ser presentada por comparecencia o por escrito, siendo necesarias su ratificación en este último caso, dentro de las 72 horas siguientes. Cuando un denunciante solicite que su nombre se mantenga en estricta reserva, la Unidad procederá en estricto apego a la Legislación Universitaria, protegiendo dentro de las posibilidades que estén a su alcance, la identidad del denunciante.

II. Levantar las actas de hechos que correspondan y remitirlas al titular de la entidad académica o dependencia respectiva, para que se proceda conforme a lo establecido en la Legislación Universitaria.

III. Dar intervención a las autoridades, funcionarios e instancias universitarias competentes, cuando por virtud de los hechos materia de las denuncias éstos deban ser de su conocimiento.

IV. Dar seguimiento a las denuncias presentadas ante las instancias competentes, para propiciar el trámite expedito de las mismas.

V. Todas aquellas que siendo afines a las anteriores les sean encomendadas por el Abogado General.

El 7 de marzo de 2013 a través de "Los Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM", emitidos por la Comisión Especial de Equidad de Género del Consejo Universitario, se le encomendó a la UNAD brindar la "asesoría, apoyo y orientación a todos los integrantes de la comunidad universitaria y público general afectados por hechos ilícitos ocurridos dentro de los *campi* universitarios relativos a la violencia y discriminación de género."

En ese entonces la persona titular de la Unidad fungía como enlace entre la entonces Oficina del Abogado General (OAG) y la Comisión Especial de Equidad de Género del Consejo Universitario, y acudía a las sesiones plenarias mensuales para brindar asesoría jurídica.

[4] Numeral TERCERO del Acuerdo por el que se Crea la Unidad para la Atención y Seguimiento de Denuncias dentro de la UNAM.

En su momento, dicha Unidad estuvo conformada por la persona titular ya mencionada, adscrita a la Coordinación de Oficinas Jurídicas, una jefatura de departamento, un prestador de servicios profesionales y ocho personas becarias de la Licenciatura en Derecho distribuidas en tres horarios distintos, quienes estaban a cargo de recibir denuncias y prestar asesorías vía telefónica y electrónica.

En lo referente a las necesidades materiales y financieras, la UNAD no contaba con un espacio adecuado dónde atender a las personas afectadas por situaciones de violencia de género, ni tampoco con puestos administrativos ni presupuesto para contratar al personal requerido. Como se verá en el siguiente apartado, con el fin de cumplir adecuadamente la implementación del Protocolo sin recurrir a una partida presupuestal específica o cualquier otra medida que pudiera implicar un aumento a la carga al erario, se decidió aprovechar algunas capacidades de la UNAD antes descritas, además de reorientar otras existentes en distintas áreas de la OAG. El siguiente apartado abunda sobre este conjunto de medidas.

Medidas adoptadas para fortalecer las capacidades de la UNAD

El modelo seleccionado con el propósito de que la UNAM pudiese atender los casos de violencia de género de manera eficaz y oportuna concentró sus esfuerzos en robustecer las capacidades institucionales de la UNAD. Esto se hizo de manera que, además de cumplir con el objeto y atribuciones que la legislación de la UNAM le otorga, esta instancia estuviese en posibilidad de dar apoyo técnico en todo lo relacionado a la atención a los casos de violencia de género, y de llevar a cabo procedimientos alternativos.

También, bajo el modelo seleccionado, se buscaba que la UNAD gozara de cierta autonomía que le permitiera que los esfuerzos institucionales tuvieran una mayor permanencia temporal, e hicieran posible acumular experiencia y fortalecer su capacidad técnica.

El fortalecimiento de las capacidades de la UNAD consistió en cinco tipos de medidas:

1. Reasignación funcional.
2. Rediseño organizacional.
3. Adecuación de espacios físicos para la atención.
4. Alianzas estratégicas con organizaciones e instituciones públicas.
5. Monitoreo del clima organizacional y atención a las necesidades psicosociales del personal de la UNAD.

1. *Reasignación funcional*

El 3 de diciembre de 2018 se publicaron las modificaciones al Acuerdo que Reorganiza las Funciones y la Estructura de la Oficina de la Abogacía General de la UNAM. El acuerdo NOVENO contiene las nuevas funciones de la Unidad para la Atención de Denuncias (UNAD), a saber:

- Brindar asesoría jurídica y atención psicológica a las personas integrantes de la comunidad universitaria que hayan presenciado o hayan sido directamente afectadas por actos contrarios a la normativa universitaria; con una atención diferenciada y especializada en casos de violencia de género;

- Promover, propiciar y realizar procedimientos alternativos que favorezcan la solución pacífica de conflictos, para los casos de violencia de género u otros asuntos que así lo ameriten, con base en los principios y valores de la justicia restaurativa;

- Recomendar medidas urgentes de prevención y protección que se consideren aplicables al caso concreto, a las personas titulares de las entidades académicas y dependencias universitarias en los casos de violencia de género;

- Dar seguimiento de manera puntual y coordinada con las Oficinas Jurídicas a los casos de violencia de género;

- Instrumentar y remitir las quejas a las autoridades universitarias competentes para la apertura del procedimiento formal a que haya lugar de acuerdo a la normativa universitaria;

- Presentar el informe anual sobre la implementación del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM;

- Someter a consideración de la persona titular de la Oficina de la Abogacía General el programa e informe anual de actividades, y

- Las demás que le confiera la persona titular de la Oficina de la Abogacía General y la normativa universitaria.

2. Rediseño organizacional

Los ajustes organizacionales que se llevaron a cabo para que la UNAD respondiera a sus nuevas funciones giró en torno a dos ejes: por un lado, fortalecer la figura

de la persona que fungiría como coordinadora de la Unidad, y por otro, crear áreas y contratar profesionales que contasen con las herramientas, habilidades y conocimientos para brindar la atención especializada que establecía el Protocolo.

En primer lugar, se robusteció la figura de la persona titular de la instancia y se redefinieron sus atribuciones para cubrir los nuevos requerimientos. Se le asignó una plaza de mayor categoría y actualmente responde de manera directa a la persona titular de la OAG. Además, trabaja de manera cercana con la Coordinación de Proyectos de dicha Oficina, para garantizar la congruencia y coherencia de los proyectos ahí formulados relacionados con la atención a casos de violencia de género.

Bajo su liderazgo, los funcionarios a cargo de las áreas de reciente creación promoverían y supervisarían el adecuado funcionamiento del nuevo modelo de organización, promoviendo la correcta operación de las actividades propias de esta instancia y el adecuado logro de sus objetivos. El coordinador de la UNAD también trabajaría estrechamente con la Coordinación de Oficinas Jurídicas, y para ello crearía mecanismos y procesos que les permitieran a ambas coordinaciones mantener entre sí una comunicación cotidiana, ágil y permanente.

Otra de las funciones relevantes asignadas a esta persona fue la de mantener una interlocución directa con los titulares de las entidades académicas, dependencias administrativas, así como con distintas áreas del SSJ, ello con la finalidad de dar un seguimiento cercano y puntual a los procedimientos para la atención de los casos.

La persona coordinadora de la UNAD encabeza las reuniones semanales del Grupo Interdisciplinario de Especialistas (GIE) en las que se revisa caso por caso la atención de los asuntos de esta naturaleza, y se toman decisiones centradas en proteger la integridad de la o las personas afectadas.

En segundo lugar, se reorientaron cinco plazas de jefatura de departamento –antes adscritas a otras áreas del SSJ– para dotar de recursos humanos a cuatro áreas funcionales distintas que conformarían la UNAD: el Departamento de atención a casos de violencia de género; el de atención psicosocial; el de procedimiento alternativo; y el encargado de actualizar el registro estadístico de casos y responder a las solicitudes de acceso a la información.

Con la intención de tener los perfiles idóneos para desempeñar estas actividades, se siguió un cuidadoso proceso de reclutamiento que favoreció la conformación de un equipo con las habilidades, aptitudes y especialización necesarias para cumplir los objetivos trazados; y se le asignó a la UNAD un mayor número de personas prestadoras de servicio social y becarias.

En particular, con el propósito de de reforzar las actividades a realizar en materia de conducción de procedimientos alternativos con enfoque de justicia restaurativa, se conformó una plantilla de facilitadores profesionales que se contratarían caso por caso en función de las características de los propios asuntos. La contratación externa de estas personas buscó fortalecer la de neutralidad que se requiere para el óptimo funcionamiento de estos procedimientos. Después de un proceso cuidadoso de entrevistas en las que se valoró la experiencia y los conocimientos de estas personas para atender casos bajo una perspectiva de género, participaron en un taller de inmersión mediante el cual fueron familiarizadas con el funcionamiento del Protocolo en la Universidad. (La persona titular del Departamento de Procedimientos Alternativos participa activamente con las personas contratadas para supervisar el adecuado manejo de los casos).

3. Adecuación de los espacios físicos para la atención

En diciembre de 2016 se iniciaron los trabajos de acondicionamiento por etapas de los espacios que ya había en la OAG, de tal forma que las personas funcionarias de la UNAD pudiesen llevar a cabo su trabajo en espacios dignos, privados y adecuados para la atención especializada y diferenciada de las personas afectadas por alguna situación de violencia de género.

Actualmente se cuenta ya con cuatro espacios privados para brindar atención y orientación a las personas afectadas, en los que también se llevan a cabo actividades relacionadas con la elaboración de las actas de hechos. También, la UNAD cuenta con una sala especial para la contención psicoemocional y otra para la conducción de procedimientos alternativos con enfoque de justicia restaurativa.

4. Alianzas estratégicas con organizaciones e instituciones públicas

Se han realizado distintos acercamientos con organizaciones e instituciones públicas orientados a consolidar alianzas estratégicas que pudiesen reforzar los alcances de la atención que brinda la UNAD, entre las cuales se pueden mencionar los siguientes ejemplos.

Por un lado, se trabajó de manera cercana con la organización de la sociedad civil Género y Desarrollo, A.C. (GENDES), la cual trabaja con perspectiva de género desde las masculinidades impulsando procesos de reflexión, intervención, investigación e incidencia, para promover y fortalecer junto con otros actores– relaciones equitativas e igualitarias que contribuyan al desarrollo social. GENDES ofrece distintas estrategias de atención con el objetivo de desarrollar otras formas de ser hombres y mujeres, alternativas al modelo hegemónico, desde enfoques que promueven la no violencia, el afecto, así como la equidad e igualdad de género

en los ámbitos comunitario, institucional, grupal e individual. Además de llevar a cabo talleres diversos y participar activamente en varias prácticas restaurativas y parcialmente restaurativas que se condujeron en la UNAD en distintos casos, se inició una colaboración con el fin de canalizar a algunas de las personas responsables de ejercer violencia sobre otras para participar en un modelo de reeducación, orientado a transformar comportamientos y evitar la repetición de los mismos.

Por otra parte, hubo acercamientos con la Dirección de la Unidad de Igualdad Sustantiva de la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México, a fin de colaborar en la atención de los casos de violencia de género tratándose de personas afectadas integrantes de esta Casa de Estudios. Una primera acción de fortalecimiento interinstitucional consistió en un curso por parte de instructores del Instituto de Formación Profesional de dicha procuraduría, dirigido a personal de la UNAD, de la Dirección de Asuntos Penales de la UNAM, así como para personal de la Dirección General de Estudios de Legislación Universitaria, respecto a la capacitación de las primeras acciones para iniciar la carpeta de investigación ante las Fiscalías Especializadas en Trata de Personas.

Asimismo, se logró el acercamiento con el fin de determinar las sinergias de atención para el inicio de la carpeta de investigación de casos de violencia de género ante cualquiera de las fiscalías especializadas en delitos sexuales, así como de la Fiscalía Especializada de Investigación para la Atención de Niños, Niñas y Adolescentes, y de la Dirección del Centro de Apoyo a la Violencia Intrafamiliar, para casos de violencia familiar equiparada (violencia en el noviazgo). Esto último facilitaría la gestión de Medidas Urgentes de Protección que el Ministerio Público pudiera determinar en la carpeta de investigación o en su caso ante el juez de control correspondiente.

En aras de construir redes de apoyo en la atención de casos de violencia de género, se logró también un acercamiento con la Secretaría de Salud de la Ciudad de México a fin de conocer los programas y talleres que ofrece de manera gratuita, tales como: grupo para mujeres víctimas de violencia de género, grupo para hombres agresores (con el propósito de trabajar nuevas masculinidades), y talleres de sensibilización para adolescentes. La Secretaría de Salud proporcionó a la UNAD el directorio correspondiente para su derivación en caso de que la persona afectada o señalada como agresora deseara participar en cualquiera de ellos, ofreciendo de igual forma a la UNAD sus programas de intervención educativa.

Asimismo, se consiguió el acercamiento con personal de la Dirección Ejecutiva de Orientación Ciudadana y Derechos Humanos del Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de México (TSSJCDMX), a fin de poder canalizar y orientar a las personas integrantes de esta Casa de Estudios que, derivado de la gestión de una

demanda de naturaleza familiar (violencia en la pareja), resultasen afectadas por posibles violaciones a derechos humanos cometidas por algún servidor público perteneciente al Poder Judicial de la Ciudad de México, sin que se trate de una queja, y puedan contar con una orientación del órgano interno de derechos humanos del Poder Judicial.

Finalmente, en el marco de la atención integral de las personas afectadas por posibles actos de violencia de género, se buscaron las mejores alternativas para tratarlas profesionalmente dentro de la misma Universidad, consolidando la colaboración entre la OAG, la Facultad de Psicología y la Facultad de Medicina a través del Departamento de Salud Mental y Psiquiatría con el fin de ofrecer tratamiento psicológico a las personas que lo desearan. En ambos casos se construyó de manera conjunta la ruta de derivación y atención para este tipo de agresiones.

5. Monitoreo del clima organizacional y atención a las necesidades psicosociales del personal de la UNAD.

En mayo 2017 se llevó a cabo un sondeo al interior del equipo de la UNAD con el objetivo de conocer la percepción que sus integrantes tenían respecto al funcionamiento del área a partir de los cambios organizacionales implementados. Los resultados permitieron validar la pertinencia de las medidas tomadas encaminadas al fortalecimiento de la organización de cara a los nuevos retos institucionales que le fueron asignados.

Conclusiones

Será fundamental seguir reforzando las capacidades de atención en la UNAD en el futuro cercano de forma tal que le permitan enfrentar el previsible crecimiento en el número de denuncias por asuntos de violencia de género. En particular, será necesario tomar medidas orientadas a evitar niveles altos de desgaste físico y emocional en el equipo de trabajo, comunes en profesionales que llevan a cabo este tipo de actividades, que pudieran arriesgar la calidad y los estándares de atención que brindan; por supuesto, en el largo plazo, capacitar a todo el personal del SSJ con el propósito de dar una atención especializada y diferenciada para este tipo de violencia en toda la Universidad.

BIBLIOGRAFÍA

Acuerdo por el que se Crea la Unidad para la Atención y Seguimiento de Denuncias dentro de la UNAM. Recuperado de http://abogadogeneral.unam.mx/acuerdos_rector/consulta/ver/ver.html?acu_id=52

Oficina de la Abogacía General. (2019). Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM (Segunda ed.). México: Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado el 30 de Septiembre de 2019, de http://abogadogeneral.unam.mx/pdf/2019/2019-03-15-protocolo-violencia-genero.pdf

ZEHR, H. (2002). *The little book of restorative justice*. Nueva York: Good Books.

VIII

LA JUSTICIA RESTAURATIVA PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Alejandra Betanzo de la Rosa[1]
Julián Nava Hernández[2]

Introducción

Durante el proceso de elaboración del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), se tomó la decisión, después de una amplia y profunda discusión, de incluir la opción de atender algunos de estos casos mediante procedimientos alternativos basados en los principios y valores de la justicia restaurativa.

El objetivo del presente artículo es compartir algunas de las principales razones que fundamentan la decisión antes mencionada, así como las características específicas que la aplicación de estos procedimientos ha tenido en la UNAM. El texto también tiene la intención de describir algunas prácticas innovadoras que se llevaron a cabo, así como sus resultados más relevantes.

El artículo está estructurado de la siguiente manera. La primera sección se concentra en mostrar de forma sintética las **principales diferencias entre un procedimiento formal y un procedimiento alternativo**. La segunda sección, recopila algunas de las **inquietudes que se han expresado en torno a la utilización de procedimientos alternativos para atender casos de violencia de género**, y explica cómo es que el enfoque de justicia restaurativa permite solventar muchas de las preocupaciones. La tercera parte del texto también atiende algunas de las inquietudes mencionadas al explicar la **diferencia existente entre procedimientos**

[1] Especialista en diseño e implementación de programas de Justicia Restaurativa
[2] Coordinador de la Unidad para la Atención de Denuncias (UNAD) de la UNAM

alternativos tales como la mediación o la conciliación, y aquellos basados en los principios y valores de la justicia restaurativa, estos últimos idóneos para atender casos de violencia de género. La cuarta sección, enlista las **condiciones necesarias para que un caso de esta naturaleza sea atendido por procedimiento alternativo**, seguido de la quinta parte que explica cómo se logra que estos procedimientos **garanticen una atención especializada y diferenciada**. La sexta parte del artículo presenta algunos de los **principales resultados cuantitativos** para finalizar con una última sección que menciona las **tareas pendientes para seguir fortaleciendo el uso de estos procedimientos** para atender casos de violencia de género en la UNAM.

Una alternativa a los procedimientos formales

En el marco del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la Universidad Nacional Autónoma de México (el Protocolo), se estudiaron las diferentes alternativas para atender los conflictos[3] emanados de la interacción entre los integrantes de la comunidad universitaria. Al incluir en este instrumento una opción diferente a los procedimientos formales o de sanción, los alternativos abrieron la posibilidad a un proceso de comunicación compuesto por fases que permiten ir más allá de la escucha activa.

Antes de la publicación del Protocolo, la respuesta que la UNAM tenía con el propósito de atender los casos de violencia de género consistía en desarrollar procedimientos de investigación administrativa (para personal académico o administrativo) o procedimientos disciplinarios (para el alumnado). Este tipo de respuesta se detona a partir de una queja que interpone la persona afectada, seguida de una investigación que puede terminar --o no-- en una sanción en contra de la persona acusada, decisión que suele estar a cargo de un tercero imparcial, como lo es la persona titular de la entidad académica o dependencia administrativa correspondiente, o el Tribunal Universitario en su caso.

Los procedimientos formales, que corresponden más al enfoque conocido como "retributivo" o "punitivo", se construyen sobre la premisa de que las conductas de violencia son susceptibles de ser disuadidas en la medida en que las personas temen recibir un castigo. Bajo este tipo de respuesta, generalmente hay una persona que "gana" y otra que "pierde", y el nivel de satisfacción con la decisión tomada

[3] Un conflicto es una relación de interdependencia entre dos o más actores, cada uno de los cuales o percibe que sus objetivos son incompatibles con los de los otros actores (conflicto percibido) o, no percibiéndolo, los hechos de la realidad generan dicha incompatibilidad (conflicto real). Calvo Soler, R. (2014, p. 35).

suele ser bastante bajo, toda vez que dos expectativas no poder ser cumplidas de forma simultánea.

Cabe añadir que la respuesta punitiva a situaciones de violencia de género difícilmente resuelve el problema de fondo, y frecuentemente tiene secuelas importantes ya que tensa y divide a la comunidad en la que están insertas las personas directamente involucradas. El conflicto permanece en estado latente hasta que, tarde o temprano, encuentre situaciones que detonen nuevas formas de confrontación abierta.

Los procedimientos que ocupan el tema central del presente texto surgen como una alternativa al enfoque punitivo. Su fundamentación en los principios y valores de la justicia restaurativa ofrece una diversa gama de ventajas en términos de reparación de los daños generados a partir de la conducta de violencia, la reconstitución del tejido social, así como la transformación y el aprendizaje personal y colectivo.

Con el objetivo de definir los procedimientos alternativos aplicables en el contexto universitario, se estudiaron diversas leyes locales y nacionales a fin de establecer uniformidad en los conceptos. La Ley Nacional del Sistema Integral de Justicia Penal para Adolescentes[4], en su artículo 21, define la Justicia Restaurativa como:

> […] una **respuesta** a la conducta [de violencia], que respeta la dignidad de cada persona, que construye comprensión y promueve armonía social a través de la restauración de la [persona en situación de víctima], la persona […] agresora y la comunidad. Este principio puede desarrollarse de manera individual para las personas mencionadas y sus respectivos entornos y, en la medida de lo posible, entre ellos mismos, a fin de reparar el daño, comprender el origen del conflicto, sus causas y consecuencias. […]

Asimismo, en su artículo 88, establece que:

> […] El resultado restaurativo tiene como presupuesto un acuerdo encaminado a atender las necesidades y responsabilidades individuales y colectivas de las partes. Así como lograr la integración de la [persona en situación de víctima y la persona agresora] en la comunidad en busca de la reparación de los daños causados y el servicio a la comunidad.

Bajo este enfoque, la persona afectada y la persona responsable de ejercer la violencia participan voluntariamente en un diálogo, confidencial y respetuoso, a través del cual construyen de manera conjunta formas para reparar el daño causado, incluyendo un posible compromiso con el fin de evitar la repetición de la conducta.

[4] Publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 16 de junio de 2016. En el original sin negritas.

En resumen, la justicia retributiva o el enfoque punitivo formula tres preguntas principales: ¿qué norma se ha infringido o cuál es la verdad de los hechos?, ¿quién es el culpable? y ¿cuánto castigo le imponemos? En contraste, la justicia restaurativa se pregunta: ¿qué daño se causó a las personas y sus relaciones?, ¿quién es responsable?, ¿quién o quiénes fueron afectados? y ¿cómo reparar el daño? (Zehr, H, 1990)

Preocupaciones al atender casos de violencia de género

Entre algunos círculos de especialistas en el tema existe una genuina preocupación sobre la utilización de procedimientos alternativos para atender casos de violencia de género. Entre las inquietudes más relevantes está, primero, la relacionada con la integridad física y emocional de la persona afectada y el riesgo que ésta pudiera correr al participar en un procedimiento que implica estar físicamente frente a la persona de la que recibió la violencia. Una segunda inquietud puede resumirse en que estos procedimientos frecuentemente son percibidos como "una salida fácil" para la persona acusada y, en este sentido, representan una forma de abrir la puerta a la injusticia, la impunidad y la desprotección de la persona afectada.

Adicionalmente, preocupa que los procedimientos alternativos puedan resultar en acuerdos desventajosos para una de las partes, por ser producto de un diálogo que se entabla entre personas –hombre y mujer, generalmente– entre las cuales existe una desigualdad de poder derivada de los roles de género que el discurso heteronormativo les asigna. Bajo esta perspectiva, preocupa que las personas que se identifican con el género femenino participen en el diálogo desde una posición de desventaja que, desde este punto de vista, sería posiblemente más aguda si se considera el desequilibrio de poder que los propios hechos de violencia generan.

Una cuarta y última inquietud tiene que ver con la posibilidad de que las personas que participan en un procedimiento alternativo firmen un acuerdo de reparación que después nadie las obligue a cumplir, lo que también daría lugar a la impunidad, y la revictimización y desatención de las necesidades de la persona afectada.

Respecto a las preocupaciones antes mencionadas, todas legítimas y válidas, cabe aquí afirmar que el enfoque de la justicia restaurativa y la manera en que los procedimientos alternativos se desarrollan en la UNAM para atender casos de violencia de género, permiten evitar cualquier posibilidad de revictimización y cuidan en todo momento la integridad física y emocional de las personas participantes.

Contrario a las inquietudes mencionadas al principio de esta sección, y derivado de las experiencias observadas en el desarrollo de las distintas metodologías aplicadas en la gestión y resolución de casos de violencia de género en la Universidad, basadas en los principios y valores de la justicia restaurativa, podemos concluir que al utilizar este tipo de procedimientos se logra atender muchas necesidades de las personas que intervienen en ellos, tales como:

A. Para las personas en situación de víctima:

- El reconocimiento de que lo que les hicieron está mal.
- Que su historia sea escuchada.
- Obtener respuestas a sus preguntas.
- Recuperar la confianza en sí mismas, su poder y autonomía.
- Recibir apoyo, cuidado y confiabilidad de parte de sus vínculos más cercanos.
- Compartir con otros el impacto que la conducta tuvo en ellas, así como recibir apoyo con el propósito de ganar certeza en la confusión que pudiesen haber generado los hechos.
- Construir círculos de conversación con sus pares y con su comunidad para fortalecerla desde la comunidad misma.

B. Para las personas señaladas como agresoras:

- La oportunidad de aprender, a partir del daño causado, mediante la voz de la víctima.
- Trabajar lo relativo a la responsabilidad en la toma de sus decisiones.
- Ayudar a desaprender para reaprender nuevas pautas de interacción que les sean diferentes o desconocidas.
- Transitar de la justificación de la conducta a la responsabilidad de su discurso y de su persona.
- Potencializar la autodefinición, el reconocimiento de la conducta y sus consecuencias a futuro.
- Participar en las enmiendas por resarcir el daño causado dentro de lo posible y generar consciencia de lo que implica perjudicar a otras personas.
- Hablar de lo que su conducta y su discurso generaron.
- Contribuir en la formación del ser desde la responsabilidad.
- Aprender de su propia historia con el objetivo de resignificar el aprendizaje de la práctica restaurativa.

C. Para la comunidad:

- Fomentar la cultura del diálogo a fin de que las partes construyan acuerdos viables, estructurados y duraderos.
- Considerar la misión de la Universidad Nacional Autónoma de México para resolver con plena autonomía e independencia las situaciones de violencia que surgen entre sus integrantes en el marco de su competencia, a través de los diversos modelos que prevé la justicia restaurativa, garantizando con ello el acceso a la justicia respetuosa y a la dignidad humana.
- Finalmente, que sea el dialogo el medio para lograr consensos entre los actores de la comunidad universitaria, y contribuir en la construcción de la paz social en nuestra Casa de Estudios.

Justicia restaurativa no es conciliación ni mediación

Una de las principales razones por las cuales han sido contraindicados los procedimientos alternativos para atender casos de violencia de género, es que se les relaciona con abordajes de resolución de conflictos tales como la mediación o la conciliación. Es por ello que en esta sección consideramos relevante visibilizar las diferencias existentes entre estos últimos y aquellos que tienen como base los principios y valores de la justicia restaurativa.

Para empezar, en procedimientos como la mediación o la conciliación no es necesario que la persona que ejerce la violencia reconozca la conducta de violencia. Además, estas prácticas parten de la premisa de que existe equilibrio de poder entre las partes y no tienen como objetivo principal la reparación del daño.

A diferencia de la mediación o la conciliación, las prácticas basadas en la justicia restaurativa contemplan medidas con qué compensar el desequilibrio de poder que pueda existir entre las partes. Es por ello que las personas facilitadoras que conducen este tipo de procedimientos, en lugar de ser terceros imparciales que promueven la participación equitativa entre las partes, siguen el principio de la multiparcialidad e inician el procedimiento partiendo de la base de desigualdad moral entre las partes, entendida a partir del reconocimiento que ambas elaboran de lo sucedido, de que hay una persona afectada y una responsable, y de que el objetivo principal del diálogo será encontrar en conjunto, y en la medida de lo posible, maneras para reparar el daño causado.

Con el objetivo de lograr dicha reparación, la Ley Nacional del Sistema Integral de Justicia Penal para Adolescentes dispone de los siguientes modelos de reunión:

1. Víctima-ofensor[5]:

   [..] es el **procedimiento** mediante el cual la [persona en situación de víctima] y la persona [agresora] […] buscan, construyen y proponen opciones de solución a la controversia, sin la participación de la comunidad afectada. […]

2. Junta restaurativa[6]:

   […] es el mecanismo mediante el cual la [persona en situación de víctima], la persona [agresora] y, en su caso, la comunidad afectada, en el libre ejercicio de su autonomía, buscan, construyen y proponen opciones de solución a la controversia […]

3. Círculos[7]:

   […] es el **modelo** mediante el cual la [persona en situación de víctima], la persona [agresora] y la comunidad afectada […] buscan, construyen y proponen opciones de solución a la controversia. Podrá utilizarse este modelo […] para alcanzar un resultado restaurativo, cuando el número de participantes sea muy extenso o cuando la persona que facilita lo considere el modelo idóneo, en virtud de la controversia planteada.

En este sentido, a diferencia de procedimientos como la mediación o la conciliación, las prácticas basadas en la justicia restaurativa propician que la persona responsable reconozca el impacto generado por su conducta y que rinda cuentas por ello.

Por lo anterior, y a fin de colocar un esquema en el que fuera posible establecer qué son y cómo ubicar los diversos programas de intervención[8] en la atención de conflictos entre los integrantes de la comunidad universitaria, se determinó ubicarlos como procedimientos alternativos con enfoque restaurativo, los cuales conforman una nueva manera de resolver la conflictividad escolar, administrativa y académica, y de atender las diversas relaciones interpersonales construidas a partir de las interacciones entre estos grupos.

---

[5] *Diario Oficial de la Federación*, 16 de junio de 2016, artículo 90. En el original sin negritas.
[6] *Diario Oficial de la Federación*, 16 de junio de 2016, artículo 91.
[7] *Diario Oficial de la Federación*, 16 de junio de 2016, artículo 92. En el original sin negritas.
[8] INTERVENCIÓN: Actuar, ejercer una acción sobre alguien. Un sujeto activo que, viniendo de fuera, entra con su acción en una realidad externa a él y la transforma. Montero Rivas, M., p. 60.

Condiciones necesarias para realizar un procedimiento alternativo para atender casos de violencia de género

El Protocolo para atender los casos de violencia de género señala claramente las condiciones necesarias para que estas situaciones sean resueltas mediante un procedimiento alternativo. Establecer los requisitos que se mencionan a continuación es sólo una forma de atender otra gran parte de las inquietudes existentes respecto a la conveniencia de utilizar este tipo de abordaje para casos de esta naturaleza.

En este sentido, como se establece en el Protocolo, no podrán ser atendidos por procedimiento alternativo aquellos casos que se encuentren en alguno de los siguientes supuestos[9]:

1. Si existió violencia física.
2. Si se trató de aproximaciones sexuales con personas menores de edad.
3. Si problemas similares se han presentado antes con la persona acusada de ejercer la violencia.
4. Cuando los incidentes que configuran la violencia de género, aunque de naturaleza distinta, se hayan repetido más de una vez o vayan en escalada.
5. Se trate de conductas que pudieran configurar posibles delitos que se persigan de oficio.
6. Si derivado de una valoración psicológica, se prevé que la participación de la persona receptora de la violencia en el procedimiento alternativo pudiese tener un efecto negativo en su integridad emocional o signifique un riesgo para la misma.
7. Si derivado de una valoración psicológica y/o de la persona facilitadora, las personas involucradas no cuentan con habilidades o herramientas emocionales para participar en un diálogo respetuoso y constructivo.

Los procedimientos alternativos, además, constan de una serie de etapas durante las cuales es posible elaborar los filtros necesarios para que solamente inicien aquellos casos en los que es posible asegurar que la participación será beneficiosa para la salud emocional de la persona afectada.

Es importante mencionar que un procedimiento alternativo no termina con la firma de un acuerdo, sino hasta que las personas responsables cumplen su compromiso de reparar el daño. Con ese propósito, la Unidad para la Atención de Denuncias (UNAD) lleva un registro de todos los acuerdos y da seguimiento a los mismos contactando a las partes durante un periodo establecido por las mismas personas

[9] Oficina de la Abogacía General. *Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM*, modificado en marzo de 2019, párrafo 77.

participantes, de por los menos 6 meses posteriores al acuerdo, con base en lo estipulado en el Protocolo.

Además, las probabilidades de incumplir un acuerdo disminuyen en la medida en que las personas facilitadoras siguen metodologías rigurosas orientadas a la construcción de acuerdos robustos que las partes realmente crean que son capaces de cumplir. Hasta el momento del desarrollo de este texto, no hay evidencia de que alguno de los acuerdos alcanzados haya sido incumplido. Aun en el caso de incumplimiento, existe la posibilidad de iniciar un procedimiento formal que después de la investigación correspondiente podría terminar en una sanción.

Una de las innovaciones más importantes en la aplicación de la justicia restaurativa para atender este tipo de casos fue la intervención a través de lo que se conoce como "prácticas parcialmente restaurativas"[10], las cuales amplían la posibilidad de atender los impactos generados por este tipo de violencia. Si bien una práctica completamente restaurativa requiere la participación tanto de las personas directamente afectadas y directamente responsables, como de personas que representen a la comunidad, es posible realizar intervenciones en las que participen solamente dos o uno de estos tres componentes. Ello ha permitido, por ejemplo, fortalecer vínculos de confianza entre la persona afectada y la comunidad (en ausencia de la persona responsable de la conducta) o, incluso, lograr la reintegración de grupos que sufrieron importantes divisiones generadas a partir de conductas de violencia de género.

Atención especializada y diferenciada

La Unidad para la Atención de Denuncias (UNAD) tiene un Departamento de Procedimiento Alternativo, y es la única instancia facultada para conducirlo. Con este objetivo, cuenta con una plantilla de personas facilitadoras profesionales que han sido reclutadas de manera cuidadosa con el fin de garantizar que estén formadas en perspectiva de género, apliquen los procedimientos basados en la justicia restaurativa y consideren un enfoque de derechos humanos.

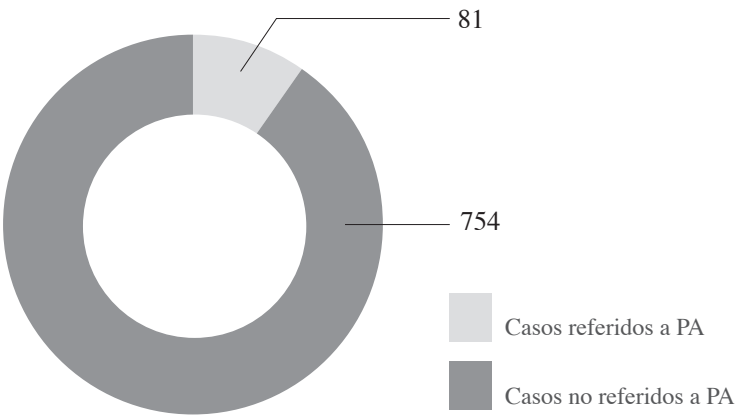
De esta manera es posible garantizar que la atención a través de este tipo de procedimientos sea especializada y diferenciada, y se mitigue cualquier posible riesgo de revictimización.

[10] Para conocer más sobre las prácticas parcialmente restaurativas se recomienda revisar Wachtel, T. (2013).

Principales resultados

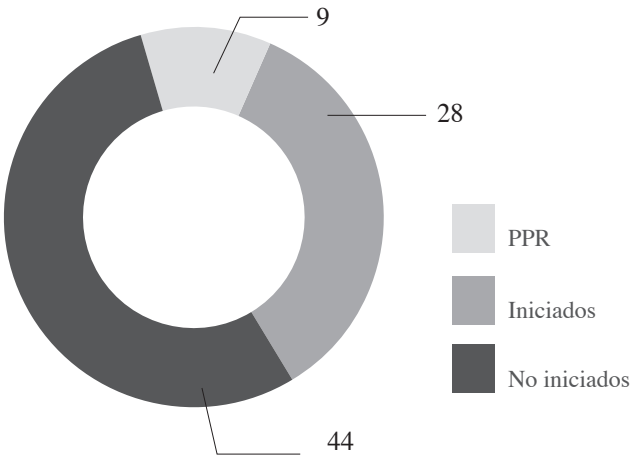
De los 835 casos de violencia de género que fueron atendidos en la UNAM en el periodo que va de septiembre de 2016 a junio de 2019, 9.7 % (81 casos) fueron remitidos para ser atendidos mediante un procedimiento alternativo.

Gráfico 1. Casos de violencia de género referidos para ser atendidos por justicia restaurativa



De los 81 casos referidos, casi 4 de cada 10 iniciaron el procedimiento, 1 de cada 10 derivó en una práctica parcialmente restaurativa y 5 no pudieron ser iniciados. De los procedimientos iniciados, dos terceras partes terminaron en un acuerdo.

Gráfico 2. Procedimientos de justicia restaurativa iniciados



Lo que queda pendiente

Durante la primera etapa de implementación de los procedimientos alternativos para atender casos de violencia de género, fue posible refinar metodologías y robustecer el modelo de atención a fin de reducir toda posibilidad de revictimizar a las personas afectadas. Así mismo, fue posible comprobar las bondades del enfoque de justicia restaurativa para atender casos de esta naturaleza, y se identificaron los límites y formas de mitigar los riesgos.

Es común que este tipo de procedimientos encuentre algunas resistencias para su aplicación en tanto que se trata de un enfoque poco conocido, ya que erróneamente suele relacionarse con los abordajes de mediación o conciliación. Un obstáculo adicional para implementar este tipo de procedimientos es la cultura punitiva, que aún está muy arraigada en nuestra sociedad.

La difusión de estos procedimientos durante la primera etapa fue intencionalmente limitada, lo que permitió que el volumen de casos fuese lo suficientemente reducido para ser revisado, analizado y documentado de manera detallada. En el futuro, será importante redoblar los esfuerzos de difusión y didácticos para lograr que las ventajas y bondades de este enfoque sean conocidas y valoradas, en contraste con aquellas propias del enfoque adversarial y punitivo.

Desarrollar e implementar los procedimientos alternativos permite construir, reforzar y sostener los lazos de identidad entre los integrantes de la Universidad Nacional Autónoma de México, a través del fortalecimiento del diálogo social en el que participan los diferentes actores universitarios: alumnado, personal administrativo, académico, personas investigadoras y funcionariado para lograr consensos, robusteciendo el interés que nos hace universitarios y, como consecuencia, dar cabal cumplimiento a los fines de la Universidad.

Para lograr lo anterior, es necesario implementar políticas institucionales que recuperen la sana convivencia –a pesar de las diferencias–, fortalezcan las redes de apoyo al en nuestra Casa de Estudios y generaren una cultura de sensibilidad en comunidad.

BIBLIOGRAFÍA

CALVO SOLER, R. (2014). *Mapeo de conflictos*. Barcelona: Gedisa.

GAMBOA DE VITELLESCHI, S. (3ª ed. 2018) *Juego-resiliencia, resiliencia-juego. Para trabajar con niños, adolescentes y futuros docentes*. Buenos Aires: Bonum.

CONSUEGRA ANAYA, N. (2ª. ed. 2010). *Diccionario de psicología*. Bogotá: Ecoe Ediciones.

GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, J. L. (2001). "Psicoterapia de la crisis", *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*. (79).

Lineamientos Generales pala la Igualdad de Género en la UNAM, 7 de marzo de 2013. Recuperado de http://www.abogadogeneral.unam.mx/igualdad.pdf

MONTERO RIVAS, M. (2004). *Conceptos de la psicología comunitaria*. Recuperado de https://psico.edu.uy/sites/default/files/cursos/tac_teorico2-2011_conceptos%20clave-de-%20la-ps-s-comunitaria.pdf.

MONTERO RIVAS, M. (Septiembre-marzo, 2012). "El concepto de intervención social desde una perspectiva psicológico-comunitaria", *Revista Mec-Edupaz*, (1). Recuperado de www.revistas.unam.mx/index.php/mecedupaz/article/download/30702/28480.

Oficina de la Abogacía General. (2019). Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM (Segunda ed.). México: Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado el 30 de Septiembre de 2019, de http://abogadogeneral.unam.mx/pdf/2019/2019-03-15-protocolo-violencia-genero.pdf

REIDL MARTÍNEZ, L. M. y JURADO CÁRDENAS, S. (2007) *Culpa y vergüenza: caracterización psicológica y social*. México: UNAM, Facultad de Psicología.

SUÁREZ, M. (2002). *Mediando en sistemas familiares*. Buenos Aires: Paidos.

WACHTEL, T. (2013). *Definiendo qué es restaurativo*. Estados Unidos: Instituto Internacional de Prácticas Restaurativas.

ZEHR, H. (1990). *Changing lenses: A new focus for crime and justice*. Scottdale, PA: Herald Press.

IX

CAPACITACIÓN DEL SUBSISTEMA JURÍDICO EN MATERIA DE GÉNERO: AVANCES Y RETOS SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA EN LA UNAM

Dalia Berenice Fuentes Pérez[1]
Miguel Moguel Valdés[2]

Introducción

La violencia de género es un fenómeno del que no escapa la vida universitaria. Está presente en casi cualquier instituto, facultad y plantel de bachillerato; pero también está presente en las entidades y dependencias de esta máxima casa de estudios y nuestro compromiso ha sido atenderlo eficazmente.

Uno de los primeros pasos que dimos en este sentido fue darle visibilidad y nombrarlo. Se trataba de un problema social complejo y, tristemente, presente en la realidad de muchas y muchos universitarios. El siguiente paso fue trabajar en su prevención y atención. De ahí que nos dimos a la tarea de diseñar políticas e instrumentos eficaces que nos permitieran mitigar su impacto entre los integrantes de la comunidad universitaria.

En este paso nos hemos enfocado y, actualmente, estamos dirigiendo todas nuestras acciones y estrategias a prevenir, atender y erradicar la violencia de género en la UNAM.

Para entender la forma en la que tuvo lugar este proceso de análisis, reflexión y acción, tenemos que regresar a 2016, el año en que la UNAM se decidió a transformar el modelo de prevención y atención de este fenómeno en la Universidad. La Oficina de la Abogacía General, en el marco del cumplimiento de su mandato,

[1] Abogada especialista en derechos humanos
[2] Integrante de la Coordinación de Proyectos de la Oficina de la Abogacía General

tuvo un rol fundamental en el diseño y la puesta en marcha de acciones y medidas para atender y erradicar de la violencia de género.

Una de las primeras tareas que realizamos fue documentar las mejores prácticas y experiencias de distintas universidades y centros de estudio alrededor del mundo, para después –con la asesoría de expertas y expertos en el tema– diseñar un modelo de intervención que incorporara distintos ejes de acción que van desde la información a la comunidad universitaria, la difusión en todas las entidades y planteles, la capacitación al personal de Oficinas Jurídicas, el diseño e implementación de políticas al interior de la Universidad, la revisión y adecuación de marcos legales, la evaluación de las acciones implementadas, hasta el fortalecimiento de las instancias que atienden y procesan las denuncias en la Universidad.

Este ensayo no pretende agotar la descripción de cada uno de estos ejes, sino abordar únicamente los aspectos relacionados con la profesionalización del personal de Oficinas Jurídicas. Es decir, hablaremos específicamente de las acciones implementadas en materia de formación y capacitación del personal del Subsistema Jurídico, relacionadas con la implementación del principal instrumento para atender los casos de violencia en la UNAM: el Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM (Oficina de la Abogacía General, 2019).

De ahí que a lo largo del desarrollo de este ensayo abordaremos este aspecto en dos dimensiones: por un lado, hablaremos brevemente sobre la incorporación de la perspectiva de género y de derechos humanos a la visión y el trabajo del Subsistema Jurídico en la Universidad; y por otro, sobre la apuesta institucional por transformar las prácticas y representaciones en torno a la violencia de género en la propia Universidad.

En la primera, buscaremos mostrar la forma como hemos intentado re-orientar la atención que brinda el personal de las Oficinas Jurídicas a la comunidad universitaria; y en la segunda, ahondaremos en las dinámicas y resistencias con las que nos hemos topado y que deseamos transformar para brindar una atención oportuna y eficaz desde un nuevo paradigma de respeto y protección de derechos humanos y género, y donde el Protocolo, como instrumento, aporta una valiosa orientación.

La publicación del protocolo y el contexto de su implementación

Somos conscientes de que en una parte de la comunidad universitaria prevalece una percepción de desconfianza por la forma como se ha abordado la violencia

de género de manera institucional, y por algunos aspectos relacionados con los plazos, los mecanismos de investigación y las sanciones conforme a la legislación universitaria.

Sin embargo, a casi tres años de que se implementó el Protocolo, el panorama es alentador. A lo largo de todo este tiempo, el contenido de tal instrumento ha sido revisado, evaluado por expertas y expertos y actualizado, con el fin de mejorar su funcionamiento y de responder a los retos de la realidad universitaria, que es diversa y cambiante.

El Protocolo tiene como finalidad articular de mejor forma la estructura y los procedimientos que actualmente lleva a cabo la UNAM para atender y sancionar las conductas que constituyan hechos de violencia de género a través de las instancias dependientes de esta Oficina.

La profesionalización de la labor que prestan las Oficinas Jurídicas de la Universidad en materia de violencia de género ha representado un reto para la Oficina en tanto que requiere un abordaje totalmente distinto al que en otro tiempo se les daba a estos casos. Es en este aspecto donde la formación y capacitación de las y los abogados del Subsistema es fundamental.

De manera complementaria y de cara a la comunidad universitaria, requerimos reforzar distintos aspectos con el propósito de brindar una mayor y mejor atención a la violencia de género. En este rubro, se implementaron políticas y se llevaron a cabo distintas acciones para: I. Acercar información útil y sensibilizar a la comunidad universitaria[3]; II. Impulsar campañas y acciones con el fin de visibilizar y erradicar comportamientos nocivos que están en el origen de distintos tipos de violencias[4]; III. Fortalecer las instancias que atienden y procesan los casos y las denuncias, entre otras. En este contexto, publicar un instrumento que diera las pautas para atender eficazmente la violencia de género no sólo era pertinente, sino urgente.

La publicación del Protocolo buscó, por un lado, enfatizar la voluntad de la UNAM de enfrentar el fenómeno de la violencia de género y transmitir un mensaje insti-

[3] Se han elaborado distintos materiales electrónicos (los GIF y videos) así como infografías en temas como violencia de género, perspectiva de género, atención a la violencia en la UNAM, la labor de las personas orientadoras, diversidad sexo-genérica, género y violencia, interseccionalidad, lenguaje no sexista, masculinidades, consentimiento sexual, procedimientos alternativos y justicia restaurativa, *sexting*, los servicios que presta la Unidad para la Atención de Denuncias (UNAD).

[4] Se han impulsado campañas en la mayoría de los planteles de bachillerato (ENP, CCH) con el fin de promover las relaciones interpersonales basadas en el respeto a los derechos y la no violencia. Así mismo, la UNAD ha realizado visitas para dar a conocer e informar los servicios que presta a la comunidad universitaria en materia de violencia de género; también se han impartido cursos sobre masculinidades positivas para promover otras formas de masculinidad participativas, comprometidas, no violentas en las y los estudiantes.

tucional de no tolerancia frente a ningún tipo de violencia; y por otro, propiciar la transformación del ambiente y de las relaciones interpersonales entre las y los integrantes de su comunidad a fin de orientarlos hacia el respeto y el reconocimiento de derechos para todas y todos sin discriminación.

Incorporar la perspectiva de género en el quehacer cotidiano

El Protocolo para la Atención de Casos de Violencia en la UNAM se puede definir también como *una herramienta metodológica* de análisis y aplicación de la perspectiva de género en casos que, por sus características, ameritan dicho enfoque. Se trata de una herramienta que reviste especial importancia para el personal de Oficinas Jurídicas que a diario atiende y procesa este tipo de casos en sus entidades o dependencias.

Apropiarse del contenido y familiarizarse con los procedimientos que se describen en dicho instrumento implicaba un reto en sí mismo, ya que se encontraban inscritos en una lógica distinta a la que cotidianamente se le había dado a la atención de este tipo de casos. Así, el personal de Oficinas Jurídicas habría de desarrollar habilidades y competencias nuevas para lograr la adecuada implementación de esta herramienta, donde la formación y la capacitación jugarían un rol importante.

Las primeras acciones de capacitación se diseñaron a partir de la información con que contamos en aquel momento: el grado de interés, la interiorización y conocimiento del tema, las necesidades de formación que requerían ser atendidas a fin de poder impulsar eficazmente el contenido del Protocolo, así como la dimensión y una primera aproximación a la problemática de la violencia de género en la Universidad. Para este diseño, nos quedó claro que habríamos de involucrar, además del personal de Oficinas Jurídicas, a las autoridades de la UNAM, de manera que los contenidos permearan en toda la comunidad universitaria: personal académico y administrativo, funcionarios y alumnos.

Uno de los primeros retos fue sin duda señalar que la UNAM, en tanto institución de educación, era también una de las autoridades obligadas por el marco normativo constitucional y convencional a incorporar la perspectiva de género en la atención y solución de casos específicos. Esto supuso, por una lado, que el personal del Subsistema Jurídico entrara en una dinámica de deconstrucción y cuestionamiento de la forma tradicional con la que, hasta ese momento, había tratado mucha de la conflictividad universitaria que involucraba violencia de género y que, por lo mismo, requería un análisis distinto.

De ahí que para la capacitación y formación en el tema habríamos de combatir las dinámicas institucionales y resistencias, con el objetivo de propiciar un ambiente donde pudiera tener lugar este cuestionamiento y la deconstrucción.

Por otro lado, se buscó un primer acercamiento general con el enfoque de derechos humanos, las obligaciones del Estado derivadas de tratados internacionales, así como con los conceptos y las herramientas de aplicación de la perspectiva de género. Estos fueron los primeros pasos para incorporar a su quehacer cotidiano una perspectiva que, hasta entonces, era ajena a su labor o no había sido utilizada de manera precisa e integral.

A lo largo de este proceso observamos más convergencias que resistencias frente al tema. Desde luego, también se revelaron los dilemas y las discusiones límite que trae aparejada la discusión sobre la igualdad, discriminación y violencia en razón del género, particularmente al hablar de temas como la violencia sexual entre integrantes de la comunidad universitaria o reflexionar sobre la forma en que los propios estereotipos de género –que pueden ser personales e incluso inconscientes- podrían interferir en el tratamiento que se da a los casos y a las víctimas, en el ámbito de lo profesional por parte de las y los abogados.

Durante este período de implementación de acciones de capacitación dirigida al personal del Subsistema, hemos dado cuenta de que no existe una oposición a cumplir con el mandato de implementar medidas especializadas para atender los casos y a las víctimas de violencia de género, tal como lo indican los estándares de protección. Lo que prevaleció durante algún tiempo fue, tal vez, un desconocimiento respecto a las acciones y medidas a tomar con el objetivo de alcanzar esa meta.

A lo largo de todo este proceso, el personal del Subsistema Jurídico ha adquirido un mayor compromiso en la incorporación de la perspectiva de género a sus actividades cotidianas y en la aplicación del Protocolo. Esto representa un avance que, a su vez, plantea nuevas metas a la Institución, como la especialización de las y los integrantes del Subsistema en otros temas del enfoque de derechos humanos que se interseccionan con el de género y que son igual de necesarios para cumplir adecuadamente sus funciones, como la perspectiva de infancia, de discapacidad, las obligaciones de transparencia y protección de datos personales, los estándares de atención a víctimas, por mencionar algunos.

La apuesta por un cambio institucional frente al fenómeno de la violencia de género

La formación y capacitación del personal del Subsistema Jurídico –y en esto quisiéramos referirnos principalmente a las jefas y jefes de las 51 oficinas jurídicas de la UNAM y a los abogados y abogadas auxiliares de las mismas– parte de la noción de que "no se puede combatir aquello que no se conoce", una idea que tiene importantes implicaciones en términos de formación y capacitación en tanto que uno de los principales obstáculos con qué combatir la violencia de género es justamente *la falta de habilidades y herramientas para su adecuada identificación, entendimiento y análisis en términos jurídicos*.

De ahí que la ruta crítica para abordar esta dificultad previó varias fases que le permitieron al personal de Oficinas Jurídicas tener mayor claridad y comprensión respecto a la problemática con el objetivo de, por un lado, favorecer medidas que apuntaran a modificar la desigualdad y la violencia desde su origen; y por otro, los elementos que deben atender con el fin de determinar una medida adecuada con el propósito de solucionar los casos a los que se refiere el Protocolo.

La primera fase de capacitación vinculada de forma específica con el Protocolo tuvo lugar en el año 2016[5] y brindó información con el objetivo de diseñar las fases subsecuentes. De este modo, el programa de formación del año 2017 inauguró una segunda fase que se diseñó con el objeto de que las y los participantes, desarrollaran habilidades para:

- Identificar situaciones de violencia que tienen entre sus causas la identidad de género.

- Conocer distintos aspectos –límites y posibilidades– en la atención a las víctimas de violencia de género.

- Comprender el alcance de las obligaciones de las autoridades universitarias frente a la atención a las víctimas.

En el marco de dichas capacitaciones, tuvieron lugar importantes discusiones en temas relevantes para atender a las víctimas, como la pertinencia de emitir medidas

[5] Previamente se habían realizado algunas capacitaciones en la materia que, si bien no estaban vinculadas al Protocolo (en proceso de publicación para ese entonces), sí tenían como objetivo brindar "elementos teóricos y metodológicos para incorporar la perspectiva de género en la atención de casos de acoso y hostigamiento sexual y revisar los mecanismos" (Narro Robles, 2013) con que contaba hasta entonces la Institución para resolver esos casos. Esta capacitación consistió en impartir 3 talleres de "Sensibilización en Discriminación y Violencia de Género" en donde participaron 89 abogadas y abogados del Subsistema Jurídico de la UNAM, así como funcionarias y funcionarios de la Dirección General del Colegio de Ciencias y Humanidades.

de protección; las problemáticas formales que advertían las y los abogados en la aplicación del Protocolo en los casos que involucraban derechos laborales del personal; la posibilidad de ampliar la gama de medidas de reparación a partir de una interpretación más protectora de la legislación universitaria, por mencionar algunas.

De igual forma, se advirtieron iniciativas por parte de integrantes del Subsistema cuya finalidad era aplicar elementos del enfoque de derechos humanos en el tratamiento de casos, aunque no contaban con todos los elementos teórico-conceptuales con que hacerlo.

La tercera fase de la capacitación tuvo lugar en el año 2018; entre sus objetivos se planteó desarrollar competencias analíticas y argumentativas para incorporar la perspectiva de género en el tratamiento de casos dentro de la comunidad universitaria.

Los retos más complejos a sortear durante esta fase –y que además dieron lugar a álgidas discusiones– fueron dos:

- Determinar qué preguntar a un caso con el objetivo de saber si éste requería utilizar el enfoque de género y así construir la explicación y el argumento que lo justificara.

  Las y los integrantes de las Oficinas Jurídicas lograron cuestionar la "obviedad" de los casos para vencer ideas equivocadas, como suponer que se requería la perspectiva de género porque una mujer estaba involucrada en el caso.

- Cuestionar y replantear la utilidad del silogismo aristotélico. Una estructura que ha sido utilizada por antonomasia con el fin de construir argumentativamente los casos de violencia de género pero que, por sus características, resulta insuficiente para dar cuenta de elementos fundamentales de la perspectiva de género, como el contexto, la desigualdad, la discriminación o la violencia.

  Discutir sobre esta estructura fue necesario en términos de un enfoque de derechos humanos, pero también como un aporte significativo, ya que supone criticar de manera constructiva la formación jurídica tradicional en la que hemos sido formadas como abogadas y abogados.

Otra dimensión de la capacitación en los años 2017 y 2018 tuvo que ver con la formación del alumnado y del personal académico para sumarla a esta iniciativa institucional en favor de la igualdad y el respeto. El impulso de la participación de las y los integrantes de la comunidad universitaria como personas orienta-

doras fue parte del programa de trabajo de la Oficina, pero será tratado en otro capítulo, ya que nos hemos referido estrictamente a la capacitación del personal del Subsistema.

Conclusiones

La violencia de género, tal como se encuentra reconocida en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y en las Recomendaciones Generales núm. 19 y 35 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, *es una forma de discriminación que inhibe gravemente la capacidad de la mujer de gozar de derechos y libertades en igualdad con el hombre* (CEDAW, 1992).

La Universidad Nacional tiene la gran responsabilidad responder ante los retos que emanan de aquellos instrumentos y, por ende, está comprometida en trabajar por la promoción de una cultura de prevención y protección frente a la violencia de género; un problema que está presente en la realidad de los miembros de la comunidad universitaria y frente a la cual es necesario fomentar espacios de información y sensibilización para identificarlos plenamente, entender sus efectos (desmitificar las violencias que se normalizan y que no se viven como tales) y contar con mecanismos efectivos con que atenderlos.

En este marco, la capacitación del personal y las actividades de formación y sensibilización a la comunidad universitaria en la materia son esenciales para romper un ambiente de permisividad y normalización; pero además, para procesar como comunidad soluciones que transformen la realidad y promuevan otros modos de convivencia basados en el respeto y la no violencia.

Es así como, en estas breves líneas, describimos algunas de las experiencias más significativas que ha dejado el proceso formativo del Subsistema jurídico a lo largo de los últimos años. Queda como aprendizaje el hecho de que, con la publicación e implementación del Protocolo y con acciones de formación, se está logrando difundir e interiorizar un nuevo paradigma a nivel institucional: el de los derechos humanos.

BIBLIOGRAFIA

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. (1992). Recomendación general N° 19 La violencia contra la mujer. (O. d. Humanos, Ed.) Recuperado el 30 de Septiembre de 2019, de https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/INT_CEDAW_GEC_3731_S.pdf

NARRO ROBLES, J. (2013). OFICIO/DGEL/7512/2013. Aceptación de recomendación 45/2013, Universidad Nacional Autónoma de México, Rectoría, México. Recuperado el 30 de Septiembre de 2019, de http://www.stunam.org.mx/41consejouni/14comisionequidadgenero/160614/21%20UNAM+respuesta+a+la+CNDH.pdf

Oficina de la Abogacía General. (2019). Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM (Segunda ed.). México: Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado el 30 de Septiembre de 2019, de http://abogadogeneral.unam.mx/pdf/2019/2019-03-15-protocolo-violencia-genero.pdf

X

HERRAMIENTAS PARA APLICAR EL PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNAM: EL FICHERO PARA LA ARGUMENTACIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

María Elisa Franco Martín del Campo[1]

El Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM (en adelante el Protocolo) representa una medida seria y comprometida por parte de la Máxima Casa de Estudios para atender la violencia de género; es un instrumento importante para erradicarla de la Universidad.

La afirmación anterior encuentra sustento en los siguientes argumentos: i) el Protocolo parte del reconocimiento de la gravedad de la violencia de género, particularmente de la violencia contra las mujeres; ii) la visibiliza como una violencia estructural que por ese carácter se encuentra presente en todos los espacios sociales, incluida la Universidad; iii) establece los mecanismos para atenderla, específicamente las instancias y el procedimiento de atención de casos de violencia de género, dentro del que destacan las medidas urgentes de protección y de contención para la persona que presente la queja.

De esta manera el Protocolo se convierte en un instrumento de la Universidad que reconoce y visibiliza la violencia de género, y que, a su vez, establece medidas concretas con el fin de atenderla para que, a través de dicha atención y aunada a otras medidas, sea eliminada de la UNAM. Combatir la impunidad representa una de las medidas más importantes y efectivas para suprimir la violencia de género y así garantizar el derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia.

En este contexto, la Oficina de la Abogacía General de la UNAM ha emprendido esfuerzos con el objetivo de implementar adecuadamente el Protocolo. Dentro

[1] Profesora de la Facultad de Derecho de la UNAM.

de estos esfuerzos se encuentra desarrollar herramientas para su aplicación. El Fichero para la Argumentación de Casos de Violencia de Género (en adelante el Fichero) es una de ellas, y sobre ésta se centra el análisis del presente artículo.

Aplicar el Protocolo demanda necesariamente observar la perspectiva de género con el fin de identificar los casos de violencia de género, así como el reconocimiento de los distintos tipos de agresiones. En este sentido, el Fichero manifiesta la importancia de emplear dicha perspectiva en el Sistema Jurídico de la UNAM como método para superar la discriminación y la violencia de género.

Para implementar la perspectiva de género es indispensable contar con elementos conceptuales, teóricos y metodológicos, por lo que en el Fichero se retoman tanto criterios desarrollados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación (en adelante Suprema Corte o SCJN) como elementos de la doctrina para concluir que la perspectiva de género es una metodología que permite identificar cuando una acción o conducta es consecuencia de la construcción que culturalmente se ha hecho a partir de la diferencia anatómica entre los sexos, es decir, a partir de lo que culturalmente se asigna como masculino y femenino; así como los impactos y consecuencias diferenciadas que tiene para hombres y mujeres.

Además de un análisis conceptual y teórico en torno a la perspectiva de género, el Fichero retoma la metodología desarrollada por la Suprema Corte para aplicarla en el Derecho. La SCJN en la tesis jurisprudencial 22/2016 de la Primera Sala ha señalado que, con el fin de aplicar la perspectiva de género en un caso concreto, es indispensable identificar si existen asimetrías de poder por cuestiones de género, analizar los hechos y valorar las pruebas desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, así como cuestionar la neutralidad del derecho aplicable y evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta. En materia probatoria, señala la Suprema Corte que, en caso de que el material no sea suficiente, se deben ordenar las pruebas necesarias para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género. Por último, respecto a la argumentación es indispensable aplicar los estándares de derechos humanos y usar un lenguaje incluyente.

A partir del análisis de los elementos conceptuales y metodológicos sobre la perspectiva de género es posible identificar los casos que representan violencia de género, así como entender que la violencia contra las mujeres, como una manifestación de la violencia de género, tiene distintos tipos y modalidades.

En el Fichero se construye una definición de violencia contra las mujeres a partir de los aspectos contenidos en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, también conocida como Con-

vención de Belém do Pará, y en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. De esta manera, la violencia contra las mujeres engloba los siguientes elementos: a) cualquier acción, conducta u omisión, b) basada en el género, c) que cause muerte, daño o sufrimiento, d) que puede ser psicológico, físico, sexual, económico o patrimonial, y e) puede presentarse tanto en el ámbito público como en el privado.

Luego de definir la violencia contra las mujeres se desarrolla un análisis detallado de los tipos de violencia reconocidos en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Para este análisis se utilizan elementos convencionales y legales, así como la jurisprudencia y criterios desarrollados por el Poder Judicial de la Federación y por la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Con el propósito de que el Fichero cumpliera su función de ser una herramienta útil para identificar los distintos tipos de violencia contra las mujeres, se adoptó la siguiente metodología:

1. Definición del tipo de violencia.
2. Esquema con elementos y ejemplos del tipo de violencia.
3. Principales criterios jurisprudenciales desarrollados por el Poder Judicial de la Federación respecto al tipo de violencia.
4. Principales estándares internacionales sobre el tipo de violencia.
5. Caso hipotético.
6. Párrafos clave.

Sobre esta metodología, queremos enfatizar tres elementos que consideramos importantes para que el Fichero cumpliera su objetivo: el esquema con los elementos y ejemplos concretos del tipo de violencia, el caso hipotético y los párrafos clave.

El esquema es una herramienta para analizar los distintos tipos de violencia, de tal manera que las y los operadores del Protocolo puedan visualizar de manera rápida y completa los principales elementos, así como ejemplos por cada tipo de violencia. En el caso de la violencia sexual, al tener múltiples manifestaciones, como la violación, el abuso, el hostigamiento y el acoso, se presenta un esquema para cada una de ellas.

Respecto al caso hipotético, se diseñó por cada tipo de violencia un caso que podría presentarse en la Universidad y al cual sería aplicable el Protocolo. Después de narrar los hechos del caso hipotético se presentan dos columnas con las res-

puestas que la persona que interpone la queja podría recibir por parte de la Oficina Jurídica; en la primera columna se señalan posibles respuestas que no garantizarían el derecho a una vida libre de violencia y que, al responder a estereotipos, prejuicios o roles de género, representarían una revictimización para la persona que acude a la Oficina Jurídica. La segunda columna destaca respuestas de la Oficina Jurídica que en aplicación del Protocolo garantizarían el derecho humano a una vida libre de violencia.

En el análisis de los casos hipotéticos un elemento central articulador es el procedimiento establecido en el Protocolo, de tal manera que cada uno representa un ejercicio de análisis y aplicación del Protocolo a un caso concreto. Dentro del procedimiento es fundamental destacar que en los casos hipotéticos se considera muy importante si en el caso concreto deberían tomarse medidas urgentes de protección para la persona que presenta la queja ante la Oficina Jurídica.

Sobre los párrafos clave, tienen la finalidad de apoyar el trabajo de argumentación de las Oficinas Jurídicas. Es decir, al recoger los estándares desarrollados en el Derecho Constitucional y en el Derecho Internacional de los derechos humanos sobre los distintos tipos de violencia, éstos pueden ser retomados directamente para argumentar los casos concretos.

La metodología utilizada en el Fichero incorpora elementos teóricos, metodológicos y pedagógicos con el propósito de identificar la violencia de género y los distintos tipos de violencia contra las mujeres con la finalidad de que las Oficinas Jurídicas cuenten con insumos para aplicar el Protocolo a los casos que conozcan. El Fichero tiene un desarrollo conceptual y teórico importante, pero enfatiza los elementos prácticos, de tal manera que represente una guía para el procedimiento establecido en el Protocolo en los casos de violencia de género que deba atender la UNAM.

En conclusión, el Fichero es una herramienta para aplicar adecuadamente el Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM; sirve como insumo cuyo objetivo es que las y los titulares de las Oficinas Jurídicas, el personal de la Dirección General de Asuntos Jurídicos y del Subsistema Jurídico con facultades para instrumentar quejas por violencia de género, así como para todas las autoridades universitarias facultadas para ello, cumplan su obligación constitucional, convencional y legal de garantizar el derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia. En este sentido, la atención de los casos de violencia de género a través de una investigación diligente, una sanción adecuada y una reparación integral representa el camino para prevenir la violencia de género en la Universidad, así como un firme paso hacia su erradicación.

BIBLIOGRAFÍA

Acuerdo por el que se Establecen Políticas Institucionales para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de Casos de Violencia de Género en la Universidad Nacional Autónoma de México. (2016)

Oficina de la Abogacía General. (2018). Fichero para la argumentación de casos de violencia de género. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Oficina de la Abogacía General. (2019). Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM (Segunda ed.). México: Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado el 30 de Septiembre de 2019, de http://abogadogeneral.unam.mx/pdf/2019/2019-03-15-protocolo-violencia-genero.pdf

XI

LA FIGURA DE PERSONAS ORIENTADORAS Y SU FORMACIÓN

Sofía Cruz Monjaraz[1]
Luz del Carmen Jiménez Portilla[2]
Mario Fausto Gómez Lamont[3]

La creación de la figura de persona orientadora (PO) ha atendido la necesidad de socializar y difundir información. En el Acuerdo por el que se Establecen Políticas Institucionales para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de Casos de Violencia de Género en la Universidad Nacional Autónoma De México (Acuerdo rectoral), se ordenó la creación de la figura de "orientador u orientadora en casos de violencia de género". Las personas orientadoras son integrantes de la comunidad universitaria que colaboran voluntariamente con la estrategia en contra de la violencia de género y que reciben una capacitación y seguimiento periódico por parte de la Oficina de la Abogacía General (OAG) en materia de igualdad de género, no discriminación, violencia de género, así como sobre legislación y procedimientos aplicables en la Universidad por casos de violencia de género. Su función principal consiste en guiar e informar a todas las personas de la comunidad universitaria que lo requieran en materia de violencia de género y los mecanismos para su atención.

En el Acuerdo rectoral se estableció que el objetivo de la creación de esta figura es que existan personas en toda la estructura de la Universidad que puedan brindar asesoría sobre qué es violencia de género y los procedimientos de la Universidad para su atención, de conformidad con el Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM (el Protocolo). Establecer la figura de personas orientadoras (PO's) representó dos retos principales: por un lado, diseñar los linea-

[1] Integrante de la Coordinación de Proyectos de la Oficina de la Abogacía General.
[2] Profesora de Estudios de Género en la Universidad Veracruzana.
[3] Profesor de la Facultad de Estudios Superiores de Iztacala.

mientos para el funcionamiento de la figura de PO's de manera que se cumpliera el objetivo de dar asesoría sobre violencia de género y los procedimientos para su atención en la Universidad; y, por otro lado, asegurar que la figura esté presente en toda la estructura de la UNAM.

Desde el inicio de la aplicación de la figura en agosto de 2016, han surgido nuevos retos, y las estrategias elegidas con el propósito de combatir estas dificultades apuntan la dirección hacia donde debe dirigirse la figura en el futuro y la posición que debe tomar en la política de atención de casos de violencia de género en la UNAM.

La existencia de la figura de PO's ha funcionado como una estrategia para acercar a la comunidad universitaria a la implementación del Protocolo. Se privilegia una dinámica que vuelve más accesible la información sobre violencia de género y los procedimientos con el fin de atenderla dentro de la UNAM mediante el establecimiento de relaciones menos jerárquicas que buscan favorecer su transmisión de manera cercana y amigable con la comunidad universitaria, sin la rigidez que puede implicar el contacto institucional a través de las oficinas jurídicas.

Esto responde a la necesidad que Buquet Ana, *et al*. (2013) encontraron durante la elaboración del diagnóstico sobre las relaciones de género en la UNAM, en relación con la ausencia de quejas sobre hostigamiento y acoso sexual al interior de la UNAM debido a que la comunidad universitaria consideraba que no había canales adecuados para atender este tipo de situaciones, y también porque predominaba la percepción de que el tema de la violencia de género no le interesaba a la Universidad, pues en el pasado reciente no existían instancias o procedimientos enfocados a atenderla.

La experiencia de formación de personas orientadoras alumnas y académicas ha resultado desafiante y enriquecedora, y ha permitido observar de manera crítica dicha figura y su lugar dentro de la política de atención de casos de género en la UNAM, así como dentro de la lucha contra la desigualdad en el país. El objetivo y sentido de la figura de PO's, –alumnas, académicas y administrativas– se refleja en la carta de bienvenida dirigida a la primera generación de personas orientadoras, en ese entonces únicamente alumnas: "El contexto actual de México exige urgentemente la presencia de jóvenes conscientes de los problemas sociales, políticos, económicos y culturales que nos aquejan; críticos de su entorno cívico; motivados por la consolidación de la cultura democrática y el fortalecimiento del paradigma de derechos humanos; proactivos en relación a la generación de soluciones; y comprometidos con su Universidad y su país."

Presencia de la figura en la UNAM

Desde el 29 de agosto de 2016 hasta el 7 de junio de 2019, fecha del corte anual de la implementación del Protocolo, la Oficina de la Abogacía General ha emitido 12 convocatorias con el objetivo de elegir personas orientadoras en contra de la violencia de género; 7 para personal académico y funcionariado, 4 para alumnado y una para personal académico y administrativo. En total, han participado como Personas Orientadoras 65 alumnos/as y 76 academicos/as y funcionarios/as. Actualmente están en funciones 15 personas orientadoras alumnas y 72 personas orientadoras académicas y funcionarias.

La figura de personas orientadoras se impulsó desde la publicación del Protocolo en 2016, con una convocatoria dirigida a los alumnos. No fue sino hasta el segundo semestre del 2018 que se publicó una convocatoria dirigida al personal académico, y finalmente en septiembre de 2019 se publicó una convocatoria dirigida tanto al personal académico como administrativo, asegurando con esto, en principio, que todos los integrantes de la comunidad de cada una de las dependencias administrativas e instancias universitarias pudieran participar en la figura de PO.

Dentro de las 7 convocatorias para el personal académico, 1 fue dirigida a la comunidad académica universitaria en general. Las 6 convocatorias restantes fueron dirigidas a sedes externas de la UNAM a petición de sus entidades respectivas, entre ellas están: la ENES Juriquilla, en Querétaro; el Instituto de Biotecnología, en Cuernavaca, Morelos; la FES Acatlán, en la Ciudad de México; el Instituto de Astronomía, en Ensenada, Baja California; la ENES Morelia, en Morelia, Michoacán; y el Centro de Ciencias Genómicas, en Cuernavaca, Morelos. Desde la implementación de la figura de personas orientadoras en agosto de 2016 hasta junio de 2019, las personas orientadoras académicas han reportado 48 orientaciones, mientras que las personas orientadoras alumnas han reportado 21[4].

Con la estrategia de las PO se ha buscado vincular de manera más activa a la comunidad universitaria, a alumnos, académicos y administrativos en la implementación del Protocolo. Sabemos que, lamentablemente, una porción muy importante de la comunidad universitaria no conoce el Protocolo y que la información sobre éste es muy limitada. Incluso persiste la creencia de que el Protocolo aplica principalmente para las y los estudiantes, mas no para el personal académico o administrativo de la UNAM.

[4] Las reflexiones que se exponen a continuación versan sobre la formación de personas orientadoras tanto alumnas como académicas, pero no administrativas, ya que el proceso de selección de personas orientadoras de la última convocatoria no ha finalizado

En términos de la presencia de la figura en toda la estructura de la UNAM, queda mucho camino por recorrer. La apertura de convocatorias en sedes externas fue un ejercicio que nos ayudó a visibilizar cómo muchas políticas de la Universidad son poco conocidas en estas entidades externas. Definitivamente ahora, con un total de 99 personas orientadoras dentro de una población de 356 530 alumnos en el ciclo escolar 2018-2019; 41 318 académicos en 2019 (UNAM, 2018-2019), y 29, 736 trabajadores de base y de confianza en 2015, por ejemplo (UNAM, 2015), no cumplimos con el objetivo de que la figura de PO's esté presente en toda la UNAM. Sin embargo, la naturaleza de la figura de PO's es lo suficientemente flexible para tener éxito en todas las entidades y dependencias de la UNAM, donde quiera que se encuentren dentro del territorio nacional, y su expansión definitivamente representaría un avance importante en la difusión de información sobre violencia de género y los procedimientos para su atención en la Universidad.

Diseño de la figura de personas orientadoras

El equipo del Colectivo de Estudios de Género y la Oficina de la Abogacía General identificó modelos de intervención comunitaria desde la psicología social y estudios críticos de género que se aproximan a lo que se buscaba que fuera el modelo de personas orientadoras. Entre ellas se encuentran el modelo creado por las universidades de Stanford con los *Stanford´s Sexual Harassment Advisers* (2015) y Carnegie Mellon (2016), donde realizan un trabajo de vigilancia, sondeo y orientación para víctimas de acoso sexual o "*sexual assault*".

En México no hay un modelo específico de asistentes sociales o personas de la comunidad que traten casos de violencia de género en las universidades. Sin embargo, sí existen modelos de intervención en comunidad universitaria que sirvieron como ejes centrales para configurar el modelo de personas orientadoras. Por ejemplo, en la Universidad de Monterrey, las investigadoras Guajardo y Cavazos (2013) desarrollaron un modelo de terapia centrada en soluciones que, en combinación con la terapia cognitiva y conductual, atienden los casos de violencia sexual en dicha universidad. No obstante, cabe señalar que ese modelo no tiene una perspectiva de los estudios críticos de género. Por otra parte, en la Facultad de Estudios Superiores Iztacala existe el proyecto PAPIME 304313 "Guardianes," coordinado por la doctora Santillán Torres Torija que está enfocado en prevenir el suicidio, y desarrolló una guía de implementación en la comunidad universitaria (Consejo Económico y Social de la Ciudad de México, 2016). Por último, la propuesta de Slive (2016) ofrece directrices para el máximo aprovechamiento de una hora en una intervención en situación de crisis.

Con base en estos ejemplos de modelos de intervención, se desarrolló la propuesta de figura de persona orientadora y se establecieron las competencias básicas que debían tener: preguntar, validar, motivar y referir. Además, se diseñaron los dominios y competencias básicas con el propósito de orientar a personas que han sido víctimas de violencia de género en la comunidad universitaria de la UNAM.

Mediante este rastreo, se configuró, entre las propuestas del Colectivo de Estudios de Género y el área consultiva de la Oficina de la Abogacía General, las competencias básicas antes mencionadas, las cuales se refieren a diversas acciones generales y específicas, como se observa en la siguiente tabla:

Acciones generales y específicas de las personas orientadoras		
Acción general	Acción específica	Competencia
Preguntar y validar	Escuchar, validar las emociones	¿Cuándo ocurrió? ¿Quiénes estuvieron presentes? ¿A quién le has compartido esta situación? ¿Quiénes podrían acompañarte en el proceso?
Motivar	Detectar el momento de la motivación: pre contemplación, contemplación, preparación acción, mantenimiento y recaída.	Indagar las percepciones sobre la denuncia. Ayudar a la o el consultante a resolver la ambivalencia, prevención de recaídas.
Referir	Brindar información sobre el Protocolo para la Atención a Casos de Violencia de Género.	

Características de las acciones a desarrollar como persona orientadora en casos de violencia de género.

Desarrollar este modelo comunitario implicó un seguimiento durante el proceso de capacitación de las PO's, y de igual forma asegurarnos de que las competencias de preguntar, motivar y referir de los y las alumnas estaban siendo aprendidas de forma adecuada. Para saberlo, en el caso de la primera generación se administró una escala de competencias clínicas que fue adaptada de una utilizada en la Facultad de Medicina[5].

[5] Escala de medición de competencias en médicos familiares. (2014). Instrumento de competencias.

En el primer proceso de capacitación contamos con 29 alumnos participantes en total (hombres y mujeres)", quienes tuvieron que cumplir los siguientes requisitos: ser estudiante regular, tener conocimientos sobre género y violencia de género, interés en ser voluntario o voluntaria, donar cinco horas a la semana para trabajar como persona orientadora, estar los cinco días de la capacitación.

La capacitación consistió en cinco sesiones de cuatro horas cada una: dos teóricas y dos prácticas. El procedimiento de evaluación fue pre y postcapacitación, en la cual se evaluaron el dominio conceptual de los tipos y modalidades de la violencia, así como las competencias básicas (preguntar, validar, motivar y referir).

Los resultados arrojaron lo siguiente: 85% de quienes participaron fueron mujeres, y 15% hombres. En la evaluación previa de la competencia "saber preguntar" ante un caso verídico de violencia de género en la UNAM, 83% de las personas tuvieron una competencia "regular", es decir, sólo sabían preguntar el motivo de la consulta, pero no escuchaban otras necesidades entorno a la violencia vivida. Esto contrasta con la evaluación posterior, donde 48% tuvo una nota excelente por mostrar una óptima competencia al preguntar el motivo de la consulta y explorar otras necesidades o problemas en torno a la violencia vivida ante un caso verídico.

En la siguiente competencia, "saber validar" para reconocer el dolor de la víctima, 70% de los participantes en la evaluación previa tuvo una competencia "regular", ya que sólo permitía que la persona que busca orientación o persona consultante explicara sus principales preocupaciones, pero no guiaba el diálogo en forma ordenada hacia la comprensión de la vivencia con la violencia.

En la evaluación posterior hubo 48%de respuestas "buenas", lo que significa que permitían que la consultante explicara sus principales preocupaciones y guiaban el diálogo en forma ordenada hacia la comprensión de su vivencia con la violencia. Sin embargo, mostraron dificultades al identificar el tipo de violencia vivida.

Respecto a la competencia "saber motivar", en la evaluación previa 60% mostró habilidades "regulares", esto es, sólo estimulaba a la persona consultante a que denunciara en la UNAD, pero no empleaba preguntas para motivar y no informaba sobre el Protocolo.

En la evaluación posterior a la formación, se observó que 44% de la población sabía estimular a la persona consultante con el objetivo de que denunciara en la UNAD, realizaba preguntas con el fin de motivar e informar sobre el Protocolo; también 41% de la población evaluada conocía las formas de estimular al consultante a que denunciara y realizaba preguntas para motivar, sin embargo solía

Clínica IMSS 31-UNAM. Instrumento no publicado.

confundir algunos procedimientos del Protocolo. En cuanto a "referir", el 53% de los casos arrojó una competencia menos alentadora, lo que indica que no informaban al o la consultante sobre la UNAD o la oficina jurídica de la facultad, no explicaban los servicios de la UNAD ni las sanciones posibles. Al término de la formación, 41% mostró competencias en cuestión de referencia a la víctima, donde informaba sobre la UNAD o la oficina jurídica y explicaba los servicios de la primera, pero tenía dificultades al exponer las posibles sanciones.

En cuestión del dominio conceptual, 50% mostró en la evaluación previa un resultado no tan alentador, pues no distinguía muy bien los términos *género* y *sexo*, *acoso* y *hostigamiento*: sólo 20% arrojó resultados favorables en ese rubro de dominio teórico. En la evaluación posterior, 58% arrojó resultados de dominio de los conceptos de género (sexo, acoso sexual y hostigamiento), mientras que 37% tuvo un dominio excelente de los términos.

En cuanto a las observaciones cualitativas, se puede decir que las mujeres enfrentaron más temores para preguntar sobre los hechos de violencia: temblores en las manos y la boca, y titubeaban durante los "juegos de rol" de casos verídicos; mientras que los hombres mostraban frustración al escuchar a la víctima: titubeos, meneo de pie y voz acelerada.

Retos en la formación de las personas orientadoras académicas

Hasta junio de 2019 se han realizado ocho cursos en distintas entidades académicas de la UNAM alrededor del país, integrados por investigadoras/es, profesoras/es de carrera y asignatura y técnicas/os académicas/os, especializadas/os en una diversidad de disciplinas y áreas de conocimiento, entre las que se incluye a profesoras/es de la Escuela Nacional Preparatoria y del Colegio de Ciencias y Humanidades. A partir de este proceso de formación y selección de las POA (personas orientadoras académicas) se ha desatado una serie de aciertos, tensiones y desafíos alrededor de esta figura. Es necesario reflexionar sobre dicho proceso desde una perspectiva crítica, con el objetivo de valorar sus aportaciones al atender la violencia de género propuesto en el Protocolo, pero también en procesos más amplios de incorporación de la perspectiva de género en la UNAM.

Esto lleva a analizar cuáles han sido algunas de las tensiones que la formación de las POA's ha hecho evidentes, muchas de ellas señaladas por la propia comunidad universitaria. La figura de las POA's contribuye a crear perfiles progresistas entre la comunidad universitaria en la erradicación de la violencia de género; sin embargo, esta acción política contrasta con el hecho de que no hay marcos nor-

mativos progresistas que la respalden y que persisten las resistencias de algunas autoridades universitarias para asumir el compromiso político con la atención de la violencia de género en la UNAM.

El surgimiento de resistencias en algunas entidades académicas frente a la operación del Protocolo en general, y del papel de las POA's en particular, nos invita a discutir si la sola existencia del Protocolo y estrategias como las POA's, son suficientes al momento de atender el fenómeno de la violencia de género en la UNAM. En este sentido, si no se actúa para transformar las dinámicas propias de la cultura institucional de género de la Universidad, y si no se consolida el compromiso político de las autoridades de las distintas instancias administrativas y entidades académicas que componen a la UNAM, el papel de las POA's y toda la operación que implica la puesta en marcha del Protocolo serán inútiles.

Si bien las personas orientadoras tienen un papel limitado en el despliegue del Protocolo, con su formación y operación han expuesto la necesidad de comprender el tema de la violencia de género en los espacios universitarios como un problema estructural y ya no como uno individual. En este sentido, aunque algunas POA's se han incorporado a las comisiones de género, la transformación de la estructura de la Universidad es un gran desafío en el que valdría la pena delimitar el papel de esta figura, sin restarle poder a los grupos que se han conformado a partir de su formación como personas orientadoras. De no hacer lo anterior, omitiríamos que para prevenir la violencia de género y construir una universidad más igualitaria en todos los sentidos es necesaria una transformación que tome en cuenta los factores estructurales y propios de la cultura institucional de género de la UNAM que han contribuido a construir relaciones desiguales de poder en esta Casa de Estudios, no sólo en cuanto al género, sino a un conjunto de características que atraviesan las experiencias de discriminación de la comunidad universitaria, como la edad, el color de piel, la pertenencia étnica, la clase, la orientación sexual, la condición migratoria, la condición de discapacidad, entre otras.

Proyección de la figura de PO's en la política de atención de casos de violencia de género de la UNAM

Uno de los principales aciertos al impulsar la formación de las PO ha sido potenciar en la comunidad, tanto estudiantil como académica de diversas áreas de conocimiento, el interés teórico y político por temas vinculados con la perspectiva de género y su transversalización en la UNAM. Es decir, la formación como personas orientadoras que han recibido investigadoras/es, profesoras/es de carrera y asignatura, técnicas/os académicas/os de facultades, institutos y centros de investigación

científica y de humanidades, y alumnos ha contribuido, de manera indirecta, con un proceso de vinculación de las PO's con otros mecanismos de transversalización de la perspectiva de género en la política institucional universitaria, particularmente en entidades académicas que no contaban con cuadros especializados en la incorporación de una mirada crítica en su campo de conocimiento.

Esto ha sido una consecuencia no planeada de la figura de las PO's planteada en el Protocolo pues, sin ser su objetivo, la formación de PO's ha permitido integrar grupos de académicas/os con una perspectiva crítica sobre el fenómeno de la violencia de género y los procedimientos para atenderla en la UNAM, y no sólo como reproductoras/es de esta información. En este sentido, es importante reflexionar sobre los alcances que puede tener la figura más allá de los términos jurídicos que guían su función y que están establecidos en el Protocolo, por ejemplo, reflexionar sobre la incorporación de POA's a las Comisiones de Género de distintas entidades académicas, y el papel que pueden tener en el diseño y ejecución de acciones encaminadas a incorporar la perspectiva de género en distintos procesos del quehacer universitario.

Es necesario por un lado, conocer los efectos derivados de implementar esta figura en el funcionamiento del Protocolo, específicamente si han sido útiles al enriquecer o fortalecer el proceso de búsqueda de ayuda de las personas que han vivido violencia de género y que formen parte de la comunidad universitaria, y si la operación de las PO's ha contribuido a la no revictimización de las mismas, que es precisamente uno de sus objetivos primordiales; esto con la intención de identificar si es necesario continuar el proceso de selección y formación de PO's como hasta ahora, o si es necesario replantear la función de la figura pues, como se ha mencionado, lo que se ha observado a partir del desarrollo del proceso de formación y selección es que su papel ha trascendido a la mera orientación en violencia de género y se han conformado y fortalecido otros cuadros de agentes para la transversalización de la perspectiva de género en toda la UNAM.

Por otro lado, evaluar la manera en que han operado las PO's debe enmarcarse en un proceso de atención que cuestione las representaciones de las personas que viven violencia de género como impotentes, indefensas o pasivas y que, por el contrario, la atención que proporciona el Protocolo en general, y la orientación de las PO's en particular, reconozca la agencia y los procesos de reflexión y afrontamiento –muchos de ellos individuales- de quienes se autoidentifican como posibles víctimas de violencia de género.

Después de este periodo de implementación de la estrategia de formación de las PO's, es necesario realizar una investigación evaluativa del aporte que ofrecen las personas orientadoras en la implementación del Protocolo. Asimismo, es impor-

tante preguntarnos de qué manera esta figura ha sido útil para impulsar políticas de género en la UNAM. También es necesario reflexionar en torno al alcance que tienen las personas orientadoras que están en funciones, qué tanto representan a la comunidad universitaria, y que tan presentes están en la población universitaria, de manera que, como ordena el Acuerdo rectoral, la figura esté en toda la estructura de la Universidad.

Finalmente, uno de los desafíos que emerge a partir de la operación del Protocolo y del papel que han tenido las PO's en las entidades académicas, es plantear un análisis sobre la manera en la que el tema de la violencia de género se ha posicionado en la agenda política universitaria en este contexto histórico-político en particular, y cómo es que la atención al mismo puede contribuir –de manera indirecta– al abordaje de problemáticas más estructurales en relación con la igualdad de género en la agenda política universitaria.

BIBLIOGRAFÍA

BUQUET Ana, et al. (2013), *Intrusas en la Universidad*. México: Programa Universitario de Estudios de Género, Universidad Nacional Autónoma de México.

Carnegie Mellon University. (2016). *Sexual Harassment and Sexual Assault University Policy*. Recuperado de: https://www.cmu.edu/policies/administrative-and-governance/sexual-harassment-and-sexual-assault.html

GUAJARDO, N. CAVAZOS, B. (2013). "Intervención centrada en soluciones-cognitivo conductual en un caso de violencia en el noviazgo". *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*. (16)2. p. 476- 503.

Escala de medición de competencias en médicos familiares. (2014). Instrumento de competencias. Clínica IMSS 31-UNAM. Instrumento no publicado.

Stanford University. (2015) *Stanford Sexual Harassment Policy, Sexual Harassment Advisers*. California: Stanford University. Recuperado de: https://harass.stanford.edu/help/advisers

PROCHASKA, J. (1999). ¿Cómo cambian las personas y cómo podemos cambiar nosotros para ayudar a muchas personas? Traducido de The Heart and Soul of Change: What Works in Therapy. Mark A. Hubble, Barry L. Duncan and Scott D. Miller (Eds.). Washington, DC: American Psychological Associa-

tion. p. 227-255.

SLIVE, A. y BOBELE, M. (2013). *Cuando sólo tienes una hora: terapia efectiva para clientes de atención inmediata*. México: Editorial Paidós.

TALMON, M. (1990). *Single session therapy*. San Francisco: Jossey Bass.

Consejo Económico y Social de la Ciudad de México (2016). Manual de Intervención del Protocolo de reacción y modelo de intervención psicológica relacionado con el impacto emocional en la población y el estrés postraumático después de un desastre en la CDMX. Recuperado de https://ces.cdmx.gob.mx/storage/app/media/manual_intervencion_y_protocolo_reaccion.pdf

Universidad Nacional Autónoma de México (2015) Sistema Dinámico de Estadísticas Universitarias, Información Estadística Anual. Recuperado dehttp://www.estadistica.unam.mx/sideu/html/2015/personal/personal.php

Universidad Nacional Autónoma de México (2018-2019) Portal de Estadística Universitaria. La UNAM en números. Recuperado de http://www.estadistica.unam.mx/numeralia/

XII

PRIMER CONTACTO PSICOLÓGICO CON PERSONAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNAM

Yesika Toxqui García[1]
Valeria Mata Alcibar[2]

La violencia de género es un problema que se ha enmarcado en una sociedad machista y patriarcal en donde ha encontrado su nido y, desafortunadamente, crece cada año. La UNAM, a la vanguardia en temas sociales, ha innovado en Latino América en la atención integral de este grave problema.

Conocemos ya las consecuencias de la violencia de género, especialmente desde un punto de vista social; están claramente relacionadas con los procesos de invisibilización y naturalización de la violencia de género. La violencia de pareja, entendida en su mayoría del hombre contra la mujer, fue declarada en 1996 por la OMS como un problema de salud pública dada su elevada incidencia a nivel mundial y las graves consecuencias que conlleva para las mujeres, las familias y la sociedad en general[3].

Las personas que han vivido hechos violentos por motivos de género, derivado de la cultura en la que están inmersas enfrentan un sinfín de retos. Es por ello que el ser escuchadas y atendidas de manera empática, sin ser juzgadas o señaladas, es una parte fundamental del proceso que están a punto de iniciar.

[1] Departamento de Psicología, Unidad para la Atención de Denuncias (*UNAD*) dentro de la *UNAM*.
[2] Departamento de Psicología, Unidad para la Atención de Denuncias (*UNAD*) dentro de la *UNAM*
[3] Informe Mundial sobre la Violencia y la Salud, Washington D.C 2002.

Contención en el área de psicología

Iniciaremos definiendo el término *contención*, entendido coloquialmente como la acción de mantener algo dentro de sí mismo. Así, cuando hablamos de contención psicológica nos referimos a la capacidad de moderar e identificar los sentimientos, acciones e impulsos de la víctima y con ello tener mayor claridad de los eventos vividos. Con esto se pretende que la víctima reconozca sus emociones e identifique qué factores las provocaron, con el fin de poder expresarlas de la manera menos dolorosa. Se trata de volver a la víctima en sí, de separar el incidente de la persona; es decir, que su vida no se reduce sólo a los actos violentos, que tiene las oportunidades para salir de esto y evitar que asuma culpas y responsabilidades que no le corresponden.

El objetivo principal de la contención psicológica es tranquilizar y brindar las bases necesarias de confianza y apoyo para que la persona víctima de violencia pueda resignificar lo vivido hacia un polo más positivo, buscando su salud psíquica.

La atención psicológica debe realizarse bajo un formato de hospitalidad, de apoyo y aceptación profesional y personal de quien acude pidiendo ayuda. Entendemos por *contención emocional* el espacio en el que se realiza la escucha activa, validación de emociones, reconocimiento e identificación de lo que siente, piensa y hace quien se acerca a la autoridad. Esta contención puede ser un parteaguas para sus futuras acciones.

La contención que se lleva a cabo en la Unidad para la Atención de Denuncias (UNAD) responde a la necesidad de las personas en situación de víctima, quienes al acercarse a una autoridad requieren una atención especializada con perspectiva de género y la mayor empatía posible ante la violencia que narren.

Por otro lado, las víctimas suelen llegar tras una situación de especial tensión o violencia, por lo que es importante en estos primeros momentos estar muy atentas a sus demandas. La mayoría de estas personas, cumplan o no los criterios para el diagnóstico del trastorno de estrés postraumático[4], presentan diversa sintomatología postraumática (re-experimentación, evitación, embotamiento emocional e hiperactivación), por lo que recordar las situaciones de violencia sufridas suele provocar un intenso malestar psicológico. Las preguntas que se hagan en la contención deben ser sencillas, con pausas, permitiéndole recuperar información que muchas veces ha evitado, y haciéndole sentir claramente que está en una situación de seguridad y que estamos para trabajar de manera conjunta.

[4] *Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales* (DSM V, por sus siglas en inglés)

Desde la implementación del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM (el Protocolo) en agosto de 2016 hasta junio de 2019, en la UNAD se han realizado 656 contenciones a aquellas personas que se han acercado con la finalidad de narrar actos de violencia de género. Decimos "narrar" y no "denunciar" porque no todas las personas que se acercan a la institución inician un acta por hechos de violencia de género. En muchas ocasiones únicamente buscan hablar acerca de lo que ocurrió, ya que la mayoría de ellas no lo ha comentado aún con nadie, o al compartirlo con alguna persona cercana fue revictimizada y culpabilizada por la violencia vivida.

No importa si el evento ocurrió hace días, semanas o incluso en algunos casos hace años, para las personas víctimas de violencia de género es importante ser escuchadas; otras más buscan entender qué les sucedió, qué tipo de violencia sufrieron, desean saber qué pueden hacer ante todo lo vivido y en dónde pueden iniciar una queja cuando lo decidan; algunas necesitan saber que la sintomatología que presentan es "común" o esperada en casos de violencia de género.

Al describir la sintomatología como algo "común" no queremos minimizar lo que sienten, sino identificar y nombrar lo que les pasa; es decir, muchas de ellas llegan con la idea de que se están "volviendo locas" [sic.] o que hay algo muy mal en ellas porque no recuerdan ciertos acontecimientos o se sienten de determinada manera que no pueden explicar. Después del evento tal vez sus emociones han cambiado, se muestran más irritables, tristes, desesperadas, con poca energía, o cognitivamente observan diferencias, como no prestar suficiente atención a la vida académica o laboral como lo hacían antes, retienen poca información, confunden ciertas cosas, o su conducta ha cambiado de alguna o muchas maneras.

Las víctimas de violencia pueden llegar a presentar alteraciones en su salud física. Muchas de las enfermedades o problemas médicos que experimentan las mujeres maltratadas suelen ser psicosomáticos, derivados de su estado psicológico, debido a la situación de estrés crónico o de vulnerabilidad psicológica a la que se encuentran sometidas, de ahí que una de las consecuencias más comunes de este tipo de violencia sean los "trastornos funcionales" (Labrador, F. J., y Alonso, E., 2006), entendiendo éstos como un conjunto sintomatológico que no tiene explicación u origen físico o biológico especifico, es decir, no hay una raíz fisiopatológica, sino somática.

Cuando se habla de esto en la sesión de contención y se explica la universalidad de estas conductas, sentimientos, emociones y cogniciones, es decir, cuando se da a conocer que todo esto es algo por lo que muchas mujeres atraviesan al sufrir violencia, ellas pueden experimentar tranquilidad al saber que no son las únicas que se sienten así y que pueden, en algún momento, sentirse acompañadas, com-

prendidas, valoradas y validadas por otras mujeres que han sufrido violencia –algo que adquiere suma importancia–. Esto disminuye la angustia de creer que están enloqueciendo y puede generar más seguridad respecto a iniciar o no un acta, tanto dentro como fuera de la Universidad.

No todas las personas van a denunciar, recordemos que el proceso de denuncia es individual y responde a los recursos personales que se tengan, a las redes de apoyo con las que se cuente, al sistema de creencias, y a las consecuencias psicológicas e incluso psiquiátricas que se deriven de la violencia.

Como señala Carbadillo (2010), la ley está para proteger los derechos de las mujeres que sufren este tipo de violencia, sin embargo, no todas se enfrentan al problema de la misma forma, ni todas quieren resolverlo por la vía judicial, quieren denunciar o quieren que se les aplique el mismo tipo de medidas. La voluntad y decisión para iniciar un procedimiento deriva de sus propias historias de vida, cómo aprendieron a ser amadas y el cúmulo de afectos y sentimientos que se generaron. Por lo anterior, una parte medular de la contención consiste en tratar de identificar y ordenar las ideas, sentimientos, actitudes y eventos vividos, con la finalidad de facilitar, en la medida de lo posible, la instrumentación de un acta si desean iniciar algún procedimiento, tanto dentro de la Universidad como fuera de la misma.

Con esta primera sesión de contención emocional se intenta fortalecer la seguridad de las personas respecto a las decisiones que tomen. Lo más importante para nosotras como psicólogas es que las personas que han sufrido violencia empiecen a tomar decisiones por sí mismas con el objetivo de mejorar su integridad y autonomía.

En la contención se indaga sobre los tipos de violencia que ha padecido la víctima; la duración, frecuencia e intensidad de la misma, cómo ha evolucionado, si afecta a otros miembros de su entorno, y de qué manera ella considera que la ha afectado la situación vivida. También se averigua qué estrategias de afrontamiento ha puesto en marcha y qué resultados ha obtenido con éstas, así como si cuenta con redes de apoyo. Estas preguntas permiten obtener un panorama amplio de la situación a la que nos enfrentamos, para poder ofrecer las posibles alternativas y que la persona víctima sea quien decida qué quiere hacer. En los casos que se identifica un riesgo, se habla de manera clara con las víctimas y se pone a su disposición las opciones con las que cuenta tanto dentro como fuera de la institución.

Las personas víctimas de violencia muchas veces salen de la sesión de contención con una decisión tomada respecto a si van a proceder jurídicamente o no; otras más salen pensando sobre la información que recibieron, con el fin de tomar una decisión más tarde, y algunas más deciden primero iniciar un proceso psicológico para tener mayor claridad sobre cómo desean proceder. En cualquiera de estos

casos, apoyamos y acompañamos a las personas que se acercan a nosotras, pues sabemos que el camino será escabroso.

Es importante evitar los comentarios que pudieran generar falsas creencias o expectativas ante el o los procedimientos. En ocasiones, las personas les dicen a quienes sufrieron violencia que "todo va a estar bien", "vas a estar bien", "todo va a salir bien para ti después de esto". Sin embargo, la realidad de las personas que se acercan a recibir asesoría o iniciar una queja es totalmente distinta; ya que la mayoría de las veces no la van a pasar bien, van a tener que lidiar con la segregación de algunos miembros de su grupo de amistades, gente que se entera de lo que está ocurriendo, quienes las señalan y responsabilizan de lo ocurrido. Además, la persona acusada como agresora, la mayoría de las veces intenta desacreditarlas y minimizar lo que ocurrió. Todo esto se suma a las consecuencias psicológicas de haber vivido violencia, por lo que la persona que sufrió dicha violencia no pasará bien los siguientes días, semanas o el tiempo que le lleve concluir su proceso, sea administrativo o legal. Es importante comentar esto a las personas, no con el afán de desmotivar la presentación de su acta, sino para evitar falsas expectativas respecto a su procedimiento y prepararlas para las situaciones complicadas que puedan surgir durante el mismo.

Como consecuencia de los hechos vividos, la mayoría de las personas violentadas presentan una sintomatología física y psicológica diversa, aunque esta última es la de mayor impacto. En específico en los casos de violencia de género, existe un proceso de anulación psicológica; con el tiempo supone una anulación tal, que las víctimas tienen dificultades al llevar a cabo actividades muy simples y cotidianas (Vegas Javier, M. Y., 2010). Entre los problemas mentales más frecuentemente asociados a la violencia de pareja se han encontrado la depresión, la ansiedad y el trastorno de estrés postraumático así como el abuso de alcohol y drogas, la ideación suicida, intentos de suicidio y alteraciones del sueño, entre otros (Álvarez, M. 2017). Las mujeres maltratadas suelen experimentar sentimientos de desvalimiento y presentan una autoevaluación negativa, lo que disminuye su capacidad para enfrentar adecuadamente la situación abusiva (Villavicencio y Sebastián, 1999).

Muchas veces se cree que al sobreproteger a las personas víctimas de violencia o decidir por ellas, se ayuda; sin embargo, es importante considerar que ellas ya han pasado por ese proceso en el que otras personas deciden sobre su cuerpo, sus espacios, sus actividades o su sexualidad, De ahí la relevancia de proporcionar información, sensibilizar y contener para que puedan empezar a vislumbrar lo que ellas quieren hacer. Incluso algunas mujeres maltratadas pueden recurrir a mecanismos de adaptación, como la minimización de las agresiones recibidas o de las experiencias conflictivas como una manera de reducir el problema, de esta forma llegan a no percibir la relación con su agresor como problemática. Por esta

razón hemos concertado convenios con la Facultad de Psicología y la Facultad de Medicina. En este sentido, hemos referido tanto a la Facultad de Psicología como al Departamento de Psiquiatría y Salud Mental a 244 personas para su debida atención y seguimiento emocional, mental y cognitivo.

No todas las personas que reciben la contención son canalizadas, esto puede deberse a que ya cuentan con atención en salud mental o no desean el servicio por el momento.

Afortunadamente, y poco a poco, a lo largo del camino se ha notado una creciente resiliencia de las personas que en algún momento fueron víctimas de violencia de género; ellas mismas van adquiriendo recursos y herramientas que utilizan con el objetivo de sobreponerse a los eventos vividos. La mayoría de las veces, gracias al apoyo terapéutico institucional que se brinda de conformidad con el Protocolo, logran visibilizar la violencia que han vivido, interponen una queja o denuncia, y con el tiempo rompen el ciclo de violencia en el que están inmersas.

Conclusiones

En este camino, desde la publicación del Protocolo, nos hemos encontrado con diversas experiencias ante la violencia de género, y hemos notado algo que es muy importante y que en muchas ocasiones hace la diferencia en las personas víctimas: las redes de apoyo –personas que estarán alrededor de quien se acerca por asesoría, contención o a iniciar una queja, apoyando y acompañando en este proceso–. El aislamiento, entre muchos otros factores, provoca que las mujeres maltratadas a menudo experimenten una carencia de apoyo social y les resulte muy complicado encontrar soporte en su ambiente más cercano. Esto, aunado a la desvalorización de la que son víctimas, las coloca en una situación de vulnerabilidad mayor; por el contrario, como menciona Álvarez (2017), el apoyo debe brindarse en todos los sentidos, tanto emocional como instrumental, económico y legal.

No hay duda de que todavía queda un largo trayecto para seguir trabajando con la firme intención de erradicar la violencia de género. Las acciones que se han implementado han ayudado a visibilizar y abarcar campos en donde no se hablaba de la violencia de género. Poco a poco la importancia de erradicarla se ha visto reflejada en acciones dentro de diferentes ámbitos (institucionales, sociales, académicos, comunitarios, etc.).

No ha sido una tarea fácil, sin embargo, el camino que se ha seguido hasta el día de hoy ha resultado alentador; ya que ha aumentado el número de denuncias y los

acercamientos con la institución. Esperamos que esto sea sólo el inicio para que, en algún momento, se pueda reducir este fenómeno social que nos involucra a todas las personas dentro y fuera de esta comunidad universitaria, como agentes de cambio social.

Seguiremos construyendo caminos apostando por la atención integral de las personas víctimas de violencia de género. Creemos que el trayecto andado está lleno de aprendizajes y retos en relación con la importancia de la figura del área de psicología en un campo hasta antes ocupado sólo por abogadas y abogados.

BIBLIOGRAFÍA

AIQUIPA TELLO, J. J. (2015). "Dependencia emocional en mujeres víctimas de violencia de pareja". *Revista de Psicología*. *33*(2).

ÁLVAREZ, M. (2017). *Resiliencia y sintomatología clínica en mujeres víctimas de violencia de género* (tesis doctoral). Universidad de Murcia. Murcia, España.

CARBALLIDO GONZÁLEZ, P. C. (2010). *El proceso de construcción de la violencia contra las mujeres: medios de comunicación y movimiento feminista*. *Una aproximación desde "la teoría del* framing*"* (tesis doctoral) Universitat Jaume I. Castellón de la Plata, España.

GARCÍA-MORENO, C. et al. (2005). E*studio multipaís de la OMS sobre salud de la mujer y violencia doméstica contra la mujer.* Ginebra: Organización Mundial de la Salud.

Informe sobre la violencia y la Salud. Publicado en español por la Organización Panamericana de la Salud para la Organización Mundial de la Salud, Washington, D.C. (2002).

LABRADOR, F. J., RINCÓN, P. P., LUIS, P. de y FERNÁNDEZ-VELASCO, R. *(2004)*. *Mujeres víctimas de violencia doméstica: programa de actuación*. Madrid: Pirámide.

LABRADOR, F. J., y ALONSO, E. (2006). "Trastorno de estrés postraumático en mujeres víctimas de violencia doméstica: un programa de intervención breve y específico". *Cuadernos de Psicosomática y Psiquiatría de Enlace*.

Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales.

VEGAS JAVIER, M. Y. (2010). *Indefensión de género, aprendiendo a ser agredidas*. Recuperado de: https://www.oei.es/historico/congresoctg/memoria/pdf/Vegas.pdf

VILLAVIVENCIO C. P. y SEBASTIÁN H. J. (1999) *Violencia doméstica y su impacto en la salud física y mental de las mujeres*, Madrid: Instituto de la Mujer

XIII

ATENCIÓN DIFERENCIADA DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Rosaura Ramírez Zamudio[1]
Virginia Ibarra Godínez[2]
Andrea D. Valdivia Silva[3]

Introducción

La Universidad Nacional Autónoma de México (en adelante, la Universidad) se colocó a la vanguardia en la política pública en materia de atención de casos de violencia de género al promover e impulsar la aplicación del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM (el Protocolo). Este instrumento está orientado a establecer directrices diferenciadas para la atención integral e interdisciplinaria de personas afectadas por hechos de violencia de género vinculados a la Universidad; fue publicado el 26 de agosto de 2016 y entró en vigor el 1 de septiembre del mismo año.

Reconocemos que la violencia de género es el resultado de la desigualdad social entre hombres y mujeres en un ambiente patriarcal, androcéntrico y sexista (Facio y Fries, 2005) que desafortunadamente aún subsiste en nuestro país y, por consiguiente, en nuestra Universidad. Visiblemente, las personas más vulnerables son las mujeres, quienes no solamente se ven perjudicadas en los entornos familiares, laborales, institucionales, escolares y comunitarios, sino que son afectadas psicológica, física, económica, patrimonial y sexualmente, dado lo cual se agravian el respeto, protección y garantía de sus derechos humanos fundamentales.

[1] Abogada de la Unidad para la Atención a Denuncias (UNAD) de la UNAM.
[2] Abogada de la Unidad para la Atención a Denuncias (UNAD) de la UNAM.
[3] Abogada de la Unidad para la Atención a Denuncias (UNAD) de la UNAM.

A lo largo de casi tres años de operación del Protocolo, se reafirma que la mayoría de las personas que han presentado una queja son mujeres, mientras que la mayoría de las personas agresoras son hombres. Esto se comprobó en el primer informe, publicado en la página de igualdad de género de la UNAM, que comprende el periodo del 29 de agosto al 12 de junio de 2017, en el cual se identificó a 203 personas agresoras, de las cuales 96% eran hombres (Oficina de la Abogacía General, 2017). Por lo que hace al segundo informe que cubre el periodo del 13 de junio de 2017 al 8 de junio de 2018, de un total de 251 quejas, el 98% corresponde a mujeres; y de 256 personas presuntas agresoras, el 97.2% corresponde a hombres (Oficina de la Abogacía General, 2018). En este mismo sentido, en el tercer informe se atendió un total de 436 quejas de las que el 99.3% correspondía a mujeres, y de las 385 personas presuntas agresoras el 94.5% eran hombres (Oficina de la Abogacía General, 2019).

Es importante señalar que la UNAM es la universidad más grande del país, y que cuenta con una gran cantidad de trabajadores de base, funcionariado, alumnado, personal académico y de investigación. Durante el ciclo escolar 2018-2019, formaba parte de la comunidad un total de 356 530 alumnos/as (posgrado, licenciatura, bachillerato, técnico profesional y propedéutico de la Facultad de Música) y 41 318 personas académicas (UNAM, 2018-2019). Estas cifras dan cuenta de la gran cantidad de personas que integran la Universidad, y por consiguiente, a las que se debe brindar atención especializada en caso de haber vivido algún tipo de violencia de género.

El Protocolo establece de manera contundente los lineamientos mínimos para atender y proteger a las personas que presenten su queja. Estas directrices no son limitativas, más bien abren la posibilidad de retomar estándares internacionales de derechos humanos y diversas recomendaciones vinculantes en nuestro país en el tema de violencia de género.

Reconocemos que aún se requieren más esfuerzos para eliminar y erradicar la violencia de género contra las mujeres. Consideramos que el compromiso de autoridades, funcionariado, y en general de todo el personal que integra la comunidad universitaria, debe estar encaminado a generar la participación a través de acciones positivas que fortalezcan la debida diligencia y las buenas prácticas en materia de atención, prevención y acceso a la justicia.

A partir de nuestra experiencia como operadoras del Protocolo desde la Unidad de Atención a Denuncias (UNAD) de la UNAM, esperamos que este documento despierte inquietudes y reflexiones, orientadas a crear mecanismos para enfrentar los retos y las dificultades cotidianas, que permitan atender de manera eficaz las necesidades de las personas afectadas que sufren la violencia de género.

Obstáculos para la debida diligencia en la atención de casos de violencia de género

A nivel internacional y nacional, se han establecido distintos instrumentos normativos en materia de atención. Esto no es casual, pues ya hay una gran diversidad de análisis, estudios y diagnósticos al respecto, entre ellos el "Diagnóstico sobre la Violencia de Género y Social en la Ciudad de México". Este documento expone la necesidad de brindar atención especializada e integral, y evidencia las principales problemáticas de la violencia contra las mujeres, así como las instancias que atienden la misma, para generar acciones idóneas por parte del estado. Por ejemplo, se puede considerar que no es lo mismo que se atente contra la propiedad al robar dinero, a que se vulnere la dignidad, libertad e integridad de una persona al ser violentada sexualmente (Observatorio sobre Violencia de Género y Social en la Ciudad de México, 2016). Resulta relevante reiterar la importancia de que la atención la brinde personal experto en perspectiva de género, que conozca los instrumentos de protección a los derechos humanos, internacionales y nacionales, y que garantice, respete y proteja el goce y ejercicio de los derechos humanos.

En la experiencia de la UNAD se han advertido e identificado algunos factores que entorpecen la atención diferenciada, los cuales deben ser considerados para la operación y aplicación adecuada y eficaz del Protocolo. Estos factores pueden ser clasificados en cuatro rubros: víctimas, y componentes estructural, normativo y cultural.

Víctimas

Las personas afectadas por actos de violencia de género están en proceso de desaprender la naturalización de la violencia; suelen sentir desconfianza hacia las autoridades, lo cual impide que acudan a ellas pues se predisponen a creer que la persona que cometió la conducta no recibirá sanción, y tienen un sentimiento de falta de acceso a la justicia; es común que desconozcan los derechos y áreas de atención en las que pueden trabajar; no identifican el daño: a consecuencia de la violencia sufrida presentan el síndrome de Estocolmo, el síndrome de indefensión aprendida e incluso pueden encontrarse dentro del ciclo de la violencia.

Cabe mencionar que Leonor Walker realiza un análisis de los síndromes que afectan a las mujeres que han sido víctimas de violencia, relacionado con la pareja. El síndrome de la mujer maltratada detona diversos criterios para su identificación, como los recuerdos perturbadores del acontecimiento traumático; híperexcitación y elevados niveles de ansiedad; conducta elusiva y entumecimiento emocional expresados en depresión, disociación, minimización, represión y renuncia; relaciones interpersonales conflictivas debido al poder ejercido, y medidas de control; distorsión de la imagen corporal y dolencias físicas y/o somáticas; problemas sexuales, entre otros. Por lo que hace al ciclo de la violencia, está compuesto de

tres fases distintas, las cuales varían en tiempo e intensidad, para la misma pareja y entre las diferentes parejas; estas son: fase 1. Acumulación de tensión, fase 2. Explosión violenta, y fase 3. Arrepentimiento o luna de miel (Walker, 2012).

Respecto al síndrome de Estocolmo, se caracteriza por la relación afectiva de las personas en el contexto de violencia con el agresor. Puede presentar indicadores, entre los que se encuentran negar la violencia, satisfacer necesidades del agresor, dificultad para abandonarlo, etcétera (Secretaría de Salud, 2009).

No obstante lo anterior, el daño psicológico ocasionado a la víctima produce diversos trastornos emocionales, entre los que se encuentran: baja autoestima, ansiedad, depresión, culpabilidad, miedo, desesperanza e inseguridad en la toma de decisiones. Esto las coloca en una condición o situación de vulnerabilidad y riesgo, circunstancias que impiden que las personas afectadas ejerzan sus derechos, dejen la escuela, e inclusive desistan de continuar los procedimientos ya iniciados.

Para combatir la violencia contra las mujeres, es importante que se revisen de manera individual y conjunta los componentes que a continuación se mencionan, lo que ayudará a generar acciones y políticas públicas enfocadas a cubrir las necesidades específicas de las víctimas con una metodología y análisis que identifique las lagunas legales, los vicios, malas prácticas estructurales, y las desigualdades sociales.

Componente cultural

La naturalización de la violencia que se ejerce en contra de las mujeres, como se ha señalado, es producto de un sistema patriarcal, androcéntrico y sexista. Para combatir esto en la Universidad, también pueden realizarse diversas acciones con el objetivo de fomentar una cultura incluyente entre las personas integrantes de la comunidad universitaria.

Las estrategias que se han llevado a cabo no son suficientes, coordinadas ni visibles: no han generado un cambio en la situación de vulnerabilidad, en la atención a estos grupos y, en la mayoría de los casos, provocan victimización secundaria.

Componente normativo

Este componente contempla todos los instrumentos normativos existentes, aplicables y vigentes en la materia, incluyendo la legislación universitaria. Sin embargo, sabemos que en nuestra realidad esta última no atiende ni protege a las víctimas de violencia de género, ya que para sancionar por este tipo de violencia es necesario llevar a cabo una interpretación de acuerdo con las sanciones establecidas en el Estatuto General de la Universidad; por ejemplo, en el artículo 95, fracción VI, se

establece la posibilidad de penalizar por actos contrarios a la moral y al respeto. Es evidente que la legislación universitaria no está armonizada con los instrumentos internacionales, ni con las recomendaciones al estado Mexicano; no reconoce ni cumple con la obligación de tomar acciones legislativas. Aun así, se realizó un gran esfuerzo al implementar el Protocolo, aunque éste no sea suficiente.

Es menester resaltar que los procesos legislativos internos son complejos. No obstante los avances, consideramos que en el tema de la violencia de género aún no se visualiza como un gran reto integrar las conductas de violencia de género en la legislación universitaria, ya sea en el Estatuto General o la Ley Orgánica de la UNAM.

Componente estructural

Existe un sistema estructural impregnado de prácticas, patrones y prejuicios socioculturales que justifican, toleran y fomentan la violencia contra las mujeres. Persiste la práctica de las y los funcionarios no sólo de revictimizar, sino de tolerar, justificar y fomentar la violencia. Como producto de un sistema patriarcal, androcéntrico y sexista, se estigmatiza y señala a las víctimas por ejercer su derecho a presentar una queja, a no continuar guardando silencio; socialmente se castiga y critica su actuación. Es común que, a través de la intimidación, se desaliente a las víctimas cuando presentan sus quejas; además, el señalamiento de ausencia de pruebas, la existencia de influencias, el poder o un alto cargo de la persona a quien se acusa dificulta que se le imponga una sanción; por poner algunos ejemplos.

Es importante señalar que los componentes se pueden presentar de manera simultánea, es decir, un funcionario (estructural) cubierto de estereotipos (cultural) sanciona con base en prejuicios que naturalizan la violencia (normativo).

Marco conceptual para la atención diferenciada

La atención integral a una persona víctima de violencia de género debe contar con un enfoque psicosocial, de derechos humanos y de género, diferenciado y especializado. Con el objetivo de prevenir la revictimización y la victimización secundaria, consideramos que es pertinente sumarnos a lo ya desarrollado por diferentes estados de la República en los Modelos de Atención para Mujeres Víctimas de Violencia; retomar los elementos útiles y acordes a la UNAM con el fin de llevar a cabo la atención desde la perspectiva de género y protección a los derechos humanos, en la que mínimo se deben implementar las siguientes características:

1. Integralidad. La atención debe consistir en los distintos servicios en función del caso en particular, en un mismo espacio.

2. Multidisciplinariedad. Se refiere a la interacción de diversos servicios integrados por distintos profesionistas: abogadas/os, psicólogas/os, trabajadores sociales, médicas/os, entre otros.

3. Interinstitucionalidad. El trabajo debe realizarse en conjunto entre las instituciones y dependencias, para brindar los servicios de forma coordinada y organizada.

Por otra parte, no se debe obviar que en las etapas de atención establecidas en el Protocolo no se delinea cómo se garantizará el acceso a la justicia de las víctimas, considerando las diferentes condiciones de vulnerabilidad de las mujeres, establecidas en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para la Ciudad de México (LGAMVLV CDMX). Es decir, no se hace referencia a los prejuicios, estigmas, discriminación y exclusión que viven las mujeres, las y los miembros de la población LGBTTTI, los pueblos y comunidades indígenas, las y los migrantes, las niñas, niños y adolescentes y las personas con discapacidad, entre otras manifestaciones identitarias que deben ser tomadas en cuenta por las autoridades. Las estrategias que se han llevado a cabo no son suficientes, coordinadas ni visibles; no han generado un cambio en su situación de vulnerabilidad, en la atención a estos grupos y, en la mayoría de los casos, les genera victimización secundaria.

En específico, es necesario considerar el Modelo Integral de Atención a Víctimas (MIAV) (Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas, 2015), el cual está construido con una visión sistémica que aborda el fenómeno de la victimización de forma integral e incluyente bajo los siguientes enfoques:

A. Derechos humanos.
B. Psicosocial.
C. Género, diferencial y especializado.

Tales enfoques sitúan en el centro de atención a la víctima y al respeto irrestricto a su dignidad.

A. Enfoque de derechos humanos

El artículo 1° constitucional, así como los tratados internacionales que forman parte del marco jurídico nacional, establecen la obligación del Estado Mexicano de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

Incorporar el MIAV conlleva el cumplimiento de dichas obligaciones y supone el estricto respeto de las garantías constitucionales, las normas de derechos humanos contenidas en la Declaración Universal de Derechos Humanos y de las Convenciones e instrumentos internacionales en la materia.

En ese sentido, al ejercer atribuciones propias de su actividad, las y los servidores públicos deben promover, respetar, proteger y garantizar los derechos de las víctimas de delitos y de violaciones a los derechos humanos.

B. Enfoque psicosocial

Para Carlos Martín Beristain la atención y el apoyo o acompañamiento psicosocial deben (Fondo de Justicia Transicional, 2012):

A. Incluir un proceso de acompañamiento individual, familiar o comunitario.
B. Orientarse a enfrentar a las consecuencias del impacto traumático.
C. Promover el apoyo y bienestar emocional y social.
D. Estimular el desarrollo de capacidades.
E. Entender el contexto de la víctima y brindar respuestas institucionales.
F. Considerar las circunstancias que ayudan o impiden la recuperación de las víctimas.

El enfoque psicosocial busca que la víctima enfrente el temor, la angustia, el dolor y la frustración que derivan de un hecho victimizante, con el objetivo de promover su bienestar psicológico, económico y social, así como estimular el desarrollo de sus capacidades. Para ello se utiliza el acompañamiento, el cual debe otorgarse según las características y las necesidades de las víctimas en las distintas etapas en las que se encuentren. El acompañamiento debe fortalecer a las víctimas al fomentar el conocimiento y ejercicio de sus derechos, dándole sentido al proceso como una etapa de recuperación de su proyecto de vida, para lograr una debida reparación.

Con este enfoque, las autoridades deben considerar que los hechos victimizantes y los impactos traumáticos que éstos generan se presentan en un determinado contexto social, por lo que el enfoque psicosocial debe estar encaminado a reconocer ese contexto para integrarlo a los cuidados que se brinden y evitar dar atención innecesaria a los aspectos subjetivos del impacto del hecho victimizante. La atención a las víctimas debe incorporar una visión capaz de promover acciones integrales, a fin de promover el bienestar, el apoyo médico, emocional y social de las personas en situación de víctima; estimular el desarrollo de sus capacidades, su resiliencia, su empoderamiento para la exigibilidad de derechos y la recuperación de su proyecto de vida.

En este enfoque se privilegian siempre las acciones tendentes a reparar la dignidad humana, generar condiciones con el objetivo de exigir los derechos y devolver a las personas y comunidades la autonomía y el control sobre sus vidas y sus historias, así como reconocer y validar las potencialidades y capacidades con las que cuentan para recuperarse y materializar sus proyectos de vida.

C. Enfoque de género, diferenciado y especializado

De conformidad con lo que dispone el artículo 5 de la Ley General de Víctimas (LGV), se debe reconocer la existencia de grupos poblacionales con características particulares o con una mayor situación de vulnerabilidad en razón de su edad, género, preferencia u orientación sexual, etnia, condición de discapacidad y otros aspectos, para proporcionarles atención desde un enfoque diferencial y especializado. En esta Universidad se encuentran todos los grupos mencionados en este artículo por lo que se debe reconocer que ciertos daños requieren una atención especializada que responda a las particularidades y grado de vulnerabilidad de las víctimas.

Las autoridades obligadas a aplicar la LGV deben ofrecer, en el ámbito de sus respectivas competencias, garantías especiales y medidas de protección a los grupos expuestos a un mayor riesgo de violación de sus derechos, como niñas y niños, jóvenes, mujeres, personas adultas mayores, personas en situación de discapacidad, migrantes, miembros de pueblos indígenas, personas defensoras de derechos humanos, periodistas y personas en situación de desplazamiento interno.

Es menester resaltar esta atención y priorizar, ya que dentro de la comunidad universitaria existe un alto porcentaje de personas adolescentes que se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad, por lo que es obligación de esta Casa de Estudios atender lo establecido en la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.

Conclusiones

La Universidad Nacional Autónoma de México enfrenta grandes retos. Entre ellos se encuentran operar y poner en funcionamiento el Protocolo, de tal manera que deriven en una actuación diligente desde el primer contacto con la persona afectada, en la instrumentación del acta de hechos, durante el desarrollo del procedimiento, sanción, acompañamiento y seguimiento del caso.

Si bien es cierto que hay avances, aún es necesario consolidar e impulsar acciones orientadas a mejorar la atención y el acceso a la justicia. Respecto a la atención, se pueden resaltar las siguientes acciones:

1. Dar continuidad a las políticas institucionales que implican cambios políticos-administrativos, con la finalidad de que se dé seguimiento al Protocolo.

2. Que el personal del subsistema jurídico, a través de talleres, pláticas o conferencias, identifique el significado de la violencia de género como una problemática que resulta de las desigualdades sociales, culturales, políticas y normativas entre hombres y mujeres en un sistema patriarcal y androcéntrico.

3. Crear mecanismos de coordinación, vinculación y cooperación entre el personal de las diversas oficinas jurídicas del Subsistema Jurídico con el objetivo de fortalecer la atención a las víctimas de la violencia de género.

4. Generar criterios para los directores de entidades y dependencias para determinar los resolutivos, orientados a homogeneizar y unificar la sanción de acuerdo con la gravedad de las conductas ejercidas, la calidad de la persona agresora y la reincidencia de la conducta.

5. Impulsar la adecuación de los espacios y las áreas de atención a víctimas de violencia, que permita que las personas afectadas se encuentren en lugares privados, seguros y amables.

6. Fortalecer las Oficinas Jurídicas de todas las entidades y dependencias con personal especializado para la atención a víctimas de violencia de género, con la finalidad de disminuir la revictimización.

En relación a las acciones de política pública a implementar a corto, mediano y largo plazo, dependiendo de los procesos y voluntad política de las administraciones:

1. Fortalecer los sistemas de registro de datos, a través de un sistema unificador de información. Diseñar un programa que sea utilizado por el subsistema, para ingresar la información con claves que permitan identificar la entidad. Esto además nos permitiría contar con datos estadísticos.

2. Fortalecer la capacitación y extenderla a los titulares de todas las entidades y dependencias, y al personal de las Unidades Administrativas.

3. Crear áreas especializadas de atención a víctimas en cada entidad, o en su caso ampliar el personal de la UNAD, considerando que existen entidades lejanas a Ciudad Universitaria.

4. Generar procesos legislativos orientados a establecer la violencia de género expresamente como una infracción grave a la normativa universitaria.

BIBLIOGRAFÍA

Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas. (2015). Modelo Integral de Atención a Víctimas. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/127943/MIAVed.pdf

FACIO, A. y FRIES L. (2005). "Feminismo, género y patriarcado". *Revista sobre enseñanza del Derecho de Buenos Aires*. Año 3(6), pp. 259-294.

Fondo de Justicia Transicional: Programas Promoción de la Convivencia y Fortalecimiento a la Justicia. (2012). Acompañar los procesos con las víctimas. Recuperado de http://www.democraciaycooperacion.net/IMG/pdf/Acompanar_los_procesos_con_las_victimas.pdf

Observatorio sobre Violencia de Género y Social en la Ciudad de México. (2016). Diagnóstico sobre la violencia Social y de Género en la Ciudad de México. Recuperado de https://www.gob.mx/indesol/documentos/diagnostico-sobre-la-violencia-social-y-de-genero-en-la-ciudad-de-mexico

Oficina de la Abogacía General. (2017). Informe sobre la Implementación del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM. Informe Anual: reporte del 29 de agosto de 2016 al 12 de junio de 2017. Recuperado de https://igualdaddegenero.unam.mx/wp-content/uploads/2017/10/informe-anual-18-09-17.pdf

Oficina de la Abogacía General. (2018). Informe sobre la Implementación del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM. Informe Anual: reporte del 13 de junio de 2017 al 8 de junio de 2018. Recuperado de https://igualdaddegenero.unam.mx/wp-content/uploads/2018/11/informe-anual.pdf

Oficina de la Abogacía General. (2019). Informe sobre la Implementación del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM. Informe Anual: reporte del 9 de junio de 2018 al 7 de junio de 2019. Recuperado de https://igualdaddegenero.unam.mx/wp-content/uploads/2019/08/Informe-2019.pdf

Universidad Nacional Autónoma de México. (2018-2019). Portal de Estadística Universitaria. Recuperado el 1° de julio de 2019 de http://www.estadistica.unam.mx/numeralia/

Secretaría de Salud. (2009). Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva, Modelo integrado para la Prevención y Atención de la Violencia Familiar y Sexual. Manual Operativo. Recuperado de http://www.inm.gob.mx/static/Autorizacion_Protocolos/SSA/ModeloIntregrado_para_Prevencion_Atn_Violencia_familiar_y_se.pdf

WALKER, L. (2012). *El Síndrome de la mujer maltratada*. Desclée de Brouwer Editores.

Oficina de la Abogacía General (2015). *Informe de Gestión de 2015*. Disponible en *http://www.abogadogeneral.unam.mx/informes-anuales* Recuperado el 24 de septiembre de 2019.

Oficina de la Abogacía General (2016). *Informe de Gestión de 2016*. Disponible en http://www.abogadogeneral.unam.mx/informes-anuales Recuperado el 24 de septiembre de 2019.

XIV

ANÁLISIS DE RESULTADOS DEL PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNAM: BASE DE DATOS Y GENERACIÓN DE INFORMES ESTADÍSTICOS

Jimena Ochoa-Saade[1],
Lorena Orozco Novelo[2],
Ana Carolina Rodríguez-Machain[3]

El presente artículo explica el proceso de construcción de la base de datos que permitiría elaborar los informes de implementación del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM (el Protocolo), así como su rol en el perfeccionamiento de la política. Para entender el contexto en el cual se desarrolló el proyecto, se incluye una breve introducción al panorama de las *estadísticas de género*[4] en la actualidad.

Históricamente, los fenómenos humanos han sido medidos y comprendidos desde una visión predominantemente masculina. En la última década, especialmente a partir de la adopción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) –o Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible–,[5] se ha desarrollado un esfuerzo internacional

[1] Consultora en el diseño de políticas en materia de igualdad de género y derechos humanos.
[2] Jefa de Departamento de Atención a Casos en la Unidad para la Atención de Denuncias.
[3] Técnica Académica del Departamento de Psiquiatría y Salud Mental, Facultad de Medicina, UNAM.
[4] A pesar de que existe una diferencia evidente entre los datos y las estadísticas (estas últimas se generan a partir de los primeros), es pertinente mencionar que distintos organismos internacionales en la materia han adoptado los términos *datos de género* y *estadísticas de género* como equivalentes. Para fines de este artículo, se retomará el estándar de ONU Mujeres, por ello los términos *estadísticas de género* y *datos de género* se utilizarán indistintamente. Véase ONU Mujeres. (2018). *Hacer las promesas realidad: la igualdad de género en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Estados Unidos: ONU Mujeres.
[5] El enfoque denominado *No dejar a nadie atrás* ha sido un eje rector de la implementación de los ODS desde su establecimiento en la Resolución A/RES/70/1 de la Asamblea General de las Naciones Unidas ("...Al emprender juntos este viaje, prometemos que nadie se quedará atrás…") y se concreta en los ODS, en primer lugar, al exigir datos desagregados para entender el impacto diferenciado de los fenómenos entre diversos grupos humanos y, en segundo lugar, al dirigir algunos ODS directamente a grupos vulnerables, por ejemplo, las mujeres. Véase Klasen, Stephan y Fleurbaey, Marc. (2018). *CDP*

coordinado desde diversos sectores en favor de la producción y el análisis institucional de estadísticas de género con el objetivo de cerrar la brecha en la materia.

Las estadísticas de género son aquellas que visibilizan las desigualdades en la situación de las mujeres y los hombres; incluyen los datos recopilados, analizados y presentados según el sexo y otras características, además de datos que reflejan las necesidades y oportunidades específicas de las mujeres y sus contribuciones a la sociedad[6]. Los datos de género exigen, además, incorporar un *enfoque estadístico basado en los derechos humanos*. Éste constituye un marco de acción que debe regir la compilación, el desglose y el análisis de los datos obtenidos sobre un fenómeno con base en principios internacionales de derechos humanos[7].

En el ámbito del derecho internacional de los derechos humanos, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (el Comité) ha tenido un rol prominente en el impulso de la producción de estadísticas de género. De forma particular, sus Recomendaciones Generales núm. 9 y 19 apuntaron la importancia de que los Estados partes de la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* –incluyendo al Estado mexicano, el cual ratificó el tratado en 1981–desglosaran por sexo la información recopilada en sus censos nacionales y trasladaran esta medida al tema de violencia contra la mujer. Sin embargo, no fue sino hasta 2017 que el Comité, en su Recomendación General núm. 35, delineó algunos elementos específicos que deberían incluir los sistemas de recopilación, sistematización y publicación de estadísticas en materia de violencia contra la mujer: el tipo de violencia (incluyendo la ejercida mediante nuevas tecnologías), la relación entre la víctima y el autor, el número y tipo de órdenes de protección dictadas, el enjuiciamiento y la condena, y las reparaciones, entre otros.

Ante el panorama descrito, la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM o la Universidad) asumió el compromiso, a lo largo de diversas etapas, de producir estadísticas integrales en materia de atención a casos de violencia de género con el propósito de comprender las aristas de la crisis en el contexto universitario, abonar al cierre de la brecha en el área, y ajustar y mejorar la política

Background Paper No. 44. Leaving no one behind: Some conceptual and empirical issues. New York: United Nations Committee for Development Policy.

[6] ONU Mujeres, (2018). *Hacer las promesas realidad: la igualdad de género en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Estados Unidos: ONU Mujeres, p. 50.

[7] La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), en concordancia con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, formuló un conjunto preliminar de principios para asegurar la consolidación de un enfoque de derechos en este plano: participación de los grupos de población pertinentes al fenómeno, desglose de datos con el objetivo de entender el impacto diferenciado entre diversas categorías (sexo, orientación sexual, edad, discapacidad, religión, etc.), autoidentificación en datos relativos a características personales, transparencia, privacidad, y rendición de cuentas. Véase ACNUDH, (2018). *Enfoque de datos basados en derechos humanos*. Ginebra: ACNUDH.

institucional de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género en apego a los datos.

En diciembre de 2013, la Oficina de la Abogacía General recibió una solicitud de acceso a la información, en la que se requería información estadística sobre asuntos relacionados con violencia de género entre 2003 y 2013. Esto dio pauta a que, desde la Coordinación de Oficinas Jurídicas (COJ o la Coordinación), se elaborara un registro de las quejas de violencia de género de dicho periodo, en el cual participó tanto personal de la COJ como de la Unidad para la Atención de Denuncias (UNAD) –en ese entonces adscrita a la misma Coordinación–. Así, la Universidad se dio a la tarea de recopilar, analizar y clasificar la información proporcionada por las oficinas jurídicas de todas las entidades, con la finalidad de centralizar la información estadística necesaria y así dar cumplimiento a dicha solicitud.

Posteriormente, en enero de 2014, la Coordinación de Oficinas Jurídicas emitió un documento titulado *Los Criterios de Actuación para los Jefes de Oficina Jurídica en la atención de quejas y/o denuncias sobre delitos sexuales, desigualdad y/o violencia en la UNAM* (no vigente), el cual, entre otras obligaciones, instruía a las y los jefes de las oficinas jurídicas para que informaran de manera inmediata a la Coordinación cada vez que tuvieran conocimiento de alguna queja relacionada con violencia de género. A partir de ese momento, se consolidó un registro actualizado de todas las quejas atendidas tanto por las oficinas jurídicas como por la UNAD.

Este registro fue enriquecido de manera constante y gradual con varios datos: sexo, calidad universitaria, clasificación de la violencia, entidad académica de adscripción tanto de la persona que presentó la queja como de la persona presunta agresora, procedimientos iniciados, sanciones aplicadas. Asimismo, toda la información fue clasificada por fecha, lugar en el que ocurrieron los hechos que generaron la queja, y tipo de relación, lo cual permitió transparentar la información en el periodo comprendido del primero de enero de 2003 al 29 de agosto de 2016, fecha en que entró en vigor el Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM.

El *Acuerdo por el que se Establecen Políticas Institucionales para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de Casos de Violencia de Género en la Universidad Nacional Autónoma de México* (el Acuerdo), emitido por el rector Enrique Graue Wiechers en 2016, incluyó la publicación anual de estadísticas sobre los casos de violencia de género como una función de la entonces Oficina de la Abogada General (OAG). Adicionalmente, el Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM designó a la UNAD como la dependencia encargada de concentrar el registro de todos los casos de violencia de género atendidos por la institución.

Así, la OAG construyó una base de datos –incorporando de manera directa los principios de derechos humanos necesarios al obtener datos de género– con múltiples variables relativas a los casos de violencia de género presentados formalmente ante las entidades y dependencias universitarias a partir de la adopción del Protocolo y que sería operada exclusivamente desde la UNAD. Algunas de las preguntas esenciales que se pretendían responder sobre la violencia de género reportada ante la UNAM a través de la base eran: ¿quiénes ejercen la violencia?, ¿quiénes la reciben?, ¿qué tipos de violencias se ejercen?, ¿en qué circunstancias y a través de qué medios se ejercen?, y ¿qué procedimientos y sanciones impone la Universidad?

Con estas interrogantes al frente del proyecto se consideraron cinco aspectos fundamentales para recopilar y analizar la información: datos sociodemográficos, relación entre las personas que presentaron una queja y los presuntos agresores[8], tipos de violencia de género, circunstancias en que se ejerce la violencia, y procedimientos de investigación llevados a cabo por la UNAM.

Con base en los datos obtenidos en el tratamiento de los casos, la OAG publicó un informe en el primer aniversario de la adopción del Protocolo para presentar a la comunidad los resultados de su primer periodo de aplicación[9]. La publicación del informe facilitó el escrutinio público de la política y dio pie a la generación de diversos espacios de discusión con el objetivo de optimizarla y actualizarla conforme a las necesidades de la Universidad[10]. A continuación se explicará cada apartado general de la base de datos, así como los resultados más relevantes de los primeros dos informes anuales[11].

---

[8] Se utiliza el término *presuntos agresores* en reconocimiento de que la mayor parte de las personas identificadas como agresoras son hombres. Los informes del Protocolo se pueden encontrar en: https://igualdaddegenero.unam.mx/informes/

[9] Véase Oficina de la Abogada General (2017). Los informes del Protocolo se pueden encontrar en: https://igualdaddegenero.unam.mx/informes/

[10] La OAG organizó diversas sesiones de discusión sobre el Protocolo con académicas especialistas en materia de género que laboran en la UNAM, quienes coadyuvaron en el análisis de los resultados preliminares de su implementación. Además, la producción de informes facilitó el intercambio de ideas y el estudio de los aciertos y áreas de desarrollo en espacios de discusión entre la OAG y diversos grupos representativos de la comunidad. Éstos incluyeron, por ejemplo, a integrantes de la Comisión Especial de Equidad de Género del H. Consejo Universitario, así como de la Facultad de Filosofía y Letras, quienes proporcionaron retroalimentación durante la primera ola de modificaciones al Protocolo. Véase Oficina de la Abogacía General (2019). *Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM. Segunda versión*. México: Oficina de la Abogacía General.

[11] El Informe sobre el *Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM. Informe Anual: reporte del 13 de junio de 2017 al 8 de junio de 2018* fue el reporte del segundo año de implementación del Protocolo. Su publicación estuvo acompañada por reportes específicos sobre los siguientes ejes de la política: procedimientos alternativos con enfoque de justicia restaurativa, personas orientadoras, y atención psicológica. Además, en ese año se generó una nota metodológica sobre el informe. Los informes del Protocolo se pueden encontrar en: https://igualdaddegenero.unam.mx/informes/

Datos sociodemográficos

El registro de los datos sociodemográficos implicó recabar la información necesaria para describir de manera acertada las circunstancias de las personas involucradas en una queja por actos constitutivos de violencia de género, además de generar indicadores que permitieran comparar los registros de estas quejas con algunos referentes descriptivos a nivel nacional en la materia[12].

En este sentido, se registraron características generales de cada persona, incluyendo edad, sexo, nivel académico y último grado de estudio. También se tuvo presente la importancia de visibilizar el contexto particular del Protocolo, es decir, su utilización en un entorno universitario, lo cual implica la convergencia de personas con diferentes calidades respecto a la institución. De tal forma, existen quejas presentadas por el alumnado, el personal académico, el personal administrativo, y el personal de confianza. Incluso hay datos de quejas presentadas por personas externas a la Universidad, debido a que en la cotidianidad institucional conviven personas que no se encuentran ligadas formalmente a la UNAM. Igualmente, se registra la entidad académica o dependencia administrativa a la que pertenece cada persona involucrada en la queja, así como el programa académico (a nivel de licenciatura o posgrado) en el caso del alumnado.

Posteriormente, se detectó la necesidad de recopilar datos indicativos de otras *categorías sospechosas* que tuvieran un posible rol diferenciador en la violencia ejercida. Con el fin de garantizar un análisis interseccional de los casos de violencia, se incluyeron variables para registrar datos relacionados con raza, pertenencia a un grupo indígena, nacionalidad, religión, y discapacidad, entre otras condiciones y circunstancias.

En el *Informe sobre el Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM. Informe Anual: reporte del 29 de agosto de 2016 al 12 de junio de 2017* (el Primer Informe), se confirmó que la violencia de género reportada en la UNAM cumplía con porcentajes contundentes por sexo: 96.6 % de las personas que presentaron la queja fueron mujeres y 96 % de los presuntos agresores, hombres. El *Informe sobre el Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM. Informe Anual: reporte del 13 de junio de 2017 al 8 de junio de 2018* (el Segundo Informe) presentó porcentajes similares: 98 % de mujeres en calidad de personas que presentaron una queja y 97.2 % de hombres como presuntos agresores.

[12] El ejemplo más relevante en el contexto nacional es la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH).

En cuanto a la edad de las personas que presentaron una queja, en ambos periodos de reporte el grupo de 18 a 24 años fue el más afectado con 45.9 % y 59.4% de las quejas, respectivamente. Finalmente, en términos de adscripción, el alumnado fue identificado como el grupo mayoritario tanto en personas que presentaron la queja (80.8 % en el Primer Informe y 79.3 % en el Segundo) como en presuntos agresores (47.8 % y 38.7 %, respectivamente).

Relación entre las personas que presentaron una queja y los presuntos agresores

Existe literatura que señala la importancia de las relaciones y los vínculos existentes en una dinámica violenta[13]. Por ello, se decidió construir un bloque de indicadores con el fin de registrar de manera sistemática las relaciones y los vínculos entre las personas que presentan una queja y los presuntos agresores. Se registró, por un lado, si existe una relación personal, académica, laboral, extracurricular, o bien si no existe relación alguna o ésta no puede ser identificada (este supuesto generalmente se presenta cuando se realizan agresiones a través de medios electrónicos). Finalmente, en este rubro se registró la existencia de más de una relación entre dos personas en caso de ser necesario[14].

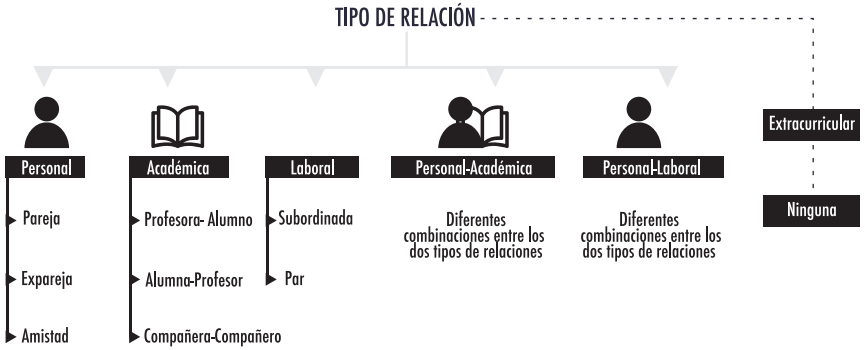
Una vez identificado el tipo de relación, se priorizó además establecer el vínculo existente. De esta forma, se puede conocer si un acto de violencia de género se produjo en una relación personal con un vínculo de pareja, expareja o amistad; si en una relación laboral el vínculo era de subordinado, superior o par; y si en una relación académica el vínculo fue de alumna-profesor, profesor-alumna, tutor-alumna, estudiante-académico y académico-estudiante[15]. Del mismo modo, se registran las diferentes combinaciones que se pueden dar entre las relaciones y vínculos (ver Cuadro 1, tomado del Informe sobre el *Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM*. Informe Anual: reporte del 29 de agosto de 2016 al 12 de junio de 2017).

[13] Véase, por ejemplo, Rubio-Garay, Fernando et al., (2015). "Factores asociados a la violencia en el noviazgo entre adolescentes: una revisión crítica", *Anuario de Psicología Jurídica*, núm. 25, 47-56. Adicionalmente, según la ENDIREH 2016, 43.9 % de las mujeres ha experimentado violencia en su relación de pareja actual o en la última que tuvieron. Esta encuesta también menciona que 25.3 % de las mujeres ha experimentado violencia en el ámbito escolar alguna vez en su vida y 26.6 % en el entorno laboral.

[14] Por ejemplo, una persona puede presentar una queja en contra de otra con la que mantenga tanto una relación académica como una laboral.

[15] El término *estudiante* se refiere a aquella persona inscrita en la Universidad para la realización de talleres, diplomados o actividades académicas similares, a la cual no le es asignado un número de cuenta. En contraste, un/a alumno/a es una persona inscrita a la Universidad y a quien le es asignado un número de cuenta (se incluye a las personas tesistas y a quienes se encuentran realizando un intercambio académico en la UNAM). Véase Oficina de la Abogada General. (2018). *Nota Metodológica relativa a la*

Cuadro 1[16]



Así, al construir este panorama de relaciones y vínculos en donde se generan los diferentes eventos reportados, fue posible obtener una mejor comprensión de la naturaleza de la violencia y las dinámicas de poder intrínsecas a ella. Tanto en el primero como en el segundo informe, se determinó que la relación en la que más se presentaron actos de violencia de género fue la académica (40.8 % y 39 %, respectivamente) y, dentro de ésta, el vínculo que registró los porcentajes más altos de quejas fue el de *alumna-académico* (62 % en el Primer Informe y 69 % en el Segundo). Este dato, adicionalmente, visibilizó un fenómeno particular: los académicos presuntos agresores se encontraban en una posición que les permitía ejercer violencia en contra de más de una persona, incluyendo grupos de clase enteros.

Tipos de violencia de género

Desde el inicio del registro, los tipos de violencia de género descritos en las quejas tuvieron un papel central en el diseño de la base de datos. En concordancia con el Protocolo, se identificó a la violencia de género como aquellas conductas encaminadas a generar un daño a otra persona o a grupos de personas con base en su sexo o género, y puede incluir daños físicos, sexuales, psicológicos, patrimoniales, económicos o de cualquier otra índole.[17]. Para determinar la existencia de un caso de violencia de género –y confirmar su subsecuente tratamiento a la luz del

elaboración del Informe sobre la Implementación del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género, México: Universidad Nacional Autónoma de México, Oficina de la Abogada General.

16 Oficina de la Abogada General. (2017). *Informe sobre el Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM. Informe Anual: reporte del 29 de agosto de 2016 al 12 de junio de 2017*. México: Universidad Nacional Autónoma de México, Oficina de la Abogada General.

[17] Oficina de la Abogacía General. (2019). *Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM*. México: Universidad Nacional Autónoma de México, Oficina de la Abogacía General, p. 3.

Protocolo y su inclusión en la base de datos– fue necesario valorar elementos tales como: comportamiento (acción u omisión) derivado de estereotipos de género, daño (individual y colectivo) de acuerdo con la persona que lo resintió, asimetría de poder (formal o informal), consecuencias (individuales, colectivas, mediatas e inmediatas), y contexto[18].

Se tomó como referencia principal para definir los tipos de violencia de género a incluir la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, además del *Código Penal Federal*, encuestas nacionales sobre violencia –incluyendo la ENDIREH–, y literatura académica nacional e internacional que ayudara a identificar cómo y qué registrar en temas de violencia de género.

Así, se registra la ocurrencia de violencia física, patrimonial y económica. Igualmente, se identifica la violencia psicológica a través de las diferentes conductas que la constituyen como negligencia, abandono, insultos, humillaciones, etc. De esta misma forma se observa la presencia de violencia sexual a través de sus diferentes conductas como acoso sexual, hostigamiento sexual, abuso sexual, violación, y *sexting* sin consentimiento. Esta última conducta de violencia de género comprende hechos tales como tomar o difundir mensajes, imágenes o videos de contenido sexual sin el consentimiento de la persona que creó ese contenido[19].

Finalmente también se consideró identificar algunas conductas análogas a los tipos de violencia, incluyendo discriminación por género, discriminación por orientación sexual, así como hostigamiento y acoso sin connotación sexual.

Cabe destacar que la normalización de la violencia es uno de los principales factores que contribuye a que sea invisibilizada y, por lo tanto, propagada. Por ello, se buscó incluir en la base de datos y los informes institucionales cualquier conducta reportada en las quejas y enmarcada en el espectro de la violencia de género, independientemente de su tipificación como delito en el sistema jurídico mexicano.

Ambos informes estadísticos arrojaron que la mayoría de las actas reportaban más de un tipo de violencia (el Primer Informe muestra una relación de 234 personas que presentan una queja frente a 328 tipos de violencia identificados, mientras que el Segundo Informe cuenta con 251 personas que presentan una queja, y 393 tipos de violencia). También se determinó que la violencia sexual fue el tipo de

[18] *Ibidem*, p. 5.

[19] La definición de *sexting* sin consentimiento fue desarrollada con base en algunos de los primeros acercamientos académicos y de la sociedad civil al tema en México y actualizada conforme al avance en el análisis de los casos. Véase, por ejemplo, Lachenal, Cecile. (2 de septiembre de 2014). "El sexting, una nueva forma de violencia contra las mujeres y niñas", *Fundar*. Disponible en *https://fundar.org.mx/el-sexting-una-nueva-forma-de-violencia-contra-las-mujeres-y-las-ninas/* (Recuperado el 26 de septiembre de 2019)

violencia más frecuente en las quejas. En el Primer Informe, 50.4 % de la violencia reportada era de tipo sexual; en el Segundo, el porcentaje se elevó a 76.5 %. Este dato fue esencial para consolidar campañas de prevención coordinadas por la OAG y sesiones de formación de *personas orientadoras* enfocadas a la cultura del consentimiento sexual.

Circunstancias en que se ejerce la violencia

Un elemento más que se consideró pertinente registrar fue el conjunto de circunstancias en que se ejercieron los actos de violencia. Este apartado incluyó variables, por ejemplo, para identificar cuántas de las quejas por violencia de género se presentaron a partir de actos realizados por medios cibernéticos y cuántos de estos medios se utilizaron, incluyendo redes sociales y correo electrónico, entre otros.

Otro aspecto considerado en relación con las circunstancias bajo las cuales se genera la violencia fue el lugar donde sucedió el evento. De esta forma, se puede visualizar cuántas quejas se presentan por hechos que suceden tanto fuera como dentro de las instalaciones universitarias. Además, en el caso de los hechos acaecidos dentro de Ciudad Universitaria, se decidió marcar cuántos de éstos se efectuaron en el sistema de transporte interno Pumabús.

Finalmente, en este apartado se identifica si existen uno o más eventos violentos en una queja, así como las fechas en que sucedieron el primer y último ejercicio de violencia de género.

De esta manera, se pretende contar con un panorama mucho más claro de las circunstancias bajo las cuales suceden los eventos violentos dentro de la Universidad. Entre mayor comprensión se tenga respecto a las particularidades de los hechos violentos, mejor será la respuesta que se pueda dar a los mismos.

Procedimientos de investigación

En este sector de la base de datos se incluyeron las variables necesarias para registrar el inicio de procedimientos formales y alternativos con enfoque de justicia restaurativa. En el caso de los primeros, fue fundamental precisar el tipo específico según la adscripción del presunto agresor: procedimientos disciplinarios al alumnado, procedimientos de investigación administrativa al personal académico y administrativo, aviso de sanción o rescisión al personal de confianza, y procedi-

miento de evaluación al personal contratado por honorarios. Cada procedimiento se ligó con una variable que plasma a la autoridad responsable –la persona titular de la entidad o dependencia correspondiente o el Tribunal Universitario– y a otra que marca su conclusión, incluyendo sanciones formales, determinaciones de no imponer una sanción, y otros factores que ponen fin al asunto, por ejemplo, la renuncia del presunto agresor o el alcance de un acuerdo derivado de un procedimiento alternativo con enfoque de justicia restaurativa. Además, se generaron variables para registrar las Medidas Urgentes de Protección emitidas, los procesos de acompañamiento al Ministerio Público llevados a cabo por la UNAM, y las acciones adicionales de prevención emprendidas por la autoridad universitaria, incluyendo campañas de concientización y medidas de seguridad.

En el Primer Informe se reportó que 67 % de los procedimientos iniciados devino en una sanción o acuerdo; en el Segundo, 67.5 % concluyó con una sanción y 3.2% con un acuerdo. Por otra parte, el Primer Informe visibilizó la necesidad de reformar el Tribunal Universitario (21 de sus 42 casos al cierre del reporte se encontraban pendientes de resolución) y dotarlo de mayores recursos y especialización en materia de género.

En conclusión, la recopilación y sistematización de datos, junto con la elaboración de informes estadísticos, ha generado una plataforma amplia de información relativa a la aplicación del Protocolo. Este proceso –innovador en el campo de protocolos universitarios de violencia de género en el mundo– no sólo ha sido valioso para tomar decisiones informadas sobre el futuro de la política de la UNAM en materia de género, sino que también ha fomentado la corresponsabilidad comunitaria sobre el Protocolo al transparentar sus aciertos y oportunidades de mejora. La base de datos y los informes representan un esfuerzo de comprender mejor el fenómeno de la violencia de género en la Universidad, supervisar las actuaciones de la autoridad en la materia, mejorar la implementación de los procedimientos con base en datos, e invitar a la comunidad a ser parte de la solución frente a un reto que nos atañe a todas y a todos.

BIBLIOGRAFÍA

Normatividad universitaria y documentos relacionados con la política institucional de la UNAM en materia de género

Acuerdo por el que se Establecen Políticas Institucionales para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de Casos de Violencia de Género en la Universidad Nacional Autónoma de México. (2016)

Informe sobre el Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM. Informe Anual: reporte del 29 de agosto de 2016 al 12 de junio de 2017.

Informe sobre el Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM. Informe Anual: reporte del 13 de junio de 2017 al 8 de junio de 2018.

Nota Metodológica relativa a la elaboración del Informe sobre la Implementación del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género. (2018)

Oficina de la Abogacía General. (2019). Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM (Segunda ed.). México: Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado el 30 de Septiembre de 2019, de http://abogadogeneral.unam.mx/pdf/2019/2019-03-15-protocolo-violencia-genero.pdf

Instrumentos internacionales

Recomendación General núm. 19 sobre la violencia contra la mujer. (1992)

Recomendación General núm. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la Recomendación General núm. 19. (2017)

Recomendación General núm. 9 sobre estadísticas relativas a la condición de la mujer. (1989)

Resolución A/RES/70/1 de la Asamblea General de las Naciones Unidas. Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. (2015)

Instrumentos nacionales

Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2016.

Doctrina

ACNUDH. (2018). *Enfoque de datos basados en derechos humanos*. Ginebra: ACNUDH.

KLASEN, Stephan y FLEURBAEY, Marc. (2018). *CDP Background Paper No. 44. Leaving no one behind: Some conceptual and empirical issues*. New York: United Nations Committee for Development Policy.

LACHENAL, Cecile. (2 de septiembre de 2014) "El sexting, una nueva forma de violencia contra las mujeres y niñas", *Fundar*. Recuperado de *https://fundar.org.mx/el-sexting-una-nueva-forma-de-violencia-contra-lasmujeres-y-las-ninas/*

ONU Mujeres. (2018). *Hacer las promesas realidad: la igualdad de género en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Estados Unidos: ONU Mujeres.

RUBIO-GARAY, Fernando *et al*. (2015). "Factores asociados a la violencia en el noviazgo entre adolescentes: una revisión crítica", *Anuario de Psicología Jurídica*, núm. 25.

SERRET, E. (2008). "Hacia una redefinición de las identidades de género". GénEros.*Revista de investigación y divulgación sobre los estudios de género*, *18*(9), pp 71-97.

XV

EL TRIBUNAL UNIVERSITARIO ANTES Y DESPUÉS DEL PROTOCOLO

Marco Antonio Luna Orozco[1]

La violencia por motivos de género es un problema estructural que afecta a la comunidad internacional y cuya atención se ha vuelto prioritaria. Para contribuir al combate de la violencia de género, nuestro país ha adoptado diversos compromisos en materia de derechos humanos, incluyendo el de armonizar la legislación en los tres niveles de gobierno con los estándares internacionales, esto con el objetivo de garantizar la equidad de género.

Algunos organismos nacionales e internacionales de derechos humanos especializados en esta materia han detectado que la educación es un instrumento clave si se desea transformar el enfoque social que normaliza los comportamientos discriminatorios que limitan el acceso y desarrollo integral de segmentos poblacionales de atención prioritaria.

La Universidad, como institución educativa, es estratégica en la lucha contra la violencia de género, ya que es también un espacio cultural en el que conviven personas de los diversos estratos sociales e ideológicos que componen la sociedad mexicana. En ambos aspectos, la UNAM ha sido consciente del grave problema de desigualdad y violencia con motivos de género que hay en nuestro país, el cual afecta con mayor frecuencia a las mujeres.

A fin de coadyuvar a reducir las diferencias injustificadas, socialmente construidas entre las personas, la Universidad ha emitido desde 1992 instrumentos para eliminar, en todos sus niveles e instalaciones, esquemas sociales discriminatorios que

[1] Secretario auxiliar del Tribunal Universitario de la Universidad Nacional Autónoma de México.

vulneren derechos humanos por motivos de género y que han sido normalizados por nuestra sociedad.

El Tribunal Universitario fue estructurado en su forma actual con la publicación de su reglamento en diciembre de 1998 y, con las facultades a él conferidas, fue pionero en la resolución de casos en los que existían elementos de violencia de género mediante una interpretación en sentido amplio de la legislación universitaria, ello encuadrando las diversas manifestaciones de violencia de género como conductas de indisciplina que afectaban a la comunidad universitaria al vulnerar sus principios y valores, al tenor de los cuales la Universidad cumple su función social educativa y de difusión cultural en beneficio del país.

El Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM (en adelante el Protocolo) es la primera herramienta especializada que atiende los casos de esta naturaleza distribuyendo funciones, competencias y obligaciones entre las diversas autoridades encargadas de recibir, investigar y dar seguimiento a las quejas. Además, el Protocolo ha aportado insumos conceptuales que auxilian a tales autoridades con el objetivo de incoar los procedimientos de atención identificando correctamente las distintas formas en que se manifiesta la violencia de género, así como la vinculación de éstas con las conductas sancionadas por la legislación universitaria.

Asimismo, el Protocolo ha funcionado como un instrumento que visibiliza conductas y dinámicas heteronormativas que se reproducen en la Universidad y generan privilegios indebidos en favor de algunas personas integrantes de su comunidad y obstaculizan el desarrollo de otras. Al mostrar esta situación, el Protocolo ha permitido que la comunidad en general empatice con las diferencias y sea consciente de los comportamientos, comentarios y agresiones que constituyen actos de violencia de género, lo que a su vez ha propiciado el rechazo de dinámicas con sesgos negativos y el empoderamiento de los sectores más vulnerados como alumnas, académicas, trabajadoras y poblaciones LGBTI+ de la UNAM que, al contar con una estructura institucional comprometida y confiable, cada vez más optan por alzar la voz y denunciar actos de violencia de género.

Todo lo anterior genera un impacto indirecto pero sustancial en las labores del Tribunal Universitario, pues permite que las acciones y procedimientos que se inicien por violencia de género cuenten desde su origen con fundamentos y motivaciones adecuadas a las necesidades específicas de estos casos, ya que se garantiza que las autoridades universitarias encargadas de investigar y remitir los casos observen dentro de sus gestiones los principios de atención, como debida diligencia, confidencialidad, transparencia y accesibilidad, asegurando que los procedimientos inicien y se remitan al Tribunal Universitario en estricto apego a los estándares

nacionales e internacionales en materia de protección de las víctimas, marcando así las pautas para el conocimiento y la adecuada valoración de las circunstancias de cada caso concreto.[2]

Es necesario puntualizar que la remisión óptima de los casos es el único presupuesto legal que permite al Tribunal intervenir con el propósito de corregir y sancionar, en la medida de lo posible, las acciones de violencia de género que acontecen en la Universidad. Es por ello que la profesionalización en la atención a víctimas ha fortalecido la incidencia del Tribunal dentro de la política institucional de cero tolerancia a la violencia de género en la UNAM, pues el Tribunal Universitario tiene un compromiso con la comunidad: conocer y desahogar los casos que se remiten con base en el respeto y protección de los derechos humanos de las personas involucradas, es decir, tanto de quienes han sufrido violencia de género –garantizando la no exposición ni revictimización de la persona afectada frente a su presunto agresor–, como de quienes han sido acusados por cometer conductas de violencia de género –observando las formalidades esenciales de todo procedimiento en el que pueda imponerse una sanción.

Asimismo, en virtud del Protocolo, las autoridades competentes para atender y remitir los casos de violencia de género tienen la obligación de analizar en cada caso si la acción o conducta atribuida a una persona que forma parte de la comunidad universitaria deriva de estereotipos o roles de género, el daño que produce, el alcance de sus consecuencias –físicas, psicológicas y emocionales– y si esta conducta se generó en un contexto de asimetría de poder. Así, en tanto las autoridades encargadas de la recepción de quejas e investigación están orientadas por el Protocolo, las controversias que se plantean al Tribunal cuentan con elementos de análisis que permiten a este órgano colegiado aplicar la perspectiva de género.

Lo anterior resulta relevante ya que la competencia del Tribunal Universitario se fija en el Estatuto General y en el Reglamento del Tribunal Universitario y de la Comisión de Honor, por lo que sus facultades se describen de forma genérica debido a que responden a una realidad dinámica y en constante transformación. En tal sentido, los instrumentos normativos secundarios constituyen una herramienta auxiliar que permite integrar el marco normativo general con situaciones concretas que, por sus características, no pueden preverse siempre y de forma particular en el marco jurídico universitario; por ejemplo, el *sexting*.

[2] Se puede observar que en el Informe de Gestión de 2015 de la OAG (subsistema jurídico), el Tribunal Universitario atendió 252 casos del 1° de enero del 2015 al 13 de noviembre del mismo año, de los cuales, 15 asuntos versaron sobre situaciones de (violencia de) género. Éstos fueron categorizados en los rubros de «faltas de respeto» y «agresión». En contraste, en el Informe de Gestión de 2016, encontramos que el Tribunal Universitario recibió 316 asuntos, de los cuales 43 fueron juzgados con perspectiva de género (28 más que el año anterior).

Ahora bien, considerando que el Tribunal, como toda instancia decisoria que puede imponer sanciones, únicamente puede avocarse al estudio de la cuestión o controversia que le es planteada, el Protocolo resulta relevante, pues a través de la remisión de un caso cuya controversia incluya la perspectiva de género y el estudio de los elementos que justifican su aplicación, el Tribunal puede argumentar sus decisiones incorporado un enfoque garantista en el estudio y análisis de los casos de violencia de género que le son remitidos, depurando los sesgos y asignaciones sociales establecidas con base en los roles de género.

La posibilidad de utilizar la perspectiva de género resulta fundamental ya que, en tanto el Tribunal Universitario realiza una labor cuasi jurisdiccional, sus integrantes tienen la posibilidad de hacer efectivo el derecho a la igualdad y a una vida libre de violencia, evitando utilizar preceptos legales, interpretaciones y formulismos procedimentales que puedan reproducir comportamientos socialmente esperados de acuerdo con el género asignado y entorpecer en consecuencia el acceso a la justicia de los interesados en el procedimiento, especialmente de las víctimas.

Así pues, aunque se trata de un instrumento no vinculante para el Tribunal Universitario, el Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM es una valiosa herramienta que ha contribuido a individualizar las sanciones con un enfoque de proporcionalidad y tomar decisiones con base en los principios de justicia y equidad atendiendo al contexto específico e individual de cada una de las personas en relación con su género. Lo anterior beneficia a toda la comunidad ya que sus resoluciones tienen un impacto tanto para los interesados en el procedimiento como en la comunidad en general pues son sólo algunos de los varios instrumentos con que cuenta la institución con el fin de coadyuvar en la transformación de la sociedad.

Dicho de otro modo, mediante las resoluciones del Tribunal la Universidad envía un claro mensaje a la sociedad mexicana: la comunidad universitaria, en toda su diversidad, no tolera conductas, dinámicas o acciones que redunden en detrimento del respeto y la dignidad de todas las personas que la integran.

En el mismo sentido, el Tribunal Universitario ha puntualizado constantemente en el texto de sus resoluciones que la responsabilidad social de la UNAM no se agota en la función educativa, sino que también comprende la formación de las y los alumnos. No basta con preparar profesionales capacitados en las diferentes carreras que ofrece la Universidad, también es necesario que sean personas conscientes, respetuosas y sensibilizadas con las diferencias estructurales que existen por motivos de género dentro de la sociedad mexicana, a fin de que ejerzan su profesión de forma ética y congruente con los valores universitarios.

En conclusión, el Protocolo es una de las muchas formas en que la Universidad Nacional Autónoma de México se consolida como una institución académica y cultural reconocida a nivel internacional que prepara generaciones de profesionistas críticos y preocupados por las diferentes problemáticas del entramado social. Las acciones por la equidad de género que se desarrollan actualmente en la Universidad, desde diversas trincheras, contribuyen al cambio social pues las modificaciones que ocurran dentro de la comunidad universitaria causarán efectos al reproducirse en el resto de la sociedad mexicana debido a que aquélla es reflejo de ésta.

Sin duda, aún hay mucho por avanzar, y todavía existen cuestiones que pueden y deben mejorarse. Para ello, el Tribunal Universitario en su actuar cotidiano reitera constantemente su compromiso de resolver los casos de violencia de género de manera sensible, empática y responsable, atendiendo casos concretos y las necesidades de la diversidad que integra la comunidad universitaria.

BIBLIOGRAFÍA

Oficina de la Abogacía General. (2015). *Informe de Gestión de 2015*. Disponible en http://www.abogadogeneral.unam.mx/informes-anuales Recuperado el 24 de septiembre de 2019.

Oficina de la Abogacía General. (2019). Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM (Segunda ed.). México: Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado el 30 de Septiembre de 2019, de http://abogadogeneral.unam.mx/pdf/2019/2019-03-15-protocolo-violencia-genero.pdf

XVI

RETOS Y AVANCES DE LA COORDINACIÓN INSTITUCIONAL PARA LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Jorge Barrera Gutiérrez[1]
Maricela Morales Ángeles[2]

La preocupación del doctor Enrique Graue Wiechers, rector de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), ante la violencia de género se reflejó en su Plan de Desarrollo Institucional[3]. Por lo anterior, en 2016 se elaboró e implementó por la entonces Oficina del Abogado General, ahora Oficina de la Abogacía General (OAG) de la UNAM, el Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género, cumpliendo así el Acuerdo por el que se Establecen Políticas Institucionales para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de Casos de Violencia de Género en la Universidad Nacional Autónoma de México. Consideramos que, después de tres años, es posible elaborar un primer balance sobre los retos y avances de la coordinación institucional interna que ha generado la implementación del Protocolo.

El primer logro fue articular el Protocolo con la normativa del SSJ de la UNAM, con ello se cumplió el objetivo de vincular adecuadamente el subsistema y el procedimiento para atender los casos de violencia de género mediante las instancias dependientes de la Oficina de la Abogacía General. En ese sentido, el Protocolo precisó los mecanismos formales y alternativos con el fin de encauzar los asuntos de violencia de género, lo cual resultó un paso importante en la materia.

De esta manera, el Protocolo permitió afrontar los retos en los que se vio inmersa la Universidad previos a su implementación y que ha buscado combatir concomi-

[1] Director General de Asuntos Jurídicos de la Oficina de la Abogacía General de la UNAM.
[2] Coordinadora de Oficinas Jurídicas de la Oficina de la Abogacía General de la UNAM.
[3] Véase: Plan de Desarrollo Institucional del Dr. Enrique Graue Wiechers 2015-2019, Rector de la UNAM.

tantemente, los cuales se pueden resumir en: I. La manera en que se presentaban las quejas y/o denuncias; II. La falta de claridad en los mecanismos formales y la ausencia de procedimientos alternativos; III. El desconocimiento de instancias y la percepción de que no se realizaban labores para prevenir, atender, sancionar y erradicar los casos de violencia de género; IV. La falta de una instancia especializada y con atribuciones para conocer los casos presentados en la Universidad. A continuación se abordarán los primeros tres puntos, en vista de que un capítulo se dedica a la reestructura de esta instancia especializada (ver artículo de Alejandra Betanzo y Armando Meneses).

La manera en que se presentaban las quejas y/o denuncias

Por cuanto hace a la manera en que se presentaban las quejas y/o denuncias, se advirtió lo siguiente:

- Algunas mujeres acudían directamente con funcionarios de las entidades académicas o dependencias universitarias para denunciar el agravio sufrido, y su credibilidad era puesta en duda porque carecía de elementos de prueba con qué acreditar su dicho o no tenía acceso a los elementos para su presentación. Estas situaciones pudieron haber tenido como consecuencia inhibir la presentación de quejas o denuncias con motivo de violencia de género.

- Pocas eran las denunciantes que acudían directamente con el jefe de la Oficina Jurídica de la entidad universitaria para levantar el acta de hechos circunstanciada y así denunciar al agresor; si lo hacían, les solicitaban pruebas con el objetivo de iniciar el procedimiento correspondiente. Las personas denunciantes eran atendidas por los jefes de Unidad Administrativa, secretarios generales y académicos, jefes de departamento o los jefes de Oficina Jurídica de la entidad académica o dependencia. Al respecto, se observó que en ocasiones estos funcionarios no contaban con la capacitación necesaria para evitar la revictimización y actuar imparcialmente, según los testimonios de las personas en situación de víctima.

Actualmente el Protocolo establece que, para iniciar un procedimiento formal, las autoridades se deben remitir a las disposiciones existentes en la Legislación Universitaria según la calidad de la persona que haya cometido el acto denunciado –Estatuto General de la UNAM para alumnos, los Contratos Colectivos de Trabajo para académicos o trabajadores de base, o bien la Ley Federal del Trabajo para el personal de confianza.

La señalada falta de claridad en los mecanismos formales y la ausencia de procedimientos alternativos

Otra de las preocupaciones a atender fue la ausencia de claridad en los mecanismos formales señalada por los quejosos y la falta de procedimientos alternativos de atención, lo cual hizo necesario esclarecer el marco jurídico y así asegurar su entendimiento y cumplimiento. Actualmente el Protocolo subraya la posibilidad de accionar dos vías: el procedimiento formal y el procedimiento alternativo restaurativo.

El procedimiento formal demanda identificar a la persona presunta agresora, su pertenencia a la comunidad universitaria y que los hechos señalados constituyan probables actos de violencia de género. Cumplidos los anteriores requisitos, dependiendo de la calidad que guarde la persona presunta agresora en la comunidad Universitaria, se debe atender por la legislación aplicable, según el sujeto, de la siguiente manera:

- Alumnos: Se aplica el Estatuto General de la UNAM, Reglamento del Tribunal Universitario y de la Comisión de Honor.

- Académicos: Se aplica el Contrato Colectivo de Trabajo suscrito con la AAPAUNAM, iniciando el denominado Procedimiento de Investigación Administrativa (PIA).

- Personal administrativo de base: Se aplica el Contrato Colectivo de Trabajo firmado con el STUNAM, iniciando el PIA.

- Personal de confianza o funcionariado: Se inicia un procedimiento donde se brinda la garantía de audiencia al probable agresor y se aplica la Ley Federal de Trabajo.

Cabe aclarar que si se llegase a tener dos o más calidades de las antes mencionadas, el procedimiento se realiza conforme a la categoría en la que se haya ejercido la violencia; y si se tratase de personas externas a la comunidad universitaria o desconocidas, la Unidad para la Atención de Denuncias (UNAD) dentro de la UNAM debe proponer medidas de no repetición.

En relación con la presentación de la queja, si ésta fue presentada ante la UNAD, debe hacerse del conocimiento de la Oficina Jurídica de la entidad académica o dependencia involucrada, para que se inicie el procedimiento formal y dichas instancias den seguimiento al procedimiento de manera coordinada.

Por otro lado, el procedimiento alternativo es una medida de solución basada en los principios y valores de la justicia restaurativa; su objetivo es la reparación y restitución del daño ocasionado. No obstante, para que este procedimiento pueda ser llevado a cabo, se requiere que así lo solicite la parte afectada; y tratándose de menores de edad, que se cuente con la autorización de los padres o tutores. El procedimiento en comento será desahogado únicamente por la UNAD, por ser la instancia con capacitada y con atribuciones para la atención especializada con perspectiva de género y un enfoque de derechos humanos.

Otras particularidades del procedimiento alternativo son que puede llevarse de manera no presencial, y las personas que participen pueden darlo por terminado en cualquier momento; así también las limitantes en la aplicación del mismo, toda vez que se prevén diversas hipótesis en las que no será procedente su admisión[4].

El desconocimiento de instancias y la percepción de que no se realizaban labores para prevenir, atender, sancionar y erradicar los casos de violencia de género

Previo a la implementación del Protocolo en materia de violencia de género, cuando algunos denunciantes decidían presentar su queja por escrito ante el rector o la entonces Oficina del Abogado General, el asunto se turnaba a la entidad académica o dependencia universitaria donde estaba adscrito el probable responsable para que los titulares de ésta determinaran lo conducente, lo cual podría resultar en instrumentar o no el Procedimiento de Investigación Administrativa aplicable y/o el procedimiento disciplinario.

Dicha situación dificultaba observar si la autoridad universitaria tomaba las medidas preventivas requeridas en favor de la parte agraviada. También era difícil saber si al denunciante se le otorgaba el apoyo psicológico y acompañamiento ante el Ministerio Público. No obstante lo anterior, en todos los casos denunciados ante la autoridad ministerial, la Universidad desahogaba en tiempo y forma los requerimientos que al efecto ha requerido la autoridad ministerial para integrar la averiguación previa.

4 Véase el numeral 77 del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM, Oficina de la Abogacía General de la UNAM, Segunda versión, marzo 2019, UNAM.

Avances y oportunidades

La implementación y el seguimiento del Protocolo permitieron que, en el presente año, se realizaran modificaciones al mismo, con la finalidad de alcanzar los resultados demandados por la propia Institución y la comunidad universitaria.

El Protocolo ha permitido que la comunidad universitaria e incluso personas ajenas a ella no se sientan solas ante situaciones de violencia de género. A pesar de los grandes retos en la materia, la Universidad escucha a la comunidad y toma las acciones encausadas a protegerla e instrumentar los procedimientos contractuales y/o legales para, en su caso, sancionar al presunto infractor.

Es importante resaltar que, aun cuando no se contaba con el principio de perspectiva de género al resolver un Procedimiento de Investigación Administrativa, se les otorgaba el valor requerido a las declaraciones de las presuntas víctimas o quejosos. Actualmente, el PIA, a partir del Protocolo, no sólo se resuelve con perspectiva de género, sino que así se lleva a cabo todo su desahogo.

Con la creación del Protocolo y su actualización, se ha logrado reunir y conjugar una serie de directrices encaminadas a atender los casos de violencia de género, recopilando y sistematizando propuestas, opiniones y documentos de diversas instituciones especializadas en el tema; pero sobre todo considerando las necesidades específicas de la comunidad universitaria.

Es así como después de la creación del Protocolo y la publicidad tanto del mismo como de la UNAD, la mayoría de las víctimas acude a presentar su queja o denuncia ante la citada unidad como instancia especializada, y al efecto se instrumenta por parte de personal capacitado el acta de hechos respectiva y se otorga el apoyo psicológico y legal. Lo anterior, en busca de una atención integral a cada caso en concreto. Sin embargo, se advierte que algunas quejosas todavía acuden directamente a sus dependencias de adscripción o de la adscripción de los denunciados a levantar su queja.

Finalmente, ante la reciente actualización del Protocolo es importante resaltar la importancia de analizarlo permanentemente y, en su caso, actualizar su contenido, en busca de la continua atención a las necesidades y resultados obtenidos con el objeto de enfrentar los casos que se presenten, para erradicar la violencia de género dentro de la Universidad.

Uno de los retos del Protocolo es atender de manera integral a las denunciantes, lo cual no implica únicamente el cuidado psicológico y jurídico, sino que se busque

que las necesidades particulares de cada una sean escuchadas y cubiertas de acuerdo con la normativa universitaria y la legislación federal y/o local.

Otro reto importante es sensibilizar a las autoridades universitarias respecto a lo importante que es atender este tipo de denuncias, en especial si no es posible llevar un procedimiento alternativo y, en consecuencia, llevar a cabo las acciones correspondientes a cada caso.

La autoridad universitaria debe analizar la violencia de género de forma imparcial respetando la presunción de inocencia, pero sin dejar de atender las denuncias presentadas, para implementar el procedimiento alternativo o el formal, según sea el caso, y resolver de la manera más expedita posible, precisando las responsabilidades en el caso concreto.

Desde la creación del Protocolo y su actualización ha habido un avance considerable en la sensibilización y atención de los casos de violencia de género. Sin embargo, también existe el gran reto de seguir brindando la atención adecuada en los casos de violencia de género, así como buscar su disminución y, en un futuro, erradicarlos de la Universidad. Su eliminación es claramente un compromiso de la Universidad, pero también lo debe ser de toda la comunidad universitaria. La violencia de género no debe ser permitida en el actuar cotidiano de cada universitario, ya sea trabajador, académico, autoridad o estudiante. Es un compromiso de todos y de todas.

La experiencia de la Coordinación de Oficinas Jurídicas y las oficinas jurídicas ante la implementación del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM

Indudablemente, la implementación del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM ha representado, para esta Coordinación y para las Oficinas Jurídicas, áreas pertenecientes al Subsistema Jurídico (SSJ) de la UNAM[5], una de las labores más enriquecedoras, ya que en la mayoría de los casos ha permitido reforzar la experiencia –previamente adquirida–, de la mano de profesionales capacitados en la materia, y con los instrumentos que sirven como guía in-

[5] El Subsistema Jurídico de la Oficina de la Abogacía General está conformado por: I. Dirección General de Asuntos Jurídicos; II. Dirección General de Estudios de Legislación Universitaria; III. Coordinación de Oficinas Jurídicas; IV. Oficinas Jurídicas adscritas a las entidades académicas y dependencias administrativas; V. Unidad para la Atención y Seguimiento de Denuncias dentro de la UNAM; y VI. Unidad de Auditoría, Control y Evaluación de Asuntos Jurídicos. Oficina de la Abogacía General (2019), "Preguntas frecuentes".

valuable para escuchar, observar, analizar, acompañar, apoyar y aplicar los criterios y procedimientos jurídicos que permitan erradicar la violencia en la Universidad.

Sabemos que esto sólo es el principio para terminar con uno de los problemas más graves y sensibles que tenemos a nivel mundial, del que nuestro país y nuestra querida Universidad no han estado exentos, porque lamentablemente parte de nuestra sociedad ve con normalidad que una persona o un grupo de personas vulnerables sufra insultos, sea sobajada o maltratada. Frente a esto, debemos preguntarnos por qué se ha restado importancia a la violencia que se ejerce sobre los demás; en qué momento se creyó que el trato indigno, la intolerancia y la falta de respeto deben prevalecer.

Las y los abogados auxiliares, así como jefas (es) de Oficinas Jurídicas, en cada una de sus entidades académicas se han ocupado de los casos que les han sido confiados, los atienden desde el inicio hasta su total conclusión. El camino no ha sido fácil; existen resistencias, pero eso nunca es visto como un impedimento, más bien es un reto diario, con el compromiso de que es nuestra oportunidad para cambiar los modelos impuestos, ya que deseamos ser parte de ese cambio que tanto necesitamos, en el que deben imperar los valores, siendo uno de ellos el respeto.

Algunas de las experiencias profesionales, en las que hemos trabajado para erradicar la violencia de género, nos permiten identificar que:

1. Nadie está exento de formar parte (directa o indirectamente) de ese tipo de violencia.

2. Cualquier clase de violencia debe ser atendida de manera inmediata para evitar daños colaterales.

3. El daño social que ocasiona la violencia es incalculable, genera resentimientos que en nada beneficia a la comunidad universitaria ni a la ciudadanía, y tiene repercusiones serias a corto y largo plazo.

4. Comprometerse en la atención de estos casos, permite soluciones inmediatas y directas que se verán reflejadas a largo plazo.

5. Nuestros conocimientos y experiencia en la defensa legal, permitirán sostener fundada y motivadamente las sanciones justas que se impongan.

6. El dialogo ayuda a reconstruir y mejorar los procesos que permitan evitar actos de violencia de género.

7. Formamos parte del cambio por convicción, no por obligación.

La participación decidida del personal de las Oficinas Jurídicas seguirá siendo un elemento fundamental en la solución de los problemas que provoca la violencia de género. Su fortaleza radica en la capacitación, en el intercambio de experiencias para abordar los asuntos, con ideas propositivas, generando vínculos con las autoridades de procuración de justicia, como se ha hecho por parte de la Abogacía General y de la Coordinación de Oficinas Jurídicas.

En ese sentido, se destaca una de las primeras actividades que tuvimos en el año 2017, relativa a las *"Jornadas de Profundización e Intercambio de Experiencias sobre la Implementación del Protocolo para la Atención de los Casos de Violencia de Género en la UNAM"*, en donde tuvimos la oportunidad de escuchar y procesar preguntas e interacciones constructivas y críticas por parte de los abogados del Subsistema Jurídico; fue un laboratorio necesario para avanzar en la instrumentación del Protocolo.

Conclusiones

Resulta incuestionable que la educación debe ser un pilar fundamental, y que deben provocarse sinergias con las instancias académicas para que nos ayuden a entender que existen límites en las relaciones personales y laborales, con especial énfasis en los valores.

En la Oficina de la Abogacía General y todas las áreas que la conformamos, ocuparnos de los asuntos de violencia de género nos ha brindado la oportunidad de mejorar nuestras relaciones interpersonales, al ser empáticos con las víctimas, de ahí que hemos y seguiremos desarrollando habilidades indispensables que nos permitan cumplir a cabalidad con nuestro trabajo.

Tanto esta Coordinación, como las Oficinas Jurídicas, se han ocupado de asuntos profundamente dolorosos y sensibles que han provocado de manera inesperada y violenta que se interrumpa la vida, los sueños, el futuro de algunas integrantes universitarias; por ello, hemos estado, estamos y estaremos con las familias de quienes ya no podemos ver, pero que forman parte de nuestra vida. Tenemos el firme compromiso de acompañarlas en esos momentos aciagos, cooperando para minimizar los trámites administrativos y legales que son tortuosos para las víctimas indirectas, pero que hacemos con la mejor de las intenciones. A estas familias les decimos que no están solas y que son parte de esta gran comunidad universitaria.

BIBLIOGRAFÍA

Plan de Desarrollo Institucional del Dr. Enrique Graue Wiechers, Rector de la UNAM. Recuperado de http://www.rector.unam.mx/doctos/PDI-2015-2019.pdf el 25 de septiembre de 2019.

Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM, Oficina de la Abogacía General de la UNAM, Segunda versión, marzo 2019, UNAM

Oficina de la Abogacía General. (2019), "Preguntas frecuentes". Recuperado de http://www.abogadogeneral.unam.mx/preguntas.html#pregunta13 el 28 de junio de 2019.

Instrumentos y normatividad

Ley Federal de Trabajo

Estatuto General de la UNAM

Reglamento del Tribunal Universitario y de la Comisión de Honor

Contrato Colectivo de Trabajo suscrito con la AAPAUNAM

Contrato Colectivo de Trabajo firmado con el STUNAM

XVII

RETOS O AVANCES EN LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO PARA JEFES DE OFICINA JURÍDICA

Alma Rocío Becerra Ramírez[1]

La implementación del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM (el Protocolo) representó un desafío importante para todas las áreas involucradas, ya que estableció por escrito las acciones que se debían realizar al atender una situación de violencia de género.

En este sentido, uno de los primeros retos como jefa de Oficina Jurídica fue homologar los procedimientos que ya se llevaban a cabo en la Facultad de Estudios Superiores Iztacala, y después complementarlos con acciones que estaban estipuladas en el Protocolo y que, por distintas razones, no siempre se realizaban. Un ejemplo de ello era acompañar a las víctimas durante la presentación de la denuncia, ya que no se disponía del personal suficiente que permitiera realizar este apoyo.

Aunado a lo anterior, con la implementación del Protocolo también vino el proceso de capacitación del personal de la Oficina Jurídica, principalmente de quienes están involucrados de forma directa en la atención y seguimiento de los asuntos de violencia de género, por lo que surgió la necesidad de abrir un espacio en las labores diarias con el objetivo de poder asistir a los cursos que facilitó la Oficina de la Abogacía General y, posteriormente, atender las labores que se fueron rezagando.

A su vez, la Oficina Jurídica tuvo que transmitir esta información a las distintas áreas de la dependencia, para concientizar a los diversos actores respecto a lo que es la violencia de género, ya que no en todos los casos resulta sencillo identificarla

[1] Jefa de Oficina Jurídica de la Facultad de Estudios Superiores Iztacala, UNAM.

dada la gravedad de la misma, y que las acciones y hechos que la conforman se encuentran muy normalizados. Dicho trabajo se realizó con la finalidad de que aquellas personas que tuvieran conocimiento de este tipo de actos (académicos, funcionarios o personal administrativo) supieran que deben canalizarlos a la Oficina Jurídica, y no minimizar en ningún caso la conducta.

Otro reto al que se enfrentó la Oficina Jurídica con la difusión del Protocolo fue que las denuncias y consultas por violencia de género se duplicaron. El que la Universidad asumiera por escrito el compromiso de atender estos casos dio a los miembros de la comunidad universitaria la confianza de denunciar, o por lo menos de acercarse a la Oficina Jurídica a pedir información y/o asesoría. Esta confianza se reforzó al ver que lo plasmado en el Protocolo se reflejaba en la actuación del personal de la Oficina.

Al haber un mayor número de denuncias, se dedicó más tiempo a la atención de estos asuntos, lo que incrementó las labores que se realizaban en la Oficina Jurídica. En consecuencia, eventualmente surgió la necesidad de contar con más personal que auxiliara en las actividades relacionadas con la atención de las denuncias que se presentaban, y continuar con el resto del trabajo. Este aspecto se solventó con el apoyo de la titular de la dependencia, al autorizar la contratación por honorarios de un abogado adicional.

Actualmente estos retos se encuentran superados. El personal de la Oficina Jurídica ya ha asimilado perfectamente todos y cada uno de los pasos que se deben seguir para atender los casos de violencia de género; la organización en la dependencia nos permite atender la mayoría de los casos de los que se tiene conocimiento; y las acciones encaminadas a implementar el Protocolo se han incorporado a nuestras labores diarias, lo que ha derivado en un equilibrio en las actividades.

Aunado a lo anterior, no debemos perder de vista que todos los asuntos son diferentes y siempre implica un reto atenderlos adecuadamente: transmitir la información a la víctima de forma asertiva, indicándole las posibles consecuencias y alcances; lograr una empatía con ésta; comunicar claramente la información a fin de que la víctima perciba el apoyo de la Universidad, sin que genere expectativas erróneas. Por ello, siempre será necesario seguir estudiando el Protocolo y la literatura sobre violencia de género, con el propósito de tener claro lo que es y lo que no es, así como continuar recibiendo capacitación en la materia.

En el caso particular de esta Oficina Jurídica, una situación que ha merecido una atención especial ha sido aplicar el procedimiento alternativo en el caso de los trabajadores, y en específico con los de base, dado el término de 10 días que prevé

la cláusula 21 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente para el personal administrativo de la UNAM.

Somos conscientes de que el Manual para la Atención de Casos por Procedimiento Alternativo en la Unidad para la Atención de Denuncias (UNAD) dispone que cuando la persona interesada desee iniciar el procedimiento alternativo sin iniciar uno formal, es necesario que la única instancia que conozca el caso sea la UNAD, pues de esta manera dejaría a salvo el derecho de esta persona de iniciar posteriormente un procedimiento formal. Ello implica que la parte afectada se abstenga de oficializar una queja, ya que en caso de iniciar el procedimiento alternativo de manera simultánea al formal, se requiere que las partes involucradas lleguen a un acuerdo dentro de los plazos y términos establecidos para el procedimiento formal.

Es importante considerar que al ser esta Facultad un campus foráneo del central, la primera instancia a la que acude la víctima es a la Oficina Jurídica, y si bien puede que no se formalice una queja, en el momento en el que se brinda la asesoría, ya se está teniendo conocimiento de la situación, por lo que al ser representantes de la titular de la dependencia, comienzan a correr los términos previstos para iniciar el Procedimiento de Investigación Administrativa correspondiente. Este tema debe aclararse con el fin de distinguir la etapa del primer contacto como un momento que no implique el inicio de los términos, ya que suele perjudicar a quienes aún no deciden presentar la queja.

Ante esta situación, ha sido complicado canalizar varios asuntos hacia los procedimientos alternativos, no obstante, se continua trabajando en coordinar los tiempos.

Con independencia de los retos que se han afrontado y que se afrontarán, desde mi perspectiva también se ha logrado un avance importante con la aplicación del Protocolo: el efecto disuasivo que generó para los agresores, el cual no se manifestó con una disminución en la cantidad de los reportes formales de acoso, por el contrario, como ya se mencionó, hubo un incremento de éstos. Lo que sí logró fue inhibir ciertas conductas en los integrantes de la comunidad universitaria.

Dadas las funciones que realizo en la Oficina Jurídica, tengo contacto directo con muchos integrantes de la comunidad académica y, en pláticas con éstos que no necesariamente derivaron de situaciones de violencia de género, me he enterado de diversas conductas que se han modificado: algunos profesores han decidido abstenerse de tener nexos extraacadémicos con sus alumnos; ya no proporcionan ni piden números telefónicos, y cuando lo hacen, sólo es al jefe o jefa de grupo, e incluso hay quienes cuentan con un número telefónico sólo para el trato con el alumnado; no citan en lugares fuera de la dependencia si desean entregar calificaciones; no atienden a los alumnos en privado, si no es necesario; omiten expresar

comentarios respecto a la apariencia de los alumnos; evitan tener contacto físico con ellos (no saludan de beso); incluso, se han cambiado modalidades en la impartición de materias, como ha sido el caso de las clases de Clínica de la carrera de Médico Cirujano de la Facultad de Estudios Superiores Iztacala.

En las materias de Clínica, se les enseña a los alumnos cómo llevar a cabo la exploración física-clínica de los pacientes, lo cual implica una inspección visual, palpación, percusión y auscultación, así que los profesores intervenían mostrándoles a los alumnos cómo se realizaba. Sin embargo, dadas las diversas quejas que derivaban de esta actividad, se implementó una práctica "entre pares", es decir, entre los mismos alumnos. La actuación del profesor se ha limitado a observar que la exploración se realice correctamente y a corregir; también se ha procurado que desde semestres tempranos los alumnos estén en contacto directo con los pacientes.

Es importante mencionar que si bien esta práctica comenzó a implementarla la Jefatura de la carrera de Médico Cirujano, paulatinamente y con anterioridad a la publicación del Protocolo, también es relevante decir que la entrada en vigor de éste le dio sustento a la indicación que había dado la Jefatura de Carrera al profesorado, indicación que se no acataba frecuentemente, y si se aceptaba era con bastante renuencia.

Del mismo modo, la implementación del Protocolo ha propiciado que los alumnos, sin distinción de género, estén más empoderados al exigir respeto a los profesores en este sentido. He tenido casos en los que los alumnos le dicen de forma asertiva al profesor que ciertos comentarios no son de su agrado, y el resto del grupo los respalda; ya no se ríen de comentarios misóginos o fuera de lugar; o bien, hay casos en los que todos los alumnos de un grupo acuden a reportar situaciones de acoso: las alumnas manifiestan las conductas del profesor, y los alumnos testifican los hechos al corroborar las versiones de ellas y su percepción respecto al comportamiento del académico.

Lo anterior nos deja ver una mayor conciencia en los integrantes de la comunidad universitaria, que evidentemente no sólo opera en su propio beneficio, sino en el de la Universidad y de la sociedad en general.

Asimismo, considero que un beneficio indirecto que nos dio el Protocolo fue otorgarle legalidad a nuestra actuación como jefes de Oficina Jurídica, al establecer las acciones concretas a realizar para atender casos de violencia de género, indicando también lo que debe hacer la persona afectada y a dónde puede acudir si quiere levantar una queja, por lo que se delimitó nuestra función a lo marcado en dicho protocolo y se nos dio, al mismo tiempo, la seguridad de estar llevando a cabo

las acciones correctas para atender de la mejor manera a una persona víctima de violencia de género.

En lo personal, además de tener la satisfacción de ser parte del engranaje que se echó a andar con la implementación del Protocolo, de ser parte de ese cambio de mentalidad que se está generando en la Universidad, tengo el gusto de haber tenido un cambio de mentalidad, el cual me ha dado una visión distinta de la situación que he vivido como mujer, como hija, como hermana, madre, profesionista, trabajadora y compañera de trabajo, y me ha dado la oportunidad de hablar con otros integrantes de la comunidad universitaria con el fin de transmitirles esta nueva opción. Como lo mencioné, todavía hay mucho camino por andar en el tema de atención de casos de violencia de género, sin embargo, el trayecto avanzado es muy significativo.

XVIII

ESCUELA NACIONAL DE TRABAJO SOCIAL: LA UNIDAD PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO (UNIGENTS)

Leticia Cano Soriano[1]
Gabriela Gutiérrez Mendoza[2]

En la Recomendación número 35 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Violencia contra la Mujer (CEDAW) se convocó a usar la expresión *violencia por razón de género contra la mujer* porque ubica las causas y los efectos relacionados con el género y la violencia. "La expresión refuerza aún más la noción de la violencia como problema social más que individual, que exige respuestas integrales, más allá de aquellas relativas a sucesos concretos, autores y víctimas y supervivientes"[3]; además, expresa la desigualdad social vinculada con otras categorías como raza, clase y sexo.

La violencia de género se produce en un contexto de desigualdad social, que en primer orden vulnera la condición de las mujeres –por considerarlas susceptibles de procesos de apropiación de sus cuerpos y proyectos de vida– y de todas las personas que están fuera de los cuerpos heteronormados, como las personas LGBTI, comunidad *queer* y otros grupos; es parte de una estructura social donde "se perpetúan patrones de desigualdad; la violencia que ahí se gesta tiende a reproducirse a sí misma; perpetradores y víctimas forman parte del mismo proceso"[4], por lo anterior los procesos de intervención deben considerar los elementos circunstanciales

[1] Profesora y actualmente Directora de la Escuela Nacional de Trabajo Social. Actual Presidenta de la Comisión Especial de Equidad de Género del H. Consejo Universitario de la UNAM.
[2] Jefa de Departamento de Prácticas Escolares, académica orientadora en casos de violencia de género de la Escuela Nacional de Trabajo Social.
[3] www.acnur.org. (s.f.). Recuperado el 12 de junio de 2019, de https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2017/11405.pdf
[4] Torres Falcón, M. (2013). "Desigualdad social y violencia de género: hostigamiento, violanción, feminicidios", en Agoot, Carolina et al. *Visible en todas partes. Estudios sobre violencia contra mujeres en múltiples ámbitos*. México: Migual Ángel Porrúa, p. 261.

que contextualicen los hechos de las personas implicadas, además de los factores institucionales, culturales y organizativos.

Los actos de violencia de género, y de discriminación, no son actos de una sola persona; son definidos simbólicamente por la colectividad, la cual le da significado y los naturaliza despojando a las mujeres de su dignidad humana al depositar en ellas la responsabilidad de la agresión y así favorecer la impunidad por considerar que no hay actos sancionables sino relaciones y decisiones colocadas en vínculos privados. Al definir la violencia de género como la que se ejerce contra las mujeres por su condición de género, permite reconocer "el carácter relacional de este tipo de violencia: se ejerce fundamentalmente con fines de control y sometimiento"[5].

La UNAM no ha escapado de las violencias en el país, entre ellas la violencia de género. Como respuesta a estos escenarios ha establecido acciones y mecanismos institucionales para fortalecer procesos que atienden y previenen los casos de violencia de género, e impulsan la igualdad sustantiva. Entre ellos se encuentran la Comisión Especial de Equidad de Género del H. Consejo Universitario de la UNAM (marzo de 2011), los Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM (marzo de 2013), el Acuerdo por el que se Establecen Políticas Institucionales para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de Casos de Violencia de Género en la UNAM (agosto de 2016) y el Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM (primera versión agosto de 2016; segunda, marzo de 2019), y que son de observancia obligatoria[6] con el fin de generar condiciones para erradicar la violencia de género y alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres.

La perspectiva de género es un eje permanente de la vida académica y comunitaria en la Escuela Nacional de Trabajo Social. En 1996 se creó el Centro de Estudios de la Mujer (hoy Centros de Estudios de Género) con el propósito de contribuir al desarrollo de estrategias, proyectos y modelos tendientes a la academia, investigación, análisis e intervención en los problemas actuales de género. En el Plan de Trabajo 2016-2020 de la maestra Leticia Cano Soriano, directora de la Escuela Nacional de Trabajo Social, en las líneas de trabajo y acciones para el fortalecimiento de la Escuela, se ubica la Línea 6 "Perspectiva de Género y Código de Ética"; con el fin de cumplirla, se efectúan acciones permanentes dirigidas a la comunidad escolar. Se integró la Comisión Interna de Género, en apego a los Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM[7]. En el 2018 se

[5] Castro, R. (2016). "Violencia de género". En H. A. Moreno. *Conceptos clave en los estudios de género*. México: Programa Uniersitario de Estudios de Género, p. 395.

[6] El Protocolo es, de los documentos citados, el único que no es de observancia obligatoria para la comunidad en general, sino para los integrantes del Subsistema Jurídico de la Oficina de la Abogacía General.

[7] Escuela Nacional de Trabajo Social. (28 de junio de 2019). Recuperado de http://www.trabajosocial.

realizaron cursos dirigidos al alumnado y profesorado sobre el Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM.

En octubre del 2018, se impulsó la creación de la Unidad para la Igualdad de Género de la Escuela Nacional de Trabajo Social (UNIGENTS)[8], acción enmarcada en el Acuerdo Rectoral contra la violencia de género, que enuncia "la creación de políticas institucionales que promuevan ambientes libres de violencia, permitan la promoción de la equidad de género, como una condición necesaria para la lograr la igualdad de género"[9], y alineada con el Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM.

Los propósitos de la UNIGENTS son atender, acompañar y dar seguimiento a los casos de las personas afectadas por la violencia de género y/o la discriminación por condición de género de la Escuela Nacional de Trabajo Social; además, su tarea es contribuir al logro de la Igualdad de género, mediante la promoción de acciones con perspectiva de género, y derechos humanos, la prevención de la violencia de género, y el fortalecimiento de la cultura de la igualdad e inclusión social.

Se definieron como principios de la UNIGENTS: la confidencialidad, el respeto, la privacidad, la accesibilidad[10], la transparencia y la inclusión, lo anterior alineado a los instrumentos internacionales, nacionales, y de la UNAM especializados en violencia de género y de acceso a la igualdad. En una primera instancia se estableció como población objetivo de la Unidad a la comunidad escolar de la ENTS, integrada por alumnado, profesorado y personal; actualmente la atención es abierta al público.

La Unidad se diseñó con dos ejes de intervención: el primero, la atención integral personalizada, grupal y comunitaria de casos de violencia de género, y de discriminación por condición de género; y el segundo, la creación de espacios colaborativos de reflexión sobre la igualdad de género, derechos humanos, violencia de género, interseccionalidad, diversidad sexo-genérica, entre otros, para prevenir la violencia de género y la discriminación.

La creación de la UNIGENTS implicó revisar los requerimientos con el fin de generar un espacio de atención directa a la comunidad escolar, definiéndose para

---

unam.mx/directora/2016/plan16-20/plan_2016-2020_completo_NUEVO.pdf

[8] www.trabajosocial.unam.mx. (s.f.). Recuperado el 12 de junio de 2019, de http://www.trabajosocial.unam.mx/comunicados/2018/octubre/UNIDAD_IGUALDAD_GENERO-FE.pdf

[9] Igualdad de Género UNAM. (23 de junio de 2019). Recuperado de https://igualdaddegenero.unam.mx/wp-content/uploads/2016/08/acuerdo-contra-la-violencia-de-genero.pdf

[10] Igualdad de Género UNAM. (23 de junio de 2019). Recuperado de https://igualdaddegenero.unam.mx/wp-content/uploads/2016/08/acuerdo-contra-la-violencia-de-genero.pdf

la etapa inicial la conformación del equipo, los vínculos para el acompañamiento a los casos, y el espacio físico. El equipo interdisciplinario se conformó con una trabajadora social y dos psicólogas especializadas en la atención personalizada y comunitaria de violencia con perspectiva de género y derechos humanos.

Con el propósito de acompañar los casos se vinculó la UNIGENTS con las Personas Orientadoras en contra de la Violencia de Género, académicas y alumnado, y con la Oficina Jurídica de la ENTS. Además, se definieron las características del espacio físico que permitieran cumplir los principios de la Unidad, por lo que se destinó un área de recepción y trabajo grupal, y un cubículo para la atención de primera vez y acompañamiento de casos con el objetivo de garantizar la privacidad y confidencialidad. Con la finalidad de atender inmediatamente a la comunidad escolar se estableció un horario permanente, de lunes a viernes de 10 a 20 horas, y los sábados de 9 a 14 horas.

La primera estrategia de contacto con la comunidad escolar fue la difusión de su creación, por medio de tres acciones: presentación formal, los días 5 y 6 de octubre del 2018, en el Auditorio Manuel Sánchez Rosado; la presentación aula por aula, y por medio de una mesa informativa en la explanada principal. En estos espacios se expusieron los propósitos, horarios, ubicación y las características del equipo de atención.

En el caso de la atención personalizada se consideraron las definiciones y los procedimientos establecidos por el Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM, y otras normatividades universitarias; además de conocer mediante la acción directa, personalizada, grupal y comunitaria las características de las violencias de género vividas por la comunidad de la ENTS, la definición de una ruta de atención, y generar vínculos de confianza que permitieran contener y acompañar cada uno de los casos.

El propósito de la atención personalizada es brindar un espacio seguro y confidencial a mujeres y personas que han vivido violencia de género y/o discriminación, esto con el objetivo de resignificar la experiencia e identificar la violencia como una transgresión a los derechos humanos. Para la atención la UNIGENTS considera las situaciones de mayor desventaja, exclusión y vulnerabilidad que forman parte de las diversas experiencias de vida de cada una de las personas, a quienes se les considera sujetas activas en la construcción de su propio proyecto de vida libre de violencia. La atención personalizada en la UNIGENTS comprende dos momentos: la Primera Atención, acción realizada por Trabajo Social, y el segundo es el Acompañamiento, por profesionales de Psicología.

En la Primera Atención el objetivo es explorar el caso, se detectan las necesidades de la persona usuaria, la contención en casos de crisis, el reconocimiento de la violencia de género vivida, la identificación de los tipos de violencia presentes, la frecuencia, e intensidad; se indaga la existencia de antecedentes de denuncia y la manera en la que ha impactado en su vida dicha situación; se proporcionan elementos que fortalezcan la toma de decisiones; se asiste en la ubicación de redes personales de apoyo; y en caso que lo decida, se proporciona la información suficiente y puntual para presentar una queja, que permita el inicio de un debido proceso con dos opciones: procedimiento formal ante la Oficina Jurídica y/o ante la UNAD, o un Procedimiento Alternativo con enfoque restaurativo, de acuerdo con el Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género.

Considerando que la Corte Interamericana "consolidó como estándar de prueba la efectividad probatoria plena a la declaración de la víctima cuando se adminicula con otros medios de prueba"[11], en los casos de queja, de no existir pruebas gráficas o documentales, la Unidad diseñó una estrategia para fortalecer la construcción narrativa del testimonio de la víctima. El objetivo es estructurar temporal y espacialmente los hechos de violencia de género, que la víctima reconozca los daños psicoemocionales productos de la violencia, y coloque en su discurso el impacto de la violencia en su vida cotidiana. Lo anterior ha permitido que las personas fortalezcan sus decisiones, que se reconozcan como víctimas de violencia y que se sientan acompañadas durante el proceso

En el seguimiento de los casos por la Unidad se proporciona acompañamiento psicológico a las personas, no condicionado al inicio de una queja; se brindan herramientas para el fortalecimiento emocional (identificación de emociones, comunicación asertiva, establecimiento de límites), autoestima y la co-construcción de estrategias de identificación y protección ante la violencia; la revisión del impacto y las expectativas del proceso administrativo o legal iniciado.

Del mes de octubre de 2018 a mayo de 2019, la UNIGENTS ha brindado 186 atenciones (86 de primera vez y 103 de atención subsecuente); de todos los casos 173 fueron de mujeres y 13 de hombres.

El segundo eje de atención de la Unidad es la creación de espacios colaborativos de reflexión sobre igualdad de género, derechos humanos, violencia de género, interseccionalidad, diversidad sexo-genérica, entre otros, que permitan prevenir la violencia de género, fomentar la cultura de la denuncia como un ejercicio de derechos y la desnaturalización de la violencia, mediante la creación de redes que

[11] Igualdad de Género UNAM. (25 de mayo de 2019). Recuperado de http://igualdaddegenero.unam.mx/wp-content/uploads/2016/08/protocolo-de-actuacion-en-casos-de-violencia-de-genero.pdf

contribuyan a fortalecer la respuesta comunitaria ante situaciones de violencia de género en la ENTS.

La UNIGENTS desarrolló varias acciones con el fin de intervenir en la comunidad: creó grupos de reflexión entre pares para contribuir a la desnaturalización de la violencia, romper el silencio y el aislamiento que provoca la violencia –mediante este tipo de grupos las mujeres conocen a otras mujeres que viven una situación similar, y generan apoyo mutuo mediante la escucha y la comprensión colectiva–; intervino brevemente en las aulas con técnicas de sensibilización con el propósito de identificar la violencia en el noviazgo, los derechos de las mujeres, y las relaciones incluyentes; generó espacios de reflexión sobre el feminismo y las nuevas masculinidades, con reuniones quincenales con convocatoria abierta a la comunidad escolar; capacitó sobre la perspectiva de género y la violencia de género en grupos de prácticas escolares para la transversalización de los programas de intervención en sus procesos de aprendizaje; llevó a cabo talleres, conferencias, ferias de servicios y lúdico-informativas, actividades culturales sobre derechos sexuales y reproductivos, discriminación, derechos de las mujeres, salud mental, acciones comunitarias con el fin de recuperar espacios comunitarios, entre otras.

De octubre de 2018 a mayo de 2019, se han realizado 72 actividades de fortalecimiento comunitario, impactando a 1 542 personas, y 63 acciones para población abierta. Además, acorde con las tecnologías, la Unidad abrió una página en Facebook, la cual tiene 6 534 personas seguidoras, y un total de 53 627 interacciones con las publicaciones relacionadas con las temáticas de género, violencia de género y derechos humanos, convirtiéndose un espacio de interacción inmediata y permanente.

El equipo de profesionales de la UNIGENTS revisa de manera continua los procesos, con el objetivo de identificar las necesidades, las áreas de fortalecimiento y los retos, entre los cuales se han reconocido: prevenir la revictimización por parte de las autoridades escolares, consolidar la apropiación del espacio de otras y otros actores de la comunidad como el personal administrativo, y personal de base, ampliar la convocatoria hacia la participación de la comunidad en el tejido de redes, difundir la actualización del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM y sistematizar la experiencia, con el fin de diseñar un modelo de intervención que sea replicable en otros contextos universitarios.

El Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM colocó la tarea de crear acciones de atención e intervención comunitaria para la promoción de espacios libres de violencia que contribuyan al logro de la igualdad de género; la UNIGENTS es, justo, un mecanismo que da respuesta desde la intervención social, factor que contribuye a fortalecer la comunidad, y a crear elementos que favorezcan la no repetibilidad de la violencia de género.

BIBLIOGRAFÍA

CASTRO, R. (2016). "Violencia de género", en H. A. Moreno, *Conceptos clave en los estudios de género*. México: Programa Uniersitario de Estudios de Género.

Escuela Nacional de Trabajo Social. (28 de junio de 2019). Recuperado de http://www.trabajosocial.unam.mx/directora/2016/plan16-20/plan_2016-2020_completo_NUEVO.pdf

Escuela Nacional de Trabajo Social. (28 de junio de 2019). Recuperado dehttp://www.trabajosocial.unam.mx/comunicados/2018/noviembre/politica_genero_unam.pdf

Igualdad de Género UNAM. (25 de mayo de 2019). Recuperado de http://igualddadegenero.unam.mx/wp-content/uploads/2016/08/protocolo-de-actuacion-en-casos-de-violencia-de-genero.pdf

Igualdad de Género UNAM. (23 de junio de 2019). Recuperado de https://igualddadegenero.unam.mx/wp-content/uploads/2016/08/acuerdo-contra-la-violencia-de-genero.pdf

TORRES FALCÓN, M. (2013). "Desigualdad social y violencia de género: hostigamiento, violanción, feminicidios", en Agoot, Carolina *et al*. *Visible en todas partes*. *Estudios sobre violencia contra mujeres en múltiples ámbitos*. México: Migual Ángel Porrúa.

www.acnur.org. (s.f.). Recuperado el 12 de junio de 2019, de https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2017/11405.pdf

www.observatoriofeminicidiomexico.org. (s.f.). Recuperado el 12 de junio de 2019, de https://www.observatoriofeminicidiomexico.org/lesvy-berlin-osorio

www.trabajosocial.unam.mx. (s.f.). Recuperado el 12 de junio de 2019, de http://www.trabajosocial.unam.mx/comunicados/2018/octubre/UNIDAD_IGUALDAD_GENERO-FE.pdf

XIX

PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNAM: ESPACIO DE "LO POSIBLE", ESPACIO DE OPORTUNIDAD HOY

Lucía Raphael de la Madrid[1]

He tenido la extraña, angustiante y gratificante oportunidad de seguir de cerca un caso de denuncia colectiva de acoso sexual –complejo y de larga duración antes de haber sido detectado– perpetrado por un profesor a cuatro mujeres del mismo ámbito de trabajo, entre las cuales había tres estudiantes.

Derivado de lo anterior, y es la razón por la que me permito aludir a este tema, fui testigo del compromiso y el profesionalismo del equipo de la Unidad para la Atención de Denuncias dentro de la UNAM (UNAD) y la aplicación del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM (en lo subsecuente el Protocolo), cuando el término de diez días que el Contrato Colectivo de Trabajo exige con el fin de dar a conocer al indiciado el hecho de que la denuncia ha sido levantada pone en peligro el seguimiento de la misma, ya que si la información se filtra y llega al acusado antes de que se cumpla dicho término, el indiciado tiende a desaparecer y de esa forma anula el procedimiento.

Esta limitante en la temporalidad y otras en cuanto a su eficacia son sólo algunos problemas de la compleja configuración legal que generan los contratos colectivos de trabajo de los dos sindicatos de la UNAM, y otras circunstancias relacionadas con las estructuras de la Universidad misma: sus consejos, su Tribunal Universitario, las áreas jurídicas de las facultades y sus resistencias, así como otros espacios; además del escaso presupuesto destinado con el objetivo de concretar el com-

1 Investigadora definitiva del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM

promiso fundamental adquirido por la Rectoría en un documento expreso para el cambio de paradigma de género en la UNAM, publicado en 2016[2].

Todo esto ocasiona que herramientas como nuestro Protocolo, uno que, con todo y su carácter flexible y en constante cambio y adaptación para su mejora lo cual considero plausible y necesario esté siempre limitado por estos actores cuya fuerza dentro de la UNAM restringe sus alcances y los mantiene encerrados en sus respectivas trabas.

Me parece importante aclarar que un protocolo, en cualquier ámbito de ejercicio, tiene como fin de aplicación el carácter de la Institución en este caso, universitario (y no perteneciente a ningún ámbito judicial), le confiere una aplicabilidad administrativa, y a través de las herramientas de dicho ámbito administrativo garantizan a las mujeres de la comunidad de la UNAM la posibilidad de defenderse de la violencia de género en los distintos ámbitos y niveles jerárquicos existentes, y que cuando la violencia de género, como el mismo Protocolo contempla, alcanza niveles de violencia física, violación o delitos graves, la víctima deba acudir a los ministerios públicos o fiscalías cercanas al área de la Universidad para llevar el proceso al nivel penal[3]. En esos casos la UNAD y los abogados de la UNAM acompañan, si es voluntad de la víctima, a levantar la denuncia.

Debo decir que en el incidente que menciono, las víctimas decidieron no llevar los casos al nivel penal; y creo que el hecho de no denunciar penalmente muchas veces tiene como origen una sensación de "culpa" por parte de la víctima frente al acosador, la cual responde al rol de género femenino, perfectamente configurado desde nuestra educación y que, a pesar de que las víctimas han vivido procesos de acompañamiento emocional y logrado denunciar, las mantiene en un cierto grado de "sumisión" que genera una voluntad de "no dañar" a quien las lastimó tanto; es una comprensión mal entendida de la lealtad, la cual forma parte del nivel de control que implican las relaciones de dominación y que, sin un acompañamiento de larga duración, permanecen dentro de la víctima. (Síndrome de Estocolmo).

La UNAM y quienes la administran y gobiernan no escapan, como no lo hace ningún espacio del quehacer humano del país, a los elementos que definen las relaciones de dominación y sumisión involuntaria que están relacionadas directamente con la cultura patriarcal, jerárquica, vertical, misógina y discriminadora

2 Acuerdo por el que se Establecen Políticas Institucionales para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de Casos de Violencia de Género en la Universidad Nacional Autónoma de México.

3 "Si la persona que presenta la queja señala delitos perseguibles de oficio, las personas titulares de las entidades y dependencias, a través de las Oficinas Jurídicas, darán aviso al Ministerio Público". Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM, p. 7.

en la que estamos inmersxs[4] en México, quizás de maneras más acendradas y con problemáticas más agudas que en la mayoría de los países de occidente[5].

En este sentido, hay naciones donde los feminismos han demostrado la responsabilidad de la estructura falogocéntrica del paradigma masculino; incluso en algunos de ellos han logrado disminuir considerablemente estas prácticas tan nocivas a través de una evolución cultural, social y un cambio de paradigmas, mediante un trabajo de reconstrucción del tejido social y una responsabilidad asumida de hombres y mujeres, frente a la voluntad de eliminar la reiteración –millones de veces repetida a lo largo de los días– de estas relaciones de poder, que el día de hoy, están llevando al planeta, a los países con más poder, incluso a algunos que habían alcanzado un cierto nivel de civilización, a regresiones deplorables, y en mi opinión –y de múltiples autores en los cuales me baso para afirmar esto (Nussbaum, Derrida, Mbembe, Woolf, etc.), a la destrucción de nuestro planeta por nosotrxs mismxs.

Regresando a la experiencia vivida recientemente, en el acompañamiento de dichas universitarias denunciantes, tuve la posibilidad de atestiguar la manera en que lxs integrantes de la UNAD reciben, escuchan, creen en las víctimas y en sus testimonios, con una perspectiva de género; con todos los elementos que dicha perspectiva debe considerar: interdisciplina, transversalidad, experiencia en el campo, principios éticos que pasan por el "cuidado de sí mismas" y de "la otra", una clara comprensión de los procesos, conocimiento de los elementos de los actos de acoso y hostigamiento sexual y una comprensión desde la perspectiva jurídica que permite, en cada parte del proceso, considerar lo que el derecho con perspectiva de género expone y reconoce como comportamientos jerárquicos, relaciones de dominación, como el uso de mecanismos perversos de intimidación, sanción chantaje y abuso de poder.

Tales comportamientos ocurren diariamente en el ámbito laboral y académico pero, acostumbradas a estas relaciones de dominación y condicionadas a ellas, las consideran como normales, a reaccionar desde el sometimiento, a veces, llegando a ser víctimas por años de situaciones muy cercanas al llamado síndrome de Estocolmo, al silencio, a la autonegación, a callar mientras las pesadillas, la

4 Para este tipo de usos del lenguaje escrito, apelo a los estudios largamente realizados en lo tocante al lenguaje incluyente. Al tratarse de un libro sobre herramientas que se centran en el género, asumo que las y los lectores y editores respetarán la búsqueda del lenguaje incluyente como una manera otra de nombrar la realidad, desde la inclusión, con el fin de cambiarla algún día. Así que, aunque no de manera exhaustiva, usaré la "x" para neutralizar el género, y la elección de términos neutros como ejercicio y apuesta por dicha igualdad.

5 Si queremos hablar de la situación en Latinoamérica, México encabeza, o desgraciadamente comparte, el rezago profundo que los machismos y el patriarcado han generado, evitando y resistiendo a como dé lugar esta apuesta por la igualdad sustantiva, que se traduciría, si se hubiera logrado ya, en la eliminación de tales violencias.

ansiedad, el estrés postraumático se vuelven parte de nuestras cotidianidades y dañan nuestra estabilidad, y hasta nos impiden desempeñar nuestro trabajo de manera adecuada o al nivel que nuestras propias capacidades puede dar.

El equipo de la UNAD sabe reconocer todo lo anterior; sabe escuchar; es capaz de comprender. El proceso de este "abrir los ojos" de las denunciantes, el hecho de que se sientan creídas, acompañadas; de empoderarse (tomar fuerza) con el objetivo de denunciar, atreverse a denunciar y nombrar lo vivido (pese al elevado sufrimiento que esto implica), para traducirlo en un testimonio cuyo carácter real y jurídico no deje la menor duda, es titánico e impecable y ha sido humano y respetuoso en su máximo grado.

Las mujeres a quienes pudimos acompañar fueron, sin duda alguna, víctimas de un acoso sexual de niveles perversos e inimaginables; fue llevado a cabo con una maestría aterradoramente maquiavélica. Este caso fue excepcional, ya que casi llegó a un despido; desgraciadamente, el indiciado, siguiendo el consejo de sus abogados, renunció porque no tenía posibilidad de defensa alguna.

Yo pude acreditar de lo que es capaz la UNAD y la Oficina de la Abogacía General cuando la voluntad y el manejo del caso siguen y respetan los elementos del debido proceso, aunque eso signifique días agobiantes en los que el silencio, la discreción y la confidencialidad son profundamente frágiles y cualquier palabra de más puede arruinar algo tan complejo y al mismo tiempo tan esperanzador.

Para generar una suma de circunstancias y tiempos adecuados se necesita una voluntad política institucionalizada y amplia, así como un equipo dispuesto e integrado por personas sensibles y con la disposición necesaria, como lo es el equipo actual de la UNAD; pero sobre todo se requiere tiempo y la cantidad de personal suficiente para que este pequeño equipo se replique y dé seguimiento a todos los casos que se presenten, porque si alguna de las quejas y críticas a su trabajo responde a la realidad, tiene que ver con el hecho de que la violencia de género en la UNAM es un problema estructural (jamás diré "endémico", porque implicaría negar la responsabilidad de cada una de las personas implicadas en este actuar, basado en la misoginia cultural y en las –cada vez más enfermas– relaciones de dominación), por lo cual puedo afirmar que mientras no se tomen medidas profundas, con presupuestos etiquetados para estas realidades, con el fin de brindar este enorme, complejo y profesional servicio al alcance de todas y todos lxs integrantes de las comunidades de la UNAM, estos casos permanecerán limitados en comparación con la inmensa población que conforma nuestra Máxima Casa de Estudios.

Por otro lado, y abordaré rápidamente este tema, es indispensable institucionalizar la prevención, la educación, la construcción o reconstrucción del tejido comunita-

rio; confrontar a las autoridades cuya cultura de dominación (la repetiré hasta que deje de ser el peligro que es) y de privilegio las lleva, de manera a veces inconsciente a veces "naturalizada", a perpetrar constantemente actos que afectan la vida de sus colegas, subordinadxs, compañerxs, alumnxs, empleadxs y sus familias.

Considero que estos actos ocurren en todos los niveles, desde la Rectoría hasta los grupos que conforman las distintas fracciones de los sindicatos, los CCH, prepas, programas, centros, institutos, escuelas, facultades, etc. Es decir; las relaciones humanas en la UNAM están totalmente impregnadas por este carácter cultural, y debe ser la UNAM misma, en tanto espacio para el conocimiento y la discusión, la institución que provoque un verdadero cambio ya que, como escribe el filósofo francés Jacques Derrida (2002): "La universidad debe ser el espacio para todas las preguntas", comenzando por las concernientes a la desigualdad y la violencia que se viven en nuestros espacios. Somos responsables, en tanto comunidad pensante, de generar un cambio en nuestros espacios, con el fin de ayudar a México a cambiar este paradigma que a veces parece imposible de transformar, y por lo tanto se muestra como un país casi imposible de salvar. Nos corresponde a todxs aplicar y exigir en nuestras propias vidas estos cambios; así lo asevera el Código de Ética de la UNAM. (Universidad Nacional Autónoma de México, 30 de julio de 2015, p.27)

Tengo el privilegio de ser una de las cuatro coordinadoras del Seminario Legislación Universitaria y Protocolo de Atención para Casos de Violencia de Género en la UNAM (LOPACVG UNAM), y el trabajo de reflexión que realizamos entre colegas de distintas áreas, grupos y planteles de la Universidad nos ha permitido vislumbrar varios elementos, pero hablaré siempre a título personal.

En esta ocasión, por falta de espacio, no mencionaré los 11 puntos críticos que se definieron a lo largo de dos etapas precedentes a nuestro Seminario, los foros organizados por la Facultad de Filosofía y Letras en 2017, el seminario horizontal que tuvo lugar en esa misma facultad en 2018, y el inicio de este año de nuestro Seminario, pero debo reconocer el arduo trabajo de las colegas coordinadoras e integrantes quienes, afectadas directamente, en muchos casos han sabido plantear con claridad y sin ambages lo que hoy se llama espacios de oportunidad de este instrumento, sobre los cuales trabajamos en el Seminario. Tampoco abundaré (lo reservo para un artículo más extenso) sobre las recomendaciones que desde la Mesa de Género, formada por la Coordinación de Humanidades, llegaron a plantearse, en mi opinión con muy poco margen de maniobra y dejando entre las participantes, que nos mantenemos en contacto, la impresión de haber contribuido en una simulación, a la cual respondimos con un documento de propuestas que sólo es nombrado hoy en el Protocolo reformado, pero no fueron publicadas ni compartidas con la comunidad. Me concretaré al análisis de la obligación *urgente*

de nuestra Universidad de diseñar un plan de presupuesto real, que responda no sólo a todas las convenciones, tratados y pactos de los que México es signatario, sino también a las leyes armonizadas que exigen otra forma de respuesta, diferente a la que actualmente tanto el gobierno mexicano como la UNAM están dando en materia de presupuesto.

No ignoro la brutalidad de la supuesta "austeridad republicana" que el gobierno federal ha impuesto sin el más mínimo diagnóstico, afectando particularmente el trabajo único y medular de la UNAM, y tampoco ignoro sus fallas y complejidades. Aun así estoy convencida de que es vital comprender que, al no cumplir las medidas a las que el país se compromete en un tema que nos está royendo como es la violencia de género, no sólo estamos actuando de manera inconstitucional, sino que somos responsables, de muchas formas, de esta realidad que daña al país.

Luego de analizar las políticas públicas referentes a los presupuestos con perspectiva de género que publicó ONU Mujeres, me permito recordar el derecho que tenemos como universidad, así como la obligación de nuestras autoridades, a nivel nacional y universitario, de destinar un presupuesto etiquetado capaz de sentar las opciones indispensables para cambiar esta situación, que permita a las instancias involucradas en este arduo trabajo establecer unidades de atención como la UNAD en cada campus, y contar con personas formadas de manera comprometida y convencidas de esta necesidad, en cada espacio de los mencionados en este breve artículo.

Mencionaré (el desarrollo lo dejo para un artículo extenso) que México es signatario de las convenciones y pactos internacionales en materia de derechos humanos, como la CEDAW (Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer), Belém do Pará, el PIDESC (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), OIT (Organización Internacional del Trabajo, que por cierto el pasado 27 de julio acaba de sacar una nueva normativa con el fin de eliminar el problema de acoso en el trabajo6), y que el marco normativo en México, comenzando por las reformas constitucionales de 2011 en materia de derechos humanos, nos obliga a tomar dichos convenios y tratados internacionales como referentes constitucionales ante cualquier tema relacionado con esos derechos:

> "[…] El texto de la ley fundamental establece que la interpretación normativa en materia de derechos humanos se hará´ de conformidad con la Constitución y con los tratados internacionales, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia a las personas." (Salazar Ugarte, P. 2014)

[6] Organización Internacional del Trabajo. (Junio de 2019). *La violencia y el acoso en el mundo del trabajo*. Actas Provisionales.

Y en concordancia, en lo tocante al presupuesto con perspectiva de género, la Ley de Planeación (Secretaría de Hacienda y Crédito Público) la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria (Cámara de Diputados), vigentes todavía, incorporan la perspectiva de género en los presupuestos públicos como criterio central para el diseño, desarrollo y evaluación de las acciones públicas.

Respecto a la UNAM, cada una de sus herramientas reglamentarias y jurídicas están obligadas a cumplir estas obligaciones de carácter presupuestal con perspectiva de género, pero las que comprometen radicalmente a la Universidad a cambiar esta realidad estructural de nuestra cultura desde acciones específicas son:

- El Código de Ética de la UNAM.
- Los Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM.
- El Acuerdo por el que se Establecen Políticas Institucionales para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de Casos de Violencia de Género en la Universidad Nacional Autónoma de México.

Retengo para este texto los Lineamientos Generales, ahí se toca la igualdad en el espacio público entre hombres y mujeres, y define la violencia de género como:

> Cualquier acción u omisión contra un integrante de la comunidad universitaria, derivada de su condición de género, orientación y/o preferencia sexual y que resulte en daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte y que se cometa en instalaciones universitarias.

Por otro lado, en los Lineamientos que establecen Políticas Institucionales para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de Casos de Violencia de Género en la Universidad Nacional Autónoma de México[7] aparece mucho más específicamente el tema de las acciones que deben tomar todas las instancias de la Universidad en colaboración con el entonces Programa Universitario de Estudios de Género (ahora CIEG):

Artículo 10

Las entidades y dependencias en colaboración con el Programa Universitario de Estudios de Género, articularán programas para concientizar a la comunidad universitaria sobre el sexismo, la desigualdad de género y sus consecuencias en la vida institucional y de las personas a través de las siguientes acciones:

[7] http://www.enesmorelia.unam.mx/wp-content/uploads/2018/02/ACUERDO-POLITICAS-GENERO-UNAM.pdf

I. Establecer procesos permanentes de sensibilización para las distintas poblaciones de la comunidad universitaria, incluidas las personas que ocupan puestos de gestión, a través de la difusión y formación en temas relativos a la igualdad de género y de no discriminación por razón de condición de género u orientación y/o preferencia sexual;

II. Promover el uso de lenguaje e imágenes que eliminen estereotipos sexistas en materiales educativos, libros, publicaciones y documentación elaborados por la Universidad;

III. Garantizar un sistema de comunicación interno y externo desde la perspectiva de género, mediante el uso de lenguaje e imágenes no sexistas;

IV. Diseñar campañas permanentes de difusión a favor de la equidad de género dirigidas a todos los ámbitos universitarios;

V. Impulsar acciones de reconocimiento a las personas o instancias de la UNAM que favorezcan la igualdad de género, y

VI. Diseñar talleres de profesionalización para especialistas en la implementación de la igualdad de género.

Me interesa centrarme en este contenido porque de manera muy específica no sólo promueve, sino que considera de carácter obligatorio la articulación de programas y proyectos sobre las distintas poblaciones de la UNAM, en lo tocante a implementar procesos permanentes de sensibilización, difusión y una serie de actividades y de metas que realmente funcionen para la visibilización y el cambio de paradigma frente a la resistencia arraigada con la que nos topamos en la Universidad.

Entiendo la enorme tarea que implica tomar decisiones sobre temas tan vastos como los que aborda la Junta de Gobierno o el Consejo Universitario con sus múltiples comisiones, pero la realidad inmediata nos grita que plasmar estos conceptos –necesarios para deconstruir los paradigmas que están conformando a la UNAM como un espejo de nuestro país– es una llamada de atención a la urgencia de cumplirlos; que tomarlos como programa de políticas institucionales internas de la UNAM, de manera seria, en un marco interdisciplinario y transversal, permitiría a las autoridades fortalecer los vínculos y recuperar el tejido de la comunidad universitaria que tanto urge.

No hay cambio posible sin voluntad política comprometida y a fondo, la cual debe traducirse en políticas públicas expresadas en presupuesto de género etiquetado, acompañado de todos los elementos necesarios para su cumplimiento y evalua-

ción. Sin todo esto, las bondades de un Protocolo con perspectiva de género permanecen en actos aislados; el cambio tiene que ser estructural o no será.

BIBLIOGRAFÍA

Acuerdo por el que se Establecen Políticas Institucionales para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de Casos de Violencia de Género en la Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de https://proyectos.matem.unam.mx/igualdad/lecturas/archivos/acuerdo-politicas-para-prev-atencion-sancion-errad-violencia-de-genero.pdf

DERRIDA, Jacques. (2002) Universidad sin condición. Madrid: Editorial Trotta.

Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria. Recuperado de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPRH_301215.pdf

Lineamientos que establecen Políticas Institucionales para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de Casos de Violencia de Género en la Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de: http://www.enesmorelia.unam.mx/wp-content/uploads/2018/02/ACUERDO-POLITICAS-GENERO-UNAM.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (Junio de 2019). La violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Actas Provisionales. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_711244.pdf

Organización Mundial del Trabajo "La violencia y el acoso en el mundo del trabajo." https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711244.pdf

Oficina de la Abogacía General. (2019). Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM (Segunda ed.). México: Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado el 30 de Septiembre de 2019, de http://abogadogeneral.unam.mx/pdf/2019/2019-03-15-protocolo-violencia-genero.pdf

SALAZAR UGARTE, P. (coord.). (2014) La Reforma constitucional en materia de derechos humanos. Una guía conceptual. UNAM: Instituto Belisario Domínguez, Instituto de Investigaciones Jurídicas. Recuperado de https://goo.gl/LTQi3P

Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Recuperado de www.shcp.gob.mx/EGRESOS/PEF/Paginas/sed.aspx

Universidad Nacional Autónoma de México. (30 de julio de 2015). "Modificaciones a la Legislación Universitaria Aprobadas por el Consejo Universitario en su sesión ordinaria del 1° de julio de 2015". Gaceta Universitaria, (4 709). Recuperado de http://www.gaceta.unam.mx/20150730/wp-content/uploads/2015/07/300715.pdf#page=26

El Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM. Hacia una política integral con enfoque de género. Fue editado por la Oficina de la Abogacía General de la Universidad Nacional Autónoma de México, se terminó de formar el 16 de octubre de 2019. Se utilizó el tipo Times de 10 y 8 puntos.

Formación editorial: Diana Eugenia Pérez González
Cuidado de la edición: Annel Tagle Varela y María Andrea Enríquez Marín

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU
UNAM

UNAM
La Universidad de la Nación

OFICINA DE LA
ABOGACÍA GENERAL
UNAM