

El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en las Instituciones de Educación Superior (IES) en México

Informe paralelo entregado al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Comité CEDAW), en el marco de la revisión del 9° informe periódico del Estado Mexicano

Adina del C. Barrera Hernández
Magali Barreto Ávila

Febrero de 2017

Executive Summary

This report is specific and specialized, as it concentrates solely on the acts of violence committed against women in Institutions of Higher Education (IHE). One of the objectives is to make this violence visible. Another is to speak out against what we call the “second victimization” or “re-victimization” perpetrated, by the authorities of IHE, against the women who decide to denounce such acts of violence within this environment. Said acts comprise grave infringement of women’s rights, among which are the right to education, access to university justice, to due process, to information and, generally speaking, the right to live a life free of violence.

This report is divided into two sections. The first is the general context surrounding both higher education and violence against women in Mexico, in an attempt to focus on what happens within educational institutions. To this end, we partake of data from several quantitative diagnoses performed chiefly by the National Institute of Statistics and Geography (*INEGI*), as well as from other documents which gather information disaggregated by gender, for example, *Men and Women 2015* by the National Institute of Women (*INMUJERES*). Along the same lines, this part is also based on the national normative framework which recognizes the right to an education and to a life free of violence.

In our desire to guarantee a life free of violence, the second section of this report consists of the very description of the violent situation to which women are subjected within IHE policy, which is why, based on CEDAW (Art. 2, 5 and 10), CEDAW Committee General Recommendations (9, 12 and 19), and the last observations made by the Committee concerning periodical reports in Mexico, we are testifying to a few of the acts of negligence and omission committed by IHE authorities.

In this section, we resume case documentation, testimony, news, institutional e-mail and the documentation of social networks in order to prove the existence of several difficulties to overcome within IHE: 1) the evident need to harmonize legal IHE frameworks with international instruments for the human rights of women; 2) development of new instruments to prevent, assist in case of, investigate, sanction, repair and eradicate discrimination and violence against women in IHE; 3) the need of an integral policy to prevent, assist in case of, investigate, sanction, repair and eradicate discrimination and violence against women in IHE; 4) the application of sanctions to those who commit acts of discrimination and violence against women within the educational environment; 5) the application of sanctions to the authorities that obstruct the full exercise and enforcement of rights related to due process, once victims begin to press charges within IHE; 6) the absence of courts or mechanisms to solve cases of discrimination and violence against women within the educational environment, with a gender perspective; 7) the lack of information concerning causes, consequences, severity and situations of acts of violence against women within the IHE environment, as well as active transparency of such information; 8) direct discrimination committed by IHE authorities when faced with charges of violence - such acts imply proceedings based on stereotypes and gender prejudice, generation of hostile environments for plaintiffs, and obstruction of the full exercise of rights such as access to university justice.

In this sense, **we request that the CEDAW Committee emphasize the obligation of IHE to promote, respect, protect and guarantee the human rights of women**, in accordance with international treaties on human rights ratified by the Mexican government in Constitutional Articles 1 and 3, the General Law of Women’s Access to a Life Free of Violence, the General Law for Equality between Women and Men, and the latest recommendations made by the CEDAW Committee for the 7th and 8th Mexican governmental reports, which mention that “the Convention links all public powers”; we ask that emphasis be placed upon the responsibility to prevent, investigate, assist in case

of, sanction, repair and eradicate all forms of discrimination and violence against women within the IHE framework.

We ask the CEDAW Committee to recommend the following:

1. That IHE harmonize normative frameworks with international instruments of human rights, in an appropriate manner and without delay, addressing the CEDAW, the General Recommendations made by the CEDAW Committee, the *Belém do Pará* Convention, and the Recommendations of the Monitoring Mechanism of the *Belém do Pará* Convention (MESECVI). These reforms must specify the principles of equality and non discrimination of sex/gender; the pro personae principle; recognize historical relations of power between men and women characterized by the subordination, exclusion and devaluation of women and femininity, and recognize that discrimination and violence against women constitutes a violation of human rights and fundamental liberties and that it totally or partially limits, for women, the acknowledgement, fulfillment and exercise of these rights and liberties, including that of education.

2. That the reforms made to IHE legal frameworks must specify the competence needed to observe power relations among members of the community, rather than observe the physical territoriality in which aggressions occur, and must establish competencies to prevent, investigate, assist in case of, sanction, repair and eradicate all forms of discrimination and violence against women.

3. That IHE must develop the statutes, rules, guidelines, codes and protocols, among other instruments, needed to promote, respect, protect and guarantee the human rights of women, as well as to prevent, investigate, assist in case of, sanction, repair and eradicate all forms of discrimination and violence against women within the educational sphere.

4. That IHE must repeal all instruments, practices and uses which constitute discrimination and violence against women, especially those that limit the scope of action based on the notion that acts of violence are private affairs or are territorially out of reach, and which put victims at risk or obstruct the processes of recovery from the possible consequences that they may have suffered after violent relations.

5. The highlighting of the obligation of IHE to expressly prohibit, in legal frameworks, all acts of discrimination and violence against women, and to require specific measures, as well as to pinpoint the agencies in charge of preventing, investigating, assisting in case of, sanctioning, repairing and eradicating all forms of discrimination and violence against women.

6. We request that, from a gender perspective, IHE develop, issue and apply performance protocols for the investigation, assistance in case of, sanctioning and repair of reported cases of discrimination and violence against women.

7. And that said protocols, along with all measures of prevention, investigation, assistance in case of, sanctioning, reparation and eradication of all forms of discrimination and violence against women within the IHE framework, be designed by female experts in the matter and endorsed by the community that comprises the institution of higher education. Which is why IHE must at least guarantee the participation of the community that shows interest in following the efforts made on the subject, and must systematically give accounts of what progress has been made in the matter.

8. That performance protocols must guarantee maximum protection for the victim, establish accessible and expedite procedures, protect the victim's personal information, and establish concrete actions of support and immediate assistance for victims.

9. Concerning sanctions, they must be the gravest within the IHE framework, be it expulsion of students, termination of administrative personnel, or dismissal from research centers or institutes to which the professor or researcher is affiliated. A lesser penalty would imply obstruction of justice for the victim within the educational environment, putting other women at risk, and therefore could not guarantee that the acts would not be repeated.

10. That every measure taken to prevent, investigate, assist in case of, sanction, repair and eradicate all forms of discrimination and violence against women must be evaluated systematically, at least/mainly by the people who benefit directly from said measures, as well as by experts in the field.

11. All information concerning measures to prevent, investigate, assist in case of, sanction, repair and eradicate all forms of discrimination and violence against women must be public and accessible to all those interested in the matter, and must be established as an obligatory activity of proactive transparency.

12. Effective protection of women against all acts of discrimination and violence, through the establishment of Courts or mechanisms of access to justice, within the IHE framework, relying on female gender experts to assess and settle filed denunciations of discrimination and violence, from that perspective. This also implies the modification of legal frameworks containing obstacles to the attainment justice, in its broadest sense, in IHE regulations.

13. Action with due diligence in order to investigate and sanction violence against women, including the most all-encompassing guarantee of the right to access to justice, within IHE regulations, including the right of victims to information concerning the progress made and the settlement of interposed denunciations.

14. That corresponding legal frameworks must specify sanctions against the authorities that re-victimize the women filing complaints and blame them for the events happening to them. In this sense, IHE normative frameworks must establish that authorities must abstain from perpetrating any acts or practices of discrimination and violence against women, and must see to it that other authorities act in conformity to said obligation, according to Art. 2 of the CEDAW.

15. Constant, effective training on the application of gender perspective for the authorities in charge of assisting, investigating, repairing and sanctioning denunciations of discrimination and violence against women, in such a manner that ways and customs constituting discrimination and violence against women undergo modification, achieving sensitization to all forms of violence against women, and as a result of which authorities will be fully capable of helping and supporting the victims of violence and discrimination.

16. The establishment of urgent, immediate measures to assist the women who decide to denounce acts of violence or discrimination perpetrated by fellow students. Such measures must be integral, hence involving services of psychological counseling, legal assessment and assistance for cases in which the acts imply penal responsibilities and the victim decides to press charges, in addition to the protection of the victim's physical and mental integrity.

17.The establishment of sanctions to be applied to authorities that delay, obstruct or prevent the fullest exercise of the right to access to justice, or any other right that is compromised when denouncing.

18.For the denouncer, repair of the damage resulting from the violence experienced within the scholar environment. One must take into account that a number of victims decide to suspend activities in school or in the workplace in order to achieve safety or to attend the denouncement process. For this reason, repair implies the leniency needed to take courses, extension of deadlines for graduation or the conclusion of studies and the extension of scholarships, among other actions. Repair of damages must be agreed upon with the victim.

19.The application of a strategy focused on modifying social, cultural and traditional attitudes found at the source of violence against women and which are agents of perpetuity. Focused on alumni, academic personnel and researchers, and IHE administrative employees.

20.Transversalization of gender perspective within IHE study plans and programs. Establishment of postgraduate programs dealing with gender perspective studies.

21.That systematic investigations of discriminatory and violent situations against women in IHE facilities be conducted. Broadcasting of results, progress and pending issues to the community.

22.That, in order to be hired and for the renewal of classes, mandatory, systematic training of professors, on the subject of women's rights be demanded.

23.Adoption of all measures needed to establish an information system for the periodic gathering of data on discrimination and violence against women, within the IHE framework, disaggregated by sex, age, civil status, types of violence and other indicators.

24.The adoption of all measures needed to establish an information system within the IHE framework for the periodic the gathering of data related to denouncements of discrimination and violence against women, disaggregated according to the type of violence and the circumstances under which the act of violence was committed, including information on the perpetrators of the acts, the victims, and the relation between them, as well as the services offered, the status of the denouncement, and the type of verdict.

25.The development of investigative and periodical diagnoses allowing IHE to design a policy of transversalization and institutionalization of gender perspective, and in favor of substantive equality.

26.That investigations and periodical diagnoses of discrimination and violence against women be conducted within the IHE framework allowing measures to be developed for the assistance, investigation, sanction, reparation and eradication of these issues.

27.The generation of information pertinent to the evaluation of past and future measures in pursuance of the prevention, assistance in case of, investigation, sanctions and elimination of violence against women, for the sake of formulating and applying necessary changes to the IHE framework.

28.The development or harmonization of frameworks of transparency and access to information, within the IHE framework, in accordance with the General Law of Transparency and Access to Public Information, above all resuming Art. 64 which stipulates that information concerning obligations of transparency must be published with gender perspective. In the same manner, the privacy of the victims of discrimination and violence must be guaranteed.

29. The establishment of common guidelines and information registry, in order to achieve adequate coordination among all of the internal IHE agencies in charge of assisting in case of, investigating, sanctioning, repairing and eradicating discrimination and violence against women.

30. The establishment of an adequate filing system, allowing IHE the agile preservation and organization of information in order to promote the safeguarding, broadcasting and access to information related to discrimination and violence against women.

Resumen ejecutivo

El presente informe es específico y especializado, pues sólo se concentra en las violencias contra las mujeres en las Instituciones de Educación Superior (IES), uno de sus objetivos es visibilizar este problema. Otro de sus propósitos es denunciar lo que llamamos la segunda victimización o re-victimización cometida por las autoridades de las IES contra las mujeres que deciden denunciar las violencias en este ámbito, configurando así, graves violaciones a los derechos de las mujeres, entre ellos, el derecho a la educación, al acceso a la justicia universitaria, al debido proceso, a la información, y en general, a vivir una vida libre de violencia.

El informe se divide en dos partes. La primera es un contexto general sobre la educación superior, y sobre la violencia contra las mujeres en México, intentamos centrarnos en la que ocurre en los centros educativos. Para esto, nos auxiliamos con datos contenidos en varios diagnósticos cuantitativos levantados principalmente por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), pero también por otros documentos que recopilan información desglosada por sexo como *Hombres y Mujeres 2015* del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). Asimismo, esta parte también se fundamenta en un marco normativo nacional que reconoce el derecho a la educación y a una vida libre de violencia.

La segunda parte, es propiamente el informe sobre la situación de la violencia contra las mujeres en el marco de las IES. Por lo que, basándonos en la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, Art. 2, 5 y 10), las Recomendaciones Generales del Comité CEDAW (9, 12 y 19) y las últimas observaciones del Comité a los informes periódicos de México, damos cuenta de algunas negligencias y omisiones de las autoridades de las IES para garantizar el derecho a una vida libre de violencia.

En esta parte, retomamos trabajos de documentación de casos, testimonios, noticias, correos electrónicos institucionales, documentación de redes sociales para mostrar la existencia de varias dificultades a superar en las IES: 1) la necesidad de armonizar los marcos legales de las IES con los instrumentos internacionales de derechos humanos de las mujeres; 2) la generación de nuevos instrumentos para prevenir, atender, investigar, sancionar, reparar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en las IES; 3) la necesidad de una política integral para prevenir, atender, investigar, sancionar, reparar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en las IES; 4) la aplicación de sanciones para quienes cometen actos de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito educativo; 5) la aplicación de sanciones para las autoridades que obstaculizan el goce y ejercicio de derechos vinculados al debido proceso, una vez que las víctimas inician procesos de denuncia en las IES; 6) la ausencia de tribunales o mecanismos que resuelvan casos de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito educativo, con perspectiva de género; 7) la falta de información sobre las causas, consecuencias, gravedad y situación de las violencias contra las mujeres en las IES, así como la transparencia activa de estos datos; 8) la discriminación directa de las autoridades de las IES, frente a las denuncias por violencia, dichos actos implican actuaciones basadas en estereotipos y prejuicios de género, generación de climas hostiles para las denunciantes y las obstaculización para el ejercicio pleno de derechos como el de acceso a la justicia universitaria.

En este sentido, **solicitamos al Comité CEDAW que subraye la obligación de las IES para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las mujeres**, de acuerdo con los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado mexicano, con el Art. 1 y 3 Constitucional, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y las últimas recomendaciones hechas por el Comité CEDAW al 7° y 8° informe del Estado mexicano, que mencionan que "la Convención es vinculante

para todos los poderes públicos"; solicitamos que se haga énfasis en las responsabilidades para prevenir, investigar, atender, sancionar, reparar y erradicar todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres, en el marco de las IES.

Solicitamos al Comité CEDAW que recomiende:

1. Que las IES armonicen los marcos normativos con los instrumentos internacionales de derechos humanos, de manera apropiada y sin dilaciones, atendiendo a la CEDAW, las Recomendaciones Generales del Comité CEDAW, la Convención Belém Do Pará y las Recomendaciones del Mecanismo de Seguimiento de la Convención Belém Do Pará (MESECVI). Estas reformas deben **explicitar** los principios de igualdad y no discriminación por razones de sexo/género; el principio pro persona; reconocer las relaciones históricas de poder entre hombres y mujeres que se caracterizan por subordinar, excluir y devaluar a las mujeres y lo femenino, y reconocer que la discriminación y la violencia contra las mujeres constituyen violación de derechos humanos y libertades fundamentales y limita total o parcialmente a las mujeres el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades, incluyendo el de la educación.
2. Las reformas que se hagan a los marcos legales de las IES, deben explicitar su competencia para observar las relaciones de poder entre miembros de la comunidad, más que observar la territorialidad física donde acurran las agresiones, y deben establecer sus competencias para prevenir, investigar, atender, sancionar, reparar y erradicar todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres.
3. Las IES deben generar los estatutos, reglamentos, lineamientos, códigos, protocolos entre otros instrumentos que sean necesarios para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las mujeres, así como para prevenir, investigar, atender, sancionar, reparar y erradicar todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres, en la esfera educativa.
4. Las IES deben derogar todos los instrumentos, usos y prácticas que constituyan discriminación y violencia contra las mujeres, sobre todo, aquellos que limiten su ámbito de actuación, basados en la concepción de que los actos de violencia son asuntos privados o territorialmente fuera de su alcance, y que ponen a las víctimas en riesgo u obstaculizan sus procesos de recuperación de las posibles consecuencias que pudieron tener después de las relaciones de violencia.
5. Subraye la obligación de las IES de prohibir expresamente, en sus marcos legales, todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres, y se expliciten medidas específicas así como las entidades a quienes les correspondería prevenir, investigar, atender, sancionar, reparar y erradicar todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres.
6. Se solicita que las IES elaboren, expidan e implementen, desde la perspectiva de género, los protocolos de actuación para la investigación, atención, sanción y reparación de los casos denunciados por discriminación y violencia contra las mujeres.
7. Y que estos protocolos, así como todas las medidas para prevenir, investigar, atender, sancionar, reparar y erradicar todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres en el marco de la IES, sean diseñados por expertas en la materia y avalados por la comunidad que conforme a la institución educativa superior. Por lo que, por lo menos, las IES deben garantizar la participación de la comunidad que muestre interés en dar seguimiento a las labores en el tema, y debe rendir cuentas de manera sistemática sobre los avances en la materia.

8. Los protocolos de actuación deben garantizar la máxima protección para la víctima, establecer trámites accesibles y expeditos, proteger datos personales de la víctima, establecer acciones concretas de apoyo y ayuda inmediata para las víctimas.
9. Sobre las sanciones, éstas debe ser la más alta en el marco de las IES, ya sea la expulsión de los alumnos, el despido del personal administrativo y la destitución de los centros o institutos de investigación a los que esté adscrito el profesor, investigador. Una pena menor, implicaría la obstaculización del acceso a la justicia de la víctima en el ámbito educativo, implicaría poner en riesgo a otras mujeres, y por tanto, no se garantizaría la no repetición de los actos.
10. Cada medida encaminada a prevenir, investigar, atender, sancionar, reparar y erradicar todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres, debe ser evaluada de manera sistemática, por lo menos y principalmente por las personas beneficiarias directas de dichas medidas, así como por expertas en la materia.
11. Toda la información sobre las medidas para prevenir, investigar, atender, sancionar, reparar y erradicar todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres, debe ser pública y accesible a todas las personas interesadas en la materia, y debe ser establecida como una actividad obligatoria de transparencia pro activa.
12. La protección efectiva de las mujeres contra todo acto de discriminación y violencia, a través del establecimiento de Tribunales o mecanismos de acceso a la justicia, en el marco de las IES, que cuenten con expertas en género para valorar y solucionar las denuncias sobre discriminación y violencia, desde esa perspectiva. Esto también implica la modificación de los marcos legales que contengan candados para el acceso a la justicia, en su sentido más amplio, en el marco de las IES.
13. Actuar con la debida diligencia para investigar y sancionar la violencia contra las mujeres, esto incluye la garantía más amplia sobre el derecho de acceso a la justicia, en el marco de las IES, incluyendo el derecho de las víctimas a la información sobre los avances y las resoluciones de las denuncias interpuestas.
14. Los marcos legales correspondientes, deben explicitar las sanciones para las autoridades que revictimicen a las mujeres denunciantes y las culpen por los hechos que les ocurran. En este sentido, se debe establecer en los marcos normativos de las IES, que las autoridades deben abstenerse de incurrir en todo acto a práctica de discriminación y violencia contra las mujeres, y velar porque otras autoridades actúen de conformidad con esta obligación, según indica el Art. 2 de la CEDAW.
15. La constante capacitación efectiva sobre la aplicación de la perspectiva de género, a las autoridades encargadas de atender, investigar, reparar y sancionar las denuncias de discriminación y violencia contra las mujeres, de tal manera que se modifiquen los usos y prácticas que constituyan discriminación contra las mujeres. Y para que estén sensibilizados sobre todas las formas de violencia contra las mujeres y sean plenamente capaces de ayudar y apoyar a las víctimas de la violencia y discriminación.
16. Establecer medidas urgentes e inmediatas para atender a las mujeres que deciden denunciar actos de violencia o discriminación por parte de sus compañeros. Estas medidas deben ser integrales, por lo que involucran servicios de atención psicológica; asesoría y acompañamiento legal, en caso de que los actos impliquen responsabilidades penales y la víctima también decida denunciar en ese ámbito; de protección a su integridad física y mental.

17. Establecer las sanciones a las autoridades que dilaten, obstaculicen o impidan el goce y ejercicio del derecho al acceso a la justicia u cualquier otro derecho que se vea comprometido, al momento de denunciar.
18. Reparar el daño que haya implicado a la denunciante el vivir violencia en el ámbito escolar. Se debe tomar en cuenta que algunas víctimas deciden suspender sus actividades académicas o laborales para ponerse a salvo o para atender los procesos de denuncia, por lo que la reparación implica las facilidades para cursar materias, ampliar plazos para titulación o terminar estudios, extensión de becas, entre otros. La reparación del daño debe acordarse con la víctima.
19. Aplique una estrategia destinada a modificar las actitudes sociales, culturales y tradicionales que se hallan en el origen de la violencia contra la mujer y que la perpetúan; destinada al alumnado, a las y los académicos e investigadores, y a las y los trabajadores administrativos de las IES.
20. Transversalización de la perspectiva de género en los planes y programas de estudios de todas las IES. Y establecer programas de posgrado sobre estudios con perspectiva de género.
21. Realizar investigaciones sistemáticas sobre la situación de la discriminación y las violencias contra las mujeres al interior de las IES, y difundir entre la comunidad los resultados, avances y pendientes.
22. Que se exija a las y los docentes para su contratación y renovación de clases, capacitaciones sistemáticas sobre derechos de las mujeres.
23. Adoptar todas las medidas necesarias para establecer un sistema de información para la reunión periódica de datos sobre la discriminación y la violencia contra las mujeres, en el marco de las IES, desgregados por sexo, edad, estado civil, tipos de violencia y otros indicadores.
24. Adoptar todas las medidas necesarias para establecer un sistema de información para la reunión periódica de datos sobre denuncias de discriminación y la violencia contra las mujeres, en el marco de las IES, desglosados según el tipo de violencia y las circunstancias en que se cometió el acto de violencia, que incluya información sobre los autores, las víctimas de estos actos y la relación entre ellos; los servicios ofrecidos, el estatus de las denuncia y el tipo de resolución.
25. Desarrollar investigaciones y diagnósticos periódicos que permitan construir a las IES una política de transversalización e institucionalización de la perspectiva de género y a favor de la igualdad sustantiva.
26. Desarrollar investigaciones y diagnósticos periódicos sobre la discriminación y la violencia contra las mujeres en el marco de las IES, que les permita generar medidas para atender, investigar, sancionar, reparar y erradicar estas problemáticas.
27. Generar la información pertinente para evaluar las medidas que se tomaron y se tomarán para prevenir, atender, investigar, sancionar y eliminar la violencia contra la mujer, con el fin de formular y aplicar los cambios que sean necesarios, en el marco de las IES.
28. Generar o armonizar marcos de transparencia y acceso a la información, en el marco de las IES, de acuerdo con la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información pública, retomando el Art. 64 que indica que la información de obligaciones de transparencia deberá publicarse con perspectiva de género. Asimismo, debe garantizar la privacidad de las víctimas de discriminación y violencia.

29. Establecer lineamientos y registros de información comunes para la adecuada coordinación entre todas las instancias internas de las IES, que se encargan de atender, investigar, sancionar, reparar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres.
30. Establecer un adecuado sistema de archivos que le permita a las IES una ágil conservación y organización de información para fomentar el resguardo, difusión y acceso a datos sobre la discriminación y la violencia contra las mujeres.

Índice

INTRODUCCIÓN	13
PRIMERA PARTE. CONTEXTO	15
MÉXICO Y LA CEDAW	15
ALGUNOS DATOS SOBRE LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN MÉXICO.....	16
LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN MÉXICO: LA EDUCACIÓN SUPERIOR.....	18
SEGUNDA PARTE. NEGLIGENCIAS Y OMISIONES PARA GARANTIZAR EL DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA, EN EL MARCO DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN MÉXICO	21
ART. 2 DE LA CEDAW, RECOMENDACIONES GENERALES 28, 12 Y 19: MEDIDAS ENCAMINADAS A ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER.....	21
<i>Sobre condenar la discriminación y la violencia, modificar o derogar marcos legales que constituyan discriminación y violencia, y adoptar políticas encaminadas a eliminar la discriminación y la violencia contra las mujeres</i>	<i>22</i>
<i>Sobre la adopción de medidas adecuadas y las sanciones correspondientes para prohibir y condenar la discriminación y la violencia contra las mujeres.....</i>	<i>26</i>
<i>Sobre garantizar, por conducto de tribunales competentes, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación y violencia.....</i>	<i>30</i>
<i>Sobre eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquier persona, organización o empresa.....</i>	<i>36</i>
ART. 5 Y 10 DE LA CEDAW, RECOMENDACIONES GENERALES 3, 12 Y 19: FUNCIONES ESTEREOTIPADAS Y PREJUICIOS, Y DERECHO A LA EDUCACIÓN	40
<i>Sobre modificar patrones socioculturales de conducta basados en funciones estereotipadas de los géneros y prejuicios</i>	<i>40</i>
RECOMENDACIÓN GENERAL 9 DATOS ESTADÍSTICOS	43
CONCLUSIONES.....	46
FUENTES.....	49
ANEXOS	51
ANEXO 1. SOBRE LAS RESPONSABLES DE LA ELABORACIÓN DEL INFORME	52
ANEXO 2 PRESENTACIÓN DE CASOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO (UNAM) DE 2011 A 2016.....	54
ANEXO 3 PRESENTACIÓN DE ESTUDIO DE CASO EN EL INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL (IPN)	95
ANEXO 4 PRESENTACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LA ESCUELA NACIONAL DE ANTROPOLOGÍA E HISTORIA (ENAH)	97
ANEXO 5 UAM IZTAPALAPA	99
ANEXO 6 NOTIFICACIÓN SOBRE MEDIDA DISCIPLINARIA A PROFESOR DE LA UAM XOCHIMILCO	101
ANEXO 7 SOLICITUDES DE INFORMACIÓN PÚBLICA	102

INTRODUCCIÓN¹

1. El presente informe es específico y especializado, pues sólo se concentra en la violencia contra las mujeres en las Instituciones de Educación Superior (IES), y se elaboró con la información disponible sobre el tema, la cual se encuentra en noticias, investigaciones académicas, testimonios, solicitudes de información pública y documentación de internet (correos electrónicos o capturas de pantalla de redes sociales).
2. Quienes elaboramos el informe, lo hacemos preocupadas por la situación de violencia contra las mujeres en las IES en México. En los últimos años, algunas IES han ocupado un lugar central en las notas periodísticas, las cuales, informan sobre una serie de agresiones contra las mujeres, por parte de alumnos, docentes, investigadores o trabajadores de las instituciones. Un espacio que creíamos seguro para nuestro desarrollo, se devela peligroso y obstaculizante para ejercer nuestros derechos, como son: el derecho a la educación, a la libertad, a la seguridad, a la movilidad y a la igualdad y no discriminación en el ámbito escolar.
3. Vemos con indignación que estos espacios, en los que paradójicamente se generan investigaciones y conocimientos sobre las violencias contra las mujeres, replican prejuicios y acciones discriminatorias contra las mujeres, las cuales, se suman a las violencias perpetradas por particulares, una vez que se rompe el silencio. Esperamos que las siguientes líneas puedan estrujar a la comunidad universitaria para que no sólo se pronuncie contra la violencia en este ámbito, sino también, para que se una a las voces que exigen justicia.
4. La elaboración del informe, fue un trabajo colaborativo entre las autoras, ambas, graduadas de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Durante nuestra estancia en la UNAM, tuvimos conocimiento y acercamiento a casos de violencia contra las mujeres en la institución, con quienes hubo un compromiso de acompañamiento durante su proceso de denuncia, de solicitud de reparación del daño y de búsqueda de mecanismos que asegurarán la no repetición de actos en contra de la dignidad de las universitarias, de esta institución y de otras IES del país. Así llegamos a la elaboración de este informe.
5. El acercamiento a la *Red No Están Solas* (colectiva feminista de universitarias) fue muy importante, ya que ellas, también sobrevivientes de violencia, acompañan y denuncian los casos a los que tienen acceso, posibilitan así, la visibilización de la situación en la UNAM, fortalecen a las mujeres que deciden denunciar y hacen posible cierto nivel de justicia. A ellas nuestro reconocimiento y gratitud.
6. La documentación de casos, en específico de la UNAM, se llevó a cabo por Magali Barreto Ávila, en el marco de la investigación “Violencia de género, denuncia pública y acceso a la justicia en la comunidad universitaria de la UNAM”. Ella fue becaria en el Programa de Becas Posdoctorales en la UNAM (CEEOBP), en el Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación, IISUE, de 2014 a 2016.

¹ Agradecemos a las compañeras que nos enriquecieron con su información: Alma Rosa Mora Pizano de la Universidad Autónoma de Chapingo (UACH), Rosario Vallejo Sánchez del Instituto Politécnico Nacional (IPN), a compañeras de la Escuela Nacional de Antropología e Historia (ENAH) y de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) unidades Iztapalapa y Xochimilco, a quienes desafortunadamente no podemos nombrar, ya que existe el temor de que se tomen represalias contra ellas, pero quienes tienen un importante trabajo en la visibilización de la violencia contra las mujeres en sus respectivos campus.

Agradecemos también a las revisoras y asesoras de este informe: Karla Magali Ramírez Murillo, Relatora por los Derechos de las Mujeres y la Igualdad de Género de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF); Angélica Gay Arellano, defensora de derechos humanos y colaboradora en la Dirección de Vinculación con la Sociedad Civil del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI) y Melissa Lailson López, Directora jurídica y litigante del Centro de Estudios de Género para la Prevención y Atención a las Adicciones y a la Violencia A.C. (CEGAAVI, AC).

7. La revisión del marco legal y la recolección de información como datos estadísticos y solicitudes de información pública; así como la estructuración e integración del informe se llevó a cabo por Adina Barrera, estudiante de doctorado en el Posgrado de Ciencias Políticas y Sociales, UNAM.
8. Para la preparación del Informe se han empleado como referencias los contenidos de la Convención CEDAW, las Recomendaciones Generales del Comité y sus Observaciones finales al 7° y 8° informe de México.
9. Con este informe se busca dar cuenta de la existencia de los principales obstáculos que argumentan las IES, para no atender los casos de violencia contra las mujeres. El primero y más común, es el falso supuesto de que no compete a las universidades prevenir, atender, investigar, sancionar, reparar y erradicar la violencia, sino sólo al poder judicial. Las IES también se excusan para investigar y sancionar, que sólo se aplicaran sanciones disciplinarias cuando un juez emita una sentencia por el delito, por lo tanto, no corresponde a ellos investigar.² Otro de los actos de las IES, es privilegiar el derecho constitucional de la educación de los agresores sobre los derechos humanos de las mujeres afectadas por la violencia. A lo anterior se suman las creencias entre los funcionarios de que no incumbe al ámbito educativo tratar quejas que se supone son de orden privado. Otra constante limitación en la actuación de las autoridades universitarias ocurre cuando los hechos denunciados tienen lugar fuera de las instalaciones de las escuelas, en esos casos, es frecuente que se argumente la incompetencia de sancionar conductas inapropiadas entre universitarios.
10. La incapacidad para actuar de la UNAM, IPN, la UACH, la ENAH, la UAM, entre otras, abona al aumento de la impunidad que existe en México. Existe evidencia de que la violencia sexual ejercida de profesores a alumnas o entre estudiantes se puede llevar a cabo fuera de los recintos universitarios, en eventos académicos o fiestas, y que los daños para quien la recibe repercuten negativamente dentro del espacio educativo de la víctima. Es necesario reconocer y asumir que dichos abusos son posibles gracias a las interacciones cara a cara de la vida cotidiana dentro de las instalaciones educativas, que están configuradas por asimetrías de poder y relaciones de género.
11. Las excusas resultan inaceptables porque pasan de largo que el espacio universitario va más del territorio material de las universidades debido a que las relaciones sociales que se establecen dentro de las escuelas, tienen consecuencias que rebasan las fronteras de las instalaciones. Desafortunadamente las concepciones equivocadas sobre el espacio universitario en las diferentes escuelas de educación superior, persisten en agravo de algunas afectadas como veremos más adelante en este informe.

² Esta afirmación y las que le siguen se han realizado con base en observación participante y material visual que data de 2011 al 2016. Estas respuestas han sido recibidas por estudiantes que presentaron quejas en: la Escuela Nacional Preparatoria No 9, Facultad de Ciencias, Facultad de Filosofía y Letras y la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, de la UNAM.

PRIMERA PARTE. CONTEXTO

México y la CEDAW

12. La CEDAW se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* (DOF) el 12 de mayo de 1981; a partir de ese momento, este instrumento forma parte del marco legal del país. Como parte de las responsabilidades que contrae el Estado, la rendición de informes periódicos se llevó a cabo de la siguiente manera:

No. de Informe	Fecha de entrega	Número de sesión y año en que fue considerado
Inicial	14 de septiembre de 1982	Segunda [1983]
2	3 de diciembre de 1987	Novena [1990]
3	7 de abril de 1997 9 de julio de 1997	Dieciocho [1998]
4	7 de abril de 1997 9 de julio de 1997	Dieciocho [1998]
5	1 de diciembre del 2000	Excepcional [2002]
6	18 de enero del 2006	Treinta y seis [2006]
7 y 8	Septiembre de 2010	Cincuenta y dos [2012]

13. Por su parte, el Protocolo Facultativo de la CEDAW se publica en el DOF el 3 de mayo de 2002, por lo que a partir de esa fecha las personas pueden presentar casos ante las 23 expertas que integran el Comité, individual o colectivamente, una vez agotadas las instancias nacionales.

14. El primer caso conocido por el Comité, y que operó por primera vez el procedimiento de investigación *in loco*, fue el de feminicidio en Ciudad Juárez, Chihuahua, presentado en 2005 por las organizaciones civiles Casa Amiga, de Ciudad Juárez, y *Equality Now* de Estados Unidos. El resultado fue el *Informe de México producido por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer bajo el Artículo 8 del Protocolo Facultativo de la Convención y respuesta del Gobierno de México*.

15. Hasta el momento, según la sistematización de la Oficina de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en México, el Fondo de Población de las Naciones Unidas en México (UNFPA) y ONU Mujeres, el Estado mexicano ha acumulado 58 recomendaciones derivadas de las observaciones a los informes periódicos, de 1998 a 2012. A las que se suman 16 recomendaciones derivadas del informe sobre feminicidio en Ciudad Juárez, Chihuahua.³

16. Es importante mencionar que el Estado mexicano es parte también de otro instrumento de protección a los derechos de las mujeres: la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer* (Convención Belém Do Pará), la cual, es publicada en el DOF el 19 de enero de 1999.

17. La reforma constitucional de derechos humanos que tuvo lugar en 2011, explicita las obligaciones del Estado mexicano para atender e implementar los instrumentos internacionales de derechos humanos de las mujeres, pues en el Art. 1 constitucional se menciona que todas las personas gozaran de los

³ Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y otros. *México ante la CEDAW*. México. Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y otros. 2012. p. 66- 87,143-150. Disponible en http://www.hchr.org.mx/images/doc_pub/MxicoAnteLaCEDAW.pdf

derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección.⁴

18. Asimismo, el mismo artículo señala que las normas relativas a los derechos humanos se interpretaran de conformidad con la Constitución y los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.⁵

19. Además, enfatizamos que el Art. 1 menciona que **todas las autoridades en el ámbito de sus competencias**, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.⁶

20. Este reconocimiento constitucional de los derechos humanos en México, aplica también a las IES y las responsabiliza para llevar a cabo todas las medidas necesarias, en la esfera de la educación superior en México, para promover, respetar, proteger y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en el ámbito académico.

21. Finalmente, pero no menos importante es que el Art. 1 constitucional prohíbe toda discriminación motivada, entre otras condiciones, por género; que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.⁷

Algunos datos sobre la Educación Superior en México

22. El derecho a la educación en México está garantizado en el Art. 3 y 31 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. El Art. 3 señala que toda persona tiene derecho a recibir educación. La educación que imparta el Estado tenderá a fomentar en el ser humano el respeto a los derechos humanos. Se basará en los resultados del progreso científico y luchara, entre otros aspectos, contra los prejuicios. Además de que contribuirá a la mejor convivencia humana, a fin de fortalecer el aprecio y respeto por la diversidad cultural, la dignidad de la persona, los ideales de fraternidad e igualdad de derechos de todos, evitando los privilegios de razas, de religión, de grupos, de sexos o de individuos.⁸

23. El Art. 3 también establece que las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas; realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios del mismo artículo; determinarán sus planes y programas; fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico; y administrarán su patrimonio. Las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el apartado A del artículo 123 constitucional, en los términos y con las modalidades que establezca la *Ley Federal del Trabajo* conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación.⁹

4 InfoJus. Artículo 1 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. México. IJ-UNAM. Disponible en <http://info4.juridicas.unam.mx/ijure/fed/9/2.htm?s=>

5 *Ídem*.

6 *Ídem*.

7 *Ídem*.

8 InfoJus. Artículo 3 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. México. IJ-UNAM. Disponible en <http://info4.juridicas.unam.mx/ijure/fed/9/>

9 *Ídem*.

24. El Art. 31 menciona, entre otros aspectos, que son obligaciones de los mexicanos hacer que sus hijos o pupilos concurren a las escuelas públicas o privadas, para obtener la educación preescolar, primaria, secundaria, media superior y reciban la militar, en los términos que establezca la ley.¹⁰

25. La *Ley General de Educación*, por su parte, menciona en el Art. 8, entre otros aspectos, que la educación que el Estado imparta luchará contra los prejuicios, la formación de estereotipos, la discriminación y la violencia especialmente la que se ejerce contra las mujeres y niños, debiendo implementar políticas públicas de Estado orientadas a la transversalidad de criterios en los tres órdenes de gobierno.¹¹

26. El ejercicio del derecho a la educación en nuestro país revela, según la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos (ENIGH) 2014, que la población de 3 a 29 años que asiste a la escuela asciende a 36.7 millones de personas, 50.6% son hombres y 49.4% son mujeres.¹² Según el XIII Censo General de Población y Vivienda, 59.2% de la población masculina de 15 años y más, cuenta al menos con educación básica; el porcentaje para las mujeres es de 57.1%.¹³

27. En educación superior, 1.5 millones de hombres y 1.2 millones de mujeres están matriculadas en las licenciaturas universitarias y tecnológicas. Por áreas de estudio, 5 de cada 10 mujeres se registran en las ciencias sociales y administrativas, en tanto que en los hombres es de 3 de cada 10. De manera inversa en las ingenierías y tecnologías 4 de cada 10 hombres se registran en esta área y sólo una mujer de cada 10. En el área de educación y humanidades las mujeres son las que tienen un porcentaje que supera a los hombres en 6 puntos.¹⁴ En posgrado, se da cuenta de un porcentaje mayor en la matrícula femenina con respecto a la masculina: 52.4 y 47.6%, respectivamente.¹⁵

28. Las disciplinas que tienden a ser elegidas principalmente por mujeres son las de Enfermería, Pedagogía, Educación Preescolar, Educación Primaria y Contaduría; mientras que por el lado de los hombres se encuentran las ingenierías en Sistemas Computacionales, Civil, Mecatrónica y Mecánica, así como la licenciatura en Arquitectura.¹⁶

29. Mediante el Programa de Becas de Posgrado y Otras Modalidades de Apoyo a la Calidad se otorgaron más de 60 mil becas, de las cuales los hombres se beneficiaron con el 53.2% y las mujeres con el 46.8%, lo que representa un acceso diferenciado de seis puntos porcentuales para un acceso igualitario a los recursos para la educación.

30. El padrón del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) muestra brechas de género en el acceso a la educación y a los beneficios del progreso científico, pues registra para 2014, más de 21 mil investigadores, de los cuales 65% son hombres y el 35% mujeres. La mayor proporción de investigadores están en el nivel 1, donde las mujeres representan apenas un poco más de la mitad de los hombres. Esta proporción baja hasta una cuarta parte cuando se trata del Nivel 3.¹⁷

10 InfoJus. Artículo 31 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. México. IJ-UNAM. Disponible en <http://info4.juridicas.unam.mx/ijure/fed/9/>.

11 InfoJus. Artículo 8 de la *Ley General de Educación*. México. IJ-UNAM. Disponible en <http://info4.juridicas.unam.mx/ijure/fed/186/default.htm?s=>

12 Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). *Mujeres y Hombres en México 2015*. México. Inmujeres. 2015. p. 88.

13 Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. *XIII Censo de Población y Vivienda*. Tabulados básicos y consulta interactiva de datos. México. INEGI. Disponible en <http://www.censo2010.org.mx/>

14 INMUJERES. *Mujeres y Hombres en México 2015*. México. Inmujeres. 2015. p. 97.

15 INEGI. *XIII Censo de Población y Vivienda*. Tabulados básicos y consulta interactiva de datos. México. INEGI. Disponible en <http://www.censo2010.org.mx/>.

16 INMUJERES. *Mujeres y Hombres en México 2015*. México. Inmujeres. 2015. p. 98.

17 *Ibidem*. p. 99.

La Violencia contra las Mujeres en México: la Educación Superior

31. En 2007 se promulgó la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia* (LGAMVLV), esta señala que la violencia contra las mujeres es cualquier acción u omisión, en razón de su género, que le cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte a cualquier mujer, tanto en el ámbito privado como en el público.¹⁸ Además, como ya se mencionó, el Estado mexicano es parte de la Convención Belém do Pará.

32. La *LGAMVLV* distingue tipos y modalidades de la violencia. Los tipos se refieren a daños y sufrimientos que se causan las mujeres, los tipos son: psicoemocional, física, patrimonial, sexual, económica. Las modalidades se refieren a la relación que existe entre el agresor y la víctima, así como al ámbito en el que se desarrolla la violencia, las modalidades son: familiar, laboral, docente, en la comunidad, institucional y feminicida. Por ser de interés para este informe, más adelante sólo se definirán algunas modalidades de la violencia para evidenciar las omisiones y negligencias de autoridades de las IES para la prevención, investigación, atención, sanción, reparación y erradicación de la violencia contra las mujeres.

33. De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2011 (ENDIREH 2011), existen 18.7 millones de mujeres de 15 y más años con al menos un incidente de violencia por parte de su última pareja (47.0% de las mujeres de esa edad). De cada 100 mujeres con al menos un incidente de violencia por parte de su última pareja, 92 han sufrido violencia emocional, 52 violencia económica, 30 física y 16 sexual. La distribución por grupos de edad indica que la violencia emocional se ejerce en la misma proporción en las mujeres de todas las edades. Por su parte, el porcentaje de población femenina que sufre violencia económica, física y sexual se incrementa conforme la edad de las mujeres es mayor.¹⁹

34. En México, la mayoría de las mujeres (69.4%) no denuncia el abuso o la agresión física o sexual ejercida por el esposo, compañero o novio a lo largo de su vida en pareja, esta omisión deja impune al agresor y, en muchos casos, la víctima siente incapacidad para protegerse y defenderse. Son pocas las mujeres con incidentes de violencia física o sexual infligida por su pareja que buscan ayuda, orientación o denuncian.²⁰

35. De acuerdo con la información de la ENDIREH 2011, en 18 estados del país el porcentaje de mujeres ocupadas víctimas de discriminación laboral es mayor al nacional (20.6%). Las mujeres de 15 y más años ocupadas que declararon ser víctimas de violencia en el medio laboral significan 20.6% de la población empleada, de esa misma edad. Por grupos de edad presentan algunas diferencias: el porcentaje de mujeres que sufre violencia laboral aumenta de los 15 a los 44 años de edad (va de 27.8% a 30.5%), y disminuye entre las mujeres de 45 y más años a 19.4%, esto es 11.1 puntos porcentuales menos.²¹

36. De acuerdo con la ENDIREH 2011, 38.6 de cada mil mujeres de 15 años y más declararon haber tenido incidentes de violencia patrimonial a lo largo de su vida.²²

18 InfoJus. Art. 5 de la *LGAMVLV*. México. IJ-UNAM. Disponible en <http://info4.juridicas.unam.mx/ijure/fed/176/default.htm?s=>

19 INMUJERES. *Mujeres y Hombres en México 2015*. México. Inmujeres. 2015. p. 156.

20 *Ibidem*, p. 159.

21 *Ibidem*, p. 160, 161.

22 *Ibidem*, p. 162.

37. La información de la *Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública, 2015* (ENVIPE 2015) muestra que del total de delitos cometidos, los hombres son víctimas en 50.7% de los casos y las mujeres en 49.3%. La distribución por sexo exhibe diferencias por tipo de delito: respecto al delito de lesiones, 59.6% de las víctimas son varones y 40.4% mujeres; en el otro extremo, 79 de cada 100 víctimas de los denominados “otros delitos” afecta a las mujeres (aquí se incluyen el secuestro y los delitos sexuales, como hostigamiento, manoseo, exhibicionismo, intento de violación y violación).²³

38. La prevalencia de la violación sexual a mujeres es superior en el ámbito urbano (más de 76 mil casos) que en el rural (alrededor de 5 mil) en una proporción de 0.22% contra 0.06%, respectivamente. Presenta mayor incidencia en las mujeres de 18 a 29 años de edad. El rubro de otros delitos sexuales comprende las agresiones mediante hostigamiento, manoseo, exhibicionismo o intento de violación. La prevalencia de otros delitos sexuales sufridos por mujeres es notablemente más alta en el ámbito urbano (1.68%) que en el rural (0.60%). En ambos tipos de localidad, el grupo de mujeres de 18 a 29 años de edad es el que sufre la mayor prevalencia de estos delitos.²⁴

39. Según la ENVIPE 2015, es mayor la proporción de mujeres respecto a la de hombres que ha dejado de realizar actividades para evitar ser víctimas de la delincuencia: por cada 100 mujeres de 18 y más años de edad, 58 evitan salir de noche, 38 ya no salen a caminar, 35 evitan salir a visitar a sus parientes o amigos, algunas hasta restringen las comidas fuera de la casa (30), entre otras actividades.²⁵

40. Según las *Estadísticas de Mortalidad del INEGI*, en México, en el año 2014, ocurrieron poco más de 20 mil muertes por homicidio, de las cuales, 2.4 miles son mujeres (12.0%). De los homicidios de mujeres, 37.9% se llevó a cabo en la vía pública y 29.4% en las viviendas particulares. Para las mujeres, el parentesco más importante corresponde al de cónyuge con 48.1%; el siguiente es el de padre/madre, con 22.2%.²⁶

41. En el caso de las violencias en los centros educativos, de acuerdo con la Recomendación General 21 de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), ésta, de 2000 a 2014 recibió 190 quejas por casos relacionados con abuso sexual, acoso sexual, acoso escolar, violación y tocamientos.²⁷

42. De las quejas referidas, se cuentan 210 agraviados de los 0 a los 17 años, de los cuales, 146 fueron niñas y 64 niños; respecto a las personas agresoras se observa que de 233, 218 eran hombres y 15 mujeres, destacando que 107 eran alumnos y 126 formaban parte del personal del centro escolar donde ocurrieron los hechos.²⁸

43. Asimismo, es importante destacar que una queja fue presentada por hechos ocurridos en educación inicial, 24 por casos suscitados en centros de educación a nivel preescolar, 71 en primaria, 52 en secundaria, 37 en educación media superior y 5 ocurrieron en centros de educación especial.²⁹

44. Al respecto, la CNDH, en el periodo del año 2000 a 2014, emitió 18 recomendaciones relacionadas con algún tipo de violencia sexual en centros escolares, de las cuales, 14 fueron dirigidas a la Secretaría

23 *Ibidem*, p. 164.

24 *Ibidem*, p. 166.

25 *Ibidem*, p. 169.

26 *Ibidem*, p. 170, 171.

27 CNDH. Recomendación General 21 *Sobre la prevención, atención y sanción de casos de violencia sexual en contra de las niñas y los niños en Centros Educativos*. México. CNDH. 2014. Disponible en http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Recomendaciones/generales/RecGral_021.pdf

28 *Ídem*.

29 *Ídem*.

de Educación Pública (SEP), una al gobierno de Oaxaca, una al gobierno de Michoacán, una al gobierno de Zacatecas y una a la **Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)**.³⁰

45. De acuerdo con los resultados de una investigación cuantitativa en la UNAM, estos destacan que el principal obstáculo que se debe superar es la falta de denuncia, pues se encontró que ante el 48% de incidencia de acoso y hostigamiento sexual entre la población universitaria, en la mayoría de los casos no se realizan quejas formales. A decir de las investigadoras, se debe a que la violencia de género se ha naturalizado, incluso es común que no sea identificada y reconocida como tal por las personas afectadas.³¹ A lo anterior se suma el silencio cómplice de las personas que toleran la violencia, la negación institucional ante la recepción de quejas y la falta de mecanismos de denuncias.³²

46. Consideramos que la falta de información pública sobre la frecuencia de denuncias y atención oportuna, esconde un problema grave que ha provocado violaciones a los derechos humanos. Por ese motivo, **en este informe nos interesa denunciar la segunda victimización**³³ efectuada por autoridades universitarias, la cual, ha sido expuesta mediante testimonios. En los casos presentados se hace evidente que los componentes culturales insertos en el derecho constituyen una amalgama que reproduce la injusticia, difícil de superar.³⁴ Los efectos postraumáticos de la violencia no deben ser utilizados para revictimizar a las afectadas e impedir que levanten denuncias y quejas.³⁵

30 Ver CNDH. *Recomendación No. 45/2013 Sobre el caso de violencia en agravio de v1, menor de edad, en un plantel de nivel medio superior de la Universidad Nacional Autónoma de México*. México, CNDH. 2013.

31 Buquet, Cooper, Mingo y Moreno. *Intrusas en la Universidad*. México. PUEG. 2013.

32 Mingo, Araceli y Hortensia Moreno. El ocioso intento de tapan el sol con un dedo: violencia de género en la universidad. *Perfiles Educativos*. Abril-junio, 2015. Vol. XXXVII, No. 148. p. 138-255. También: Barreto Ávila, Magali y Flores Garrido, Natalia. *Institucionalización, violencia de género y demandas desde la base. Nómadas* (en prensa).

33 La segunda victimización o re-victimización se refiere a conductas negativas que autoridades y funcionarios públicos administradores de justicia ejercen contra las afectadas cuando deciden interponen una queja o denuncia. Esa violencia institucional puede generar grandes violaciones a los derechos humanos al negar e imposibilitar el acceso a la justicia.

34 Facio, Alda. Metodología para el análisis de género del fenómeno legal. *El género en el derecho. Ensayos críticos*. Ecuador. Ministerio de Justicia y derechos Humanos. 2009. p. 181-224.

35 Aranda, María, Beatriz Montes y María Castillo. Percepción de la segunda victimización en violencia de género. *Escritos de Psicología 2*, Mayo-agosto, 2014. Vol. 7. p. 11-18.

SEGUNDA PARTE. NEGLIGENCIAS Y OMISIONES PARA GARANTIZAR EL DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA, EN EL MARCO DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN MÉXICO

47. Tomando en cuenta la definición de la CEDAW sobre *discriminación contra la mujer*, queremos exponer las negligencias y omisiones de algunas autoridades para no garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en la esfera educativa, en el marco de las IES. En este sentido, parafraseando la definición de la CEDAW, entendemos que las autoridades de las IES discriminan a las mujeres al distinguir, excluir y restringir el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales, en la esfera educativa.

48. A la definición de la CEDAW, se suma la de la *LGAMVLV*, que menciona que la violencia docente y laboral se ejerce por personas que tienen un **vínculo** laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.³⁶

49. Lo que se mostrará a continuación, es una serie de información y testimonios que ilustran cómo las autoridades de las IES distinguen, excluyen y restringen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, lo que a su vez provoca la distinción, exclusión y restricción de otros derechos humanos como: el de la educación, información, acceso a la justicia en el ámbito educativo, entre otros; tal como lo manifiesta la Recomendación General 19 del Comité CEDAW: la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que impide gravemente que goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre.³⁷

50. Por lo anterior, deseamos recordarle al Comité, una de sus últimas **Observaciones a los informes periódicos 7° y 8°, hechas al Estado mexicano, en 2012: "para que instituya medidas para prevenir, castigar y eliminar todas las formas de violencia contra mujeres y niñas en las instituciones educativas públicas"**.³⁸ Tomando en cuenta que las IES públicas han sido espacios de exclusión de las mujeres y a pesar de la enunciación en las distintas leyes de los derechos ganados, "existen todavía condiciones de desventaja para muchas mujeres, desde el momento de su ingreso como estudiantes hasta los niveles más altos de la carrera académica, pero también en su situación laboral como empeladas".³⁹

51. En el caso de la violencia contra las mujeres en el marco de las IES, Mora, Mingo y Moreno mencionan que "permea la narrativa de que la violencia hacia las mujeres no existe en las universidades, la negación es la respuesta más común ante la evidencia de que es un problema común en los espacios educativos".⁴⁰ O como afirman Wright y Weiner "la educación superior pone gran cuidado en mantener su imagen de isla verde apartada de la corrupción del mundo exterior".⁴¹

ART. 2 DE LA CEDAW, RECOMENDACIONES GENERALES 28, 12 Y 19: MEDIDAS ENCAMINADAS A ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

36 InfoJus. Art. 10 de la *LGAMVLV*. México. IJ-UNAM. Disponible en <http://info4.juridicas.unam.mx/ijure/fed/176/default.htm?s=>

37 Comité CEDAW. *Recomendación General 19: La violencia contra la Mujer*. Comité CEDAW. 1992.

38 Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y otros. *México ante la CEDAW*. México. Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y otros. p. 83. Disponible en http://www.hchr.org.mx/images/doc_pub/MxicoAnteLaCEDAW.pdf

39 Buquet, Cooper, Mingo y Moreno. *Intrusos en la Universidad*. México. PUEG. 2013. p. 12.

40 Barreto Ávila, Magali y Flores Garrido, Natalia. Institucionalización, violencia de género y demandas desde la base. *Nómadas* (en prensa).

41 Buquet, Cooper, Mingo y Moreno. *Intrusos en la Universidad*. México. PUEG. 2013. p. 46.

Sobre condenar la discriminación y la violencia, modificar o derogar marcos legales que constituyan discriminación y violencia, y adoptar políticas encaminadas a eliminar la discriminación y la violencia contra las mujeres

52. De acuerdo con el Art. 2 y la Recomendación General 28, las IES, como parte de las instituciones del Estado, deben **condenar la discriminación contra la mujer** en todas sus formas, y **deben adoptar**, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, **una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer**. Así como **modificar o derogar** leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer.

53. Como parte de estas medidas, el compromiso es explicitar en la legislación el principio de igualdad y asegurar su realización práctica. El derecho a la igualdad de las mujeres en todos los espacios es una garantía constitucional, en México lo encontramos en el Art. 1, es un derecho humano que tendría que ser suficiente para recurrir a él en cualquier esfera en la que se piense se transgrede, sin embargo, en los casos sobre violencia contra las mujeres, algunas IES argumentan que sólo están obligadas a observar su propia legislación, como mencionan Barreto y Flores, los argumentos para no actuar conforme a los derechos humanos de las mujeres en ocasiones aluden a la normatividad de la autonomía universitaria.⁴²

54. Sin embargo, existe una mala interpretación de la autonomía universitaria. El Art. 3 constitucional dice que la *autonomía universitaria* se refiere a la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas bajo los principios que indica el mismo artículo, entre los que encontramos: el respeto a los derechos humanos, la lucha contra los prejuicios y el fortalecimiento del aprecio y respeto por la dignidad de la persona, los ideales de fraternidad e igualdad de derechos de todos, evitando los privilegios de sexos (entre otros privilegios).⁴³ El mal entendido de este principio sirve como excusa para alegar incompetencia, construir discursos de conflictos de derechos y favorecer actos de discriminación y violencia en el ámbito universitario contra las mujeres. El argumento de la autonomía universitaria ha servido de excusa para no actuar en casos de violencia contra las mujeres.

55. En este contexto, se muestra que existe omisión institucional para aplicar el principio *pro persona* establecido en el Art. 1° de la Constitución, el cual, explicita las obligaciones del Estado mexicano para atender e implementar los instrumentos internacionales de derechos humanos de las mujeres.

56. Por otro lado, sobre la política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer, en la UNAM por ejemplo, se cuenta con un proyecto de *Institucionalización y transversalización de la perspectiva de género*, desde 2004, así como con los *Lineamientos generales para la igualdad de género*, en vigor a partir del 8 de marzo de 2013, que marcan un avance importante para comenzar a garantizar derechos para las mujeres, sin discriminación y violencia. Sin embargo, en algunos artículos aún se ven vacíos que dejan en indefensión a las víctimas que podrían llegar a denunciar.

57. Como se muestra en el Art. 1 de los Lineamientos, se señala que su finalidad es "detectar, atender, prevenir y erradicar la violencia de género o discriminación que se cometa contra un integrante de la comunidad universitaria *en instalaciones universitarias*".⁴⁴ De esta manera, con este informe deseamos subrayar la visión limitada de los lineamientos, pues no reconocen que la violencia y la discriminación

42 Barreto Ávila, Magali y Flores Garrido, Natalia. *Institucionalización, violencia de género y demandas desde la base. Nómadas* (en prensa).

43 InfoJus. Artículo 3 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. México. IJ-UNAM. Disponible en <http://info4.juridicas.unam.mx/ijure/fed/9/>

44 UNAM. *Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM*. México. UNAM. En vigor a partir del 8 de marzo de 2013. Disponible en <http://abogadogeneral.unam/igualdad.pdf>

contra las mujeres es un asunto estructural, de relaciones de poder, que pueden traspasar los límites de las instalaciones de las IES, conservándose las relaciones académicas violentas y discriminatorias. Asimismo, deseamos señalar que dicho lineamiento no explicita la obligación de sancionar, en el ámbito de su competencia, los actos de discriminación y violencia.

58. Así, la UNAM, una de las universidades más prestigiosas de América Latina, "no ha incorporado aún en sus políticas internas medidas específicas que comprendan sanciones en casos de acoso y hostigamiento sexual, violación, entre otras formas de violencia de género. Los argumentos para no actuar conforme a los derechos humanos de las mujeres en ocasiones aluden a la normatividad de la autonomía universitaria, pero la mayoría se refiere a la preponderancia del derecho constitucional a la educación sin discriminación"⁴⁵ sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

59. Esta consideración automática, de ponderar el derecho del agresor a la educación sobre el derecho de la víctima a una vida libre de violencia, hace evidente la impunidad y la tolerancia a los casos de violencia contra las mujeres en las IES, sin reconocer la integralidad del derecho humano a la educación. Para que las mujeres ejerzan todos los demás derechos humanos sin violencia y sin discriminación, es necesario reconocer la integralidad de este derecho humano al ponerlo en contexto con otros derechos humanos

60. Asimismo, y como se verá más adelante, la UNAM (y otras IES) omiten llevar a cabo actos de protección y de urgente aplicación en función del interés superior de la víctima, de acuerdo a la *Declaración de los Principios Fundamentales de Justicia para las Víctimas de los Delitos y Abuso del Poder*.⁴⁶

61. A través de estos argumentos, la institución genera también discursos de incompetencia para atender los casos de acoso y hostigamiento sexual, violación u otras formas de violencia, al colocarlos en la esfera de lo privado, atenuando la gravedad, y agregando que su competencia de actuación se ve delimitada por el territorio/lugar donde ocurren las agresiones. De esta manera, la institución omite y desconoce que la violencia contra las mujeres es una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, y que trasciende todos los sectores de la sociedad independientemente del nivel educacional, entre otros, según la Convención Belém Do Pará. Esto muestra la incapacidad de las IES para plasmar de manera institucional una forma de atención a la violencia y la discriminación que deje de enfatizar el lugar físico donde ocurren los hechos para concentrarse en las relaciones de poder entre miembros de la comunidad universitaria involucrada.

62. La UNAM viola también su propio marco legal, pues la violencia contra las mujeres es un acto contrario al respeto que entre sí se deben los miembros de la comunidad universitaria, tal como lo dice el Art. 45, inciso VI del *Estatuto General*: son causas especialmente graves de responsabilidad, aplicables a todos los miembros de la Universidad, la comisión en su actuación universitaria, **de actos contrarios (...) al respeto que entre sí se deben los miembros de la comunidad universitaria**;⁴⁷ así como los principios de **convivencia pacífica e igualdad** de su *Código de Ética*.⁴⁸

45 Barreto Ávila, Magali y Flores Garrido, Natalia. Institucionalización, violencia de género y demandas desde la base. *Nómadas* (en prensa).

46 ONU. *Declaración de los Principios Fundamentales de Justicia para las Víctimas de los Delitos y Abuso del Poder*. 1985. Disponible en <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/VictimsOfCrimeAndAbuseOfPower.aspx>

47 UNAM. *Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México*. México. UNAM. En vigor a partir de 27 de julio de 1990. Disponible en <https://www.dgae.unam.mx/normativ/legislacion/egunam.html>

48 UNAM. *Código de Ética de la Universidad Nacional Autónoma de México*. México. UNAM. En vigor a partir del 31 de julio de 2015. Disponible en <https://consejo.unam.mx/static/documents/codigos/codigo-etica-unam.pdf>

63. Casos como el de "Anastasia" y "Yolanda",⁴⁹ muestran la impunidad que se sigue viviendo en la UNAM, con consecuencias psicoemocionales graves para las víctimas. "Anastasia" y "Yolanda", eran estudiantes en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales (FCPyS) de la UNAM, ambas, fueron pareja de Juan Carlos Sosa Ramírez, estudiante de Ciencia Política y profesor adjunto de la misma facultad. Ambas vivieron violencia durante el periodo de noviazgo por parte de Sosa Ramírez, y al terminar sus relaciones, padecieron estrés pos traumático.

64. En agosto de 2013, "Anastasia" comenzó su proceso de titulación en la FCPyS, ella se encontraba con el agresor frecuentemente y él la observaba con burla. Por otro lado, "Yolanda" había dejado de asistir a la facultad por temor a encontrarlo. Ambas querían acudir sin miedo al centro de estudios y continuar su desarrollo académico, por ese motivo emprendieron una denuncia ante diversas autoridades de la UNAM. Entre las respuestas que recibieron de las autoridades se encuentran:

No existen elementos jurídicos para iniciar procedimiento disciplinario en términos de la legislación universitaria en contra de Juan Carlos Sosa Ramírez.

*Fuimos con el abogado de la facultad. Nos dijo que no, al menos **en mi caso me dijo que ya había pasado mucho tiempo** y que no, que **no iba a tomar en cuenta mi testimonio**. Fue dentro de la UNAM (las agresiones), y de todas maneras como dice "Anastasia", necesitan que te golpeé, que te lastimé o que te maté dentro de la facultad para que te tomen en cuenta y no saben el daño psicoemocional que te hace nada más verlo, de un salón a otro.*

*Aunque les creo, no podemos hacer mucho porque **no es competencia de la Universidad, aquí no tenemos cárceles y no soy un juez**. Porque para que yo pueda hacer algo, debería el **ministerio público declararlo culpable**, es decir, **corresponde al poder judicial realizar un expediente**, de ser así, sí podría actuar la Universidad. **Pero como ocurrió fuera de la universidad es un caso débil**. Además **nosotros no tenemos las facultades legales de prohibirle que se acerque a usted**. **Podríamos ofrecerle un cubículo** para que trabaje en su tesis. Ahí estará usted bien resguardada por algún vigilante, así no podrá encontrarla o abordarla. **Es lo único que podemos ofrecerle**.⁵⁰*

65. También la alegación de incompetencia para no atender denuncias de violencia contra las mujeres, por haber sucedido fuera de las instalaciones, las encontramos en un caso del Instituto Politécnico Nacional (IPN). El 9 de diciembre de 2014, una estudiante de la Escuela Superior de Ingeniería Química e Industrias, en una sesión televisada en canal 11, tomo la palabra para exponer su testimonio y exigió la destitución del profesor Álvaro de Jesús Cruz por abuso sexual y de los autoridades que intentaron silenciarla y proteger al docente:

Disculpe, director, por venir a interrumpir. Vengo a hacer una denuncia pública y a exigirle a usted mi seguridad y mi integridad. Desafortunadamente, fui parte de un abuso sexual [...] He ido a todas las instancias, fui con el director, él no ha hecho nada, de hecho me pidió que desistiera de las demandas que iba hacer [...] Le exijo a usted la destitución de los profesores, del director, porque sé y tengo el conocimiento de que muchas de mis compañeras están viviendo acoso, hostigamiento y que nos digan que eso es normal, y que nos aguantemos no es justo.⁵¹

66. Después de haber escuchado la larga lista de agravios que sufrió por parte de diferentes funcionarios del IPN, el director se comprometió a atender personalmente el caso. No obstante, inmediatamente después, le cedieron la palabra a la Abogada General del IPN, Adriana Campos López, quién desmintió las acusaciones de la joven sobre la falta al debido proceso:

49 En este y otros casos, se utilizan seudónimos para proteger la identidad de las denunciantes. Ver detalle del caso en el Anexo 2.

50 Ver detalle del caso en el Anexo 2.

51 Ver detalle del caso en el Anexo 3.

Lamento mucho que esto se esté dando en este foro, que no es el tema, pero si quiero comentar para contextualizar. Lo que ocurrió a la compañera, que no le debió haber ocurrido, que es muy lamentable, no le ocurrió dentro de la escuela, primero que nada; segundo, cuando acude con nosotros para solicitar apoyo, lo que hicimos es acompañarla al ministerio público para que presentara su denuncia, presentamos un juicio laboral en contra del profesor para destituirlo.⁵²

67. Después de que la Abogada expuso sus argumentos, se cedió la palabra al padre de la joven, quien reiteró que “jamás obtuvimos apoyo, lo que expuso la abogada es falso.”

Por lo anterior, solicitamos que el comité CEDAW extienda las siguientes recomendaciones a las IES:

68. Que el Comité CEDAW subraye la obligación de las IES, en su papel de agentes estatales, para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las mujeres, de acuerdo con los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado mexicano, con el Art. 1 y 3 Constitucional, la LGAMVLV, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y las últimas recomendaciones hechas por el Comité CEDAW al 7° y 8° informe del Estado mexicano, que mencionan que "la Convención es vinculante para todos los poderes públicos";⁵³ solicitamos que se haga énfasis en las responsabilidades para prevenir, investigar, atender, sancionar, reparar y erradicar todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres, en el marco de las IES.

69. Que las IES armonicen sus marcos normativos con los instrumentos internacionales de derechos humanos, de manera apropiada y sin dilaciones, atendiendo a la CEDAW, las Recomendaciones Generales del Comité CEDAW, la Convención Belém Do Pará y las Recomendaciones del Mecanismo de Seguimiento de la Convención Belém Do Pará (MESECVI). Estas reformas deben explicitar los principios de igualdad y no discriminación por razones de sexo/género; el principio pro persona; reconocer las relaciones históricas de poder entre hombres y mujeres que se caracterizan por subordinar, excluir y devaluar a las mujeres y lo femenino, y reconocer que la discriminación y la violencia contra las mujeres constituyen violación de derechos humanos y libertades fundamentales y limita total o parcialmente a las mujeres el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades, incluyendo el de la educación.

70. Las reformas que se hagan a los marcos legales de las IES, deben explicitar su competencia para observar las relaciones de poder entre miembros de la comunidad, más que observar la territorialidad física donde acurran las agresiones, y deben establecer sus competencias para prevenir, investigar, atender, sancionar, reparar y erradicar todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres.

71. Las IES deben generar los estatutos, reglamentos, lineamientos, códigos, protocolos entre otros instrumentos que sean necesarios para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las mujeres, así como para prevenir, investigar, atender, sancionar, reparar y erradicar todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres, en la esfera educativa.

72. Las IES deben derogar todos los instrumentos, usos y prácticas que constituyan discriminación y violencia contra las mujeres, sobre todo, aquellos que limiten su ámbito de actuación, basados en la concepción de que los actos de violencia son asuntos privados o territorialmente fuera de su alcance, y que ponen a las víctimas en riesgo u obstaculizan sus procesos de recuperación de las posibles consecuencias que pudieron tener después de las relaciones de violencia.

⁵² *Ídem.*

⁵³ Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y otros. *México ante la CEDAW*. México. Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y otros. 2012. p. 68. Disponible en http://www.hchr.org.mx/images/doc_pub/MxicoAnteLaCEDAW.pdf

Sobre la adopción de medidas adecuadas y las sanciones correspondientes para prohibir y condenar la discriminación y la violencia contra las mujeres.

73. En el caso de las IES y las medidas que deben adoptar para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia y discriminación, se observa que los marcos legales generales no contemplan medidas específicas para prevenir, investigar, atender, sancionar, reparar y erradicar todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres.

74. En México existen 848 IES,⁵⁴ cinco de ellas (la UNAM, la Universidad Autónoma de Sinaloa, la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, la Universidad Veracruzana y la Universidad Autónoma de Quintana Roo) tienen un protocolo para la atención de hostigamiento y abuso sexual. De esas cinco, la Universidad Michoacana contempla atender únicamente los casos ocurridos dentro de sus instalaciones y la Universidad Autónoma de Quintana Roo no prevé atender al alumnado, sólo a trabajadores.⁵⁵ La UNAM publicó su protocolo⁵⁶ en agosto de 2016 y no sólo no responde al objetivo de combatir la violencia de género en la UNAM sino que lo obstaculiza, al **proponer mediaciones entre víctima y agresor**, y al obligar a las denunciadas a firmar un documento de confidencialidad del proceso, entre otras cosas.⁵⁷

75. Un caso que ilustra cómo el protocolo de la UNAM no ha sido útil para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, es el de "Miriam",⁵⁸ ex trabajadora de la Facultad de Filosofía y Letras (FFyL), acosada sistemáticamente por el profesor Fidel Fernando Astorga Ortiz. Su testimonio da cuenta de que la situación laboral precaria de las trabajadoras administrativas, acentúa la vulnerabilidad que hace posible que la respuesta institucional hacia las denunciadas sea el hostigamiento laboral y el despido injustificado.

76. En enero de 2015 "Miriam" interpuso una queja por acoso sexual y hostigamiento ante las autoridades de la FFyL, Rubén García Zepeda, abogado del departamento jurídico de la Facultad le dijo que no le convenía dejar una queja por escrito y que era mejor no hacer nada porque de lo contrario tendría consecuencias negativas para ella. Sergio Ugalde, coordinador del Colegio de Estudios Latinoamericanos (CELA) de la FFyL, le dijo que él no quería meterse en eso porque no le correspondía, que no la podía ayudar y que no le platicará nada. El jefe de la división, David Becerra, también la increpó y cuestionó por haber intentado realizar la denuncia.

77. El 28 de septiembre de 2016 "Miriam" interpuso una queja formal sobre el hostigamiento sexual y la actuación inadecuada de las autoridades de FFyL, un mes después de la publicación del protocolo antes citado. Pidió el apoyo de la Dra. Luz Fernanda Azuela Bernal, quien fue nombrada como orientadora, sin embargo, la funcionaria le condicionó la recepción de su queja, en la que debían ser modificadas partes del testimonio, omitir nombres y fechas. Además la funcionaria faltó al código de ética al violar el principio de confidencialidad:

⁵⁴ Subsecretaría de Educación Superior de la Secretaría de Educación Pública. Fecha de consulta 10 de mayo de 2016. Disponible en <http://www.ses.sep.gob.mx/instituciones.html>

⁵⁵ Ilizaliturri, Arturo. Cuando la universidad es una caja negra para la violencia de género. *Distintas Latitudes*. 05 de Abril, 2016. Univisión. Disponible en <http://especiales.univision.com/desigualdad/genero/article/cuando-la-universidad-es-una-caja-negra-para-la-violencia-de-genero/3422>.

⁵⁶ UNAM. *Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM*. Agosto de 2016. Disponible en <http://igualdaddegenero.unam.mx/wp-content/uploads/2016/08/protocolo-de-actuacion-en-casos-de-violencia-de-genero.pdf>

⁵⁷ Guayaba Quemadora. Conoce 33 formas en que el Protocolo de la UNAM viola los derechos humanos de las mujeres. *La que arde*. 30 de noviembre de 2016. Disponible en <http://www.laquearde.org/2016/11/30/protocolo-unam/>

⁵⁸ Ver detalle del caso en el Anexo 2.

Le presentó el escrito con la queja, me pide que quite hechos, que quite nombres, porque me dice que si lo dejó así, a ellos los van a regañar por no haber hecho nada. Entonces que mejor no los mencioné. Yo me niego hacer esos cambios porque al final, así habían sido los hechos, o sea todos los obstáculos, y me presionaba, me presionaba para que los quitara. A veces me hablaba a la oficina, me hablaba por celular, me mandaba recados con los trabajadores, que si ya tenía la modificación de la queja.

Nunca creyó mi versión. Me pidió testigos, los conseguí, los trato muy mal en la entrevista, los intimidó. Uno de ellos fue el Dr. Sergio Ugalde y él no quiso decir nada. Me acusó de sacar información del colegio. Y el Dr. González⁵⁹, que nunca desistió siempre me apoyo. Pero él me dijo que lo habían intimidado mucho, que la forma de preguntar, siempre era así. —Pero estás seguro, mete las manos al fuego por ella—. O sea cómo haciéndolo dudar, y él al final terminó apoyándome.

Yo decido (...) ponerle una queja a esta persona. Y lo tengo aquí ante la defensoría de los derechos universitarios. Porque no me dejaba seguir el proceso, me pedía que cambiara mi queja. Cuando meto está queja ante defensoría, la respuesta es que la que me tiene que dar una explicación de todo lo que había pasado, es la Dra. Villegas (directora de la Facultad). Meto el escrito para que la Dra. Villegas me haga la aclaración. Y lo que me responden es que ellos ya contestaron a la defensoría y que ellos no me tienen que dar ningún dato a mí. Entonces me regresan con defensoría. Pero además en todo el proceso que llevaron ellos ya cuando puse la denuncia formal, nunca me avisaron nada, nunca me avisaron como iba, nada. Ni siquiera me dieron por escrito la resolución. Todo fue por teléfono, una vez hablaron y me dijeron que habían perdido todo mi archivo.⁶⁰

78. "Miriam" también pone la queja ante la Unidad de Atención y Seguimiento de la Denuncia en la UNAM (UNAD), "quitan las mismas partes que me había pedido quitar la Dra. Azuela. O sea nunca menciona que ya había intentado denunciar y que no me había dejado. No puedo mencionar el proceder de la Dra. Azuela porque ellos me decían, que eso me podía perjudicar a mí".⁶¹ A partir de que su jefe tuvo conocimiento de la denuncia en la UNAD, Miriam fue despedida de manera injustificada, sin liquidación, además no recibió un mes de sueldo que le correspondía por los días que había laborado.

79. Como se puede observar, aún con el *Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM*, la revictimización a las denunciantes y la protección a los agresores, continúa sin ningún pudor en la Universidad.

80. Por otro lado, se solicitó información pública a siete de las principales IES en México: UNAM, IPN, Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), Universidad Autónoma de Chapingo (UACH), Escuela Nacional de Antropología e Historia (ENAH), Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM) y Universidad Pedagógica Nacional (UPN), sobre el tema de protocolo.⁶² La ENAH se encuentra en el proceso de autorización del mismo; la UACM puso a discusión el documento *Ordenanza provisional de la Instancia Universitaria encargada de conocer y resolver los casos de acoso sexual, abuso sexual, hostigamiento Sexual y/u Hostigamiento laboral* y menciona que ha recibido diferentes comentarios. La UNAM además del protocolo de 2016, contaba con unos *Criterios de actuación para los jefes de oficina jurídica en la atención de quejas o denuncias sobre delitos sexuales, desigualdad y o violencia en la UNAM*, la UPN menciona que no cuenta con uno propio pero se apega al Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual del INMUJERES, y el IPN no cuenta con un protocolo. La UAM y la UACH no respondieron a las solicitudes.

⁵⁹ El apellido es un seudónimo para proteger la identidad del profesor, que ha sufrido hostigamiento por apoyar la denuncia de Miriam con su testimonio.

⁶⁰ Ver detalle del caso en el Anexo 2.

⁶¹ Ídem.

⁶² Ver Anexo 7.

81. Por otro lado, es posible ver que las universidades sí enuncian en sus marcos legales “actos contrarios a la moral”, “faltas de respeto” u “hostilidad”; asimismo, conductas como llegar en estado de ebriedad a clase o falsear documentos escolares sí son tipificadas con precisión por la mayoría de las casas de estudio,⁶³ y sí cuentan con sanciones correspondientes. Lo contrario pasa con la discriminación y la violencia contra las mujeres.

82. En el caso de la UACH, por ejemplo, un grupo de estudiantes logra que su denuncia por acoso sexual por parte de un profesor, llegue hasta el Ministerio Público de Texcoco. Sin embargo, a pesar de que el profesor abandona la Universidad, lo hace de manera disfrazada, ya que solicitó su jubilación anticipada.⁶⁴ En este caso, a pesar de que el profesor se retira, no se le aplica una sanción oficial desde la institución, que condene este tipo de conducta, por el contrario, el agresor se va gozando de una de las prestaciones que tiene como trabajador: el retiro anticipado.

83. Lo anterior se repite con dos servidores y docentes de la UAM. El caso del ex Defensor Universitario, David Chacón, quien después de desacreditar públicamente a "Amelia" una víctima de violencia de la UAM e intentar justificar su forma negligente de actuar en el caso, renuncia sin recibir una sanción institucional y con la posibilidad de continuar como docente en la Universidad. Asimismo, evadió su deber de destituir al Defensor Adjunto Alejandro Monzalvo, el agresor directo de "Amelia" y en cambio, sólo pidió su renuncia, evitando con ello que el ex servidor público enfrentara la investigación y asumiera la sanción que correspondían conforme a las normas de la institución. Incurrió con ello en corresponsabilidad por los daños causados a la víctima y por el ejercicio indebido de funciones (al impedir que el agresor fuera sancionado conforme a los procedimientos de justicia universitaria).⁶⁵

84. En la UACH, también se da cuenta de la ausencia de procedimientos para atender, investigar, sancionar y reparar la violencia contra las mujeres en la esfera de la educación.

*De acuerdo con varios funcionarios entrevistados, responsables de distintas carreras en la universidad, no existe una ruta crítica para la atención de los problemas de violencia, pues al cuestionarles sobre cuál era el procedimiento a seguir cuando tenía conocimiento de situaciones de este tipo señalaban varias opciones: la UCAME, la Comisión de Orden y Disciplina del Consejo Universitario, el Comité Disciplinario, entre otras opciones, pocos tuvieron claridad del procedimiento institucional para reportar los casos, además de reconocer que no realizan ningún tipo de seguimiento sobre ellos, sólo acatan la resolución final... La ausencia de esta ruta crítica para la atención de los casos de violencia en la universidad no sólo deriva en la burocratización de la denuncia sino en la impunidad por el desconocimiento que existe para el tratamiento de estos casos.*⁶⁶

85. La UNAM, como se señala anteriormente, cuenta con los *Lineamientos Generales para la Igualdad de Género*,⁶⁷ sin embargo, en ellos no se encuentra la obligación de sancionar a los agresores, con las penalidades establecidas en el ámbito de su competencia. De hecho, una de las formas para deslindarse de la responsabilidad de garantizar a las mujeres una vida libre de violencia, es manifestar que la institución no es ministerio público por lo que no le compete condenar, ni sancionar. Recordemos la

63 *Ídem*.

64 Mora Pizano, Alma Rosa. “Es tu palabra contra la de...”. La institucionalización de la violencia hacia las alumnas en la Universidad Autónoma Chapingo (Tesis de maestría). México. Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco. 2011.

65 Redacción. UAM analiza destitución de defensor por caso Amelia. *Cimacnoticias*. 14 de diciembre de 2016. Disponible en <http://www.cimacnoticias.com.mx/taxonomy/term/1728/0>

66 *Ibidem.*, p. 117, 118.

67 UNAM. *Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM*. México. UNAM. En vigor a partir del 8 de marzo de 2013. Disponible en <http://abogadogeneral.unam.mx/igualdad.pdf>

respuesta que "Anastasia" y " Yolanda" recibieron de parte del director de la FCPyS de la UNAM, al denunciar a su agresor y exigir su expulsión:

Aunque les creo, no podemos hacer mucho porque no es competencia de la Universidad, aquí no tenemos cárceles y no soy un juez.

O la respuesta del Abogado de la misma facultad: *No existen elementos jurídicos para iniciar procedimiento disciplinario en términos de la legislación universitaria en contra de Juan Carlos Sosa Ramírez.*⁶⁸

86. Sin embargo, en el Estatuto General de la UNAM, Art. 98 se menciona que las sanciones que podrán imponerse en **los casos que no tengan expresamente señalada una pena**, serán las siguientes:

I.A los miembros del personal académico:

- a) Extrañamiento escrito;
- b) Suspensión, y
- c) Destitución.

II.A los alumnos:

- a) Amonestación;
- b) Negación de créditos o cancelación de los concedidos respecto al pago de cuotas;
- c) Suspensión o separación de cargos o empleos que desempeñen;
- d) Suspensión hasta por un año en sus derechos escolares, y
- e) Expulsión definitiva de la facultad o escuela.⁶⁹

87. Un caso más en la UNAM fue el de Marcela Lagos,⁷⁰ estudiante de Letras Hispánicas en la FFyL, contra Arturo Noyola Robles, profesor de la misma. La alumna, durante y después de una relación de noviazgo con el profesor, fue sometida a múltiples prácticas de violencia, entre las que se encontraba la amenaza y los actos correspondientes para impedir su titulación. Como parte de su proceso de denuncia, Marcela Lagos leyó una carta de hechos frente al Consejo Técnico de la facultad. Entre las respuestas de profesores que conformaban este mecanismo para acceder a la justicia universitaria, se le expresó a la alumna:

*Muchos maestros no podían creerlo. Los que me creían decían: pues que se vaya a terapia esa niña, que nos importa su vida personal.*⁷¹

88. La LGAMVLV dice que constituye violencia docente, aquellas conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros.⁷² Por su parte, el hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.⁷³

89. Un ejemplo más es el de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, en donde Yuriana Téllez Duarte, estudiante de la Facultad de Filosofía "Dr. Samuel Ramos", declara que aunque

⁶⁸ Ver detalle del caso en el Anexo 2.

⁶⁹ UNAM. *Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México*. México. UNAM. En vigor a partir de 27 de julio de 1990. Disponible en <https://www.dgae.unam.mx/normativ/legislacion/egunam.html>

⁷⁰ Ver detalle del caso en el Anexo 2.

⁷¹ *Ídem*.

⁷² InfoJus. Art. 12 de la LGAMVLV. México. IJJ-UNAM. Disponible en <http://info4.juridicas.unam.mx/ijure/fed/176/default.htm?s=>

⁷³ InfoJus. Art. 13 de la LGAMVLV. México. IJJ-UNAM. Disponible en <http://info4.juridicas.unam.mx/ijure/fed/176/default.htm?s=>

actualmente las autoridades discuten un protocolo, esta propuesta no tiene perspectiva de género, ni un proceso de sanción efectivo que garantice la confidencialidad de las víctimas.⁷⁴

Por lo anterior, solicitamos que el comité CEDAW extienda las siguientes recomendaciones a las IES:

90. **Subraye la obligación de las IES de prohibir expresamente, en sus marcos legales, todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres, y se expliciten medidas específicas así como las entidades a quienes les correspondería prevenir, investigar, atender, sancionar, reparar y erradicar todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres.**

91. **Se solicita que las IES elaboren, expidan e implementen, desde la perspectiva de género, los protocolos de actuación para la investigación, atención, sanción y reparación de los casos denunciados por discriminación y violencia contra las mujeres.**

92. **Y que estos protocolos, así como todas las medidas para prevenir, investigar, atender, sancionar, reparar y erradicar todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres en el marco de la IES, sean diseñados por expertas en la materia y avalados por la comunidad que conforme a la institución educativa superior. Por lo que, por lo menos, las IES deben garantizar la participación de la comunidad que muestre interés en dar seguimiento a las labores en el tema, y debe rendir cuentas de manera sistemática sobre los avances en la materia.**

93. **Los protocolos de actuación deben garantizar la máxima protección para la víctima, establecer trámites accesibles y expeditos, proteger datos personales de la víctima, establecer acciones concretas de apoyo y ayuda inmediata para las víctimas.**

94. **Sobre las sanciones, ésta debe ser la más alta en el marco de las IES, ya sea la expulsión de los alumnos, el despido del personal administrativo y la destitución de los centros o institutos de investigación a los que esté adscrito el profesor, investigador. Una pena menor, implicaría la obstaculización del acceso a la justicia de la víctima en el ámbito educativo, implicaría poner en riesgo a otras mujeres, y por tanto, no se garantizaría la no repetición de los actos.**

95. **Cada medida encaminada a prevenir, investigar, atender, sancionar, reparar y erradicar todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres, debe ser evaluada de manera sistemática, por lo menos y principalmente por las personas beneficiarias directas de dichas medidas, así como por expertas en la materia.**

96. **Toda la información sobre las medidas para prevenir, investigar, atender, sancionar, reparar y erradicar todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres, debe ser pública y accesible a todas las personas interesadas en la materia, y debe ser establecida como una actividad obligatoria de transparencia pro activa.**

Sobre garantizar, por conducto de tribunales competentes, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación y violencia.

97. En el marco de las IES, sobre todo aquellas que cuentan con autonomía para gobernarse a sí mismas, se debe garantizar que los mecanismos que funjan como tribunales, protejan a las mujeres de la comunidad universitaria contra todo acto de discriminación y violencia, y que trabajen desde la perspectiva de género y derechos humanos.

⁷⁴ Agabo, Berenice. Denuncian estudiantes acoso en la UMSNH. *Capital Michoacán*. 17 de mayo de 2016. Disponible en <http://www.capitalmichoacan.com.mx/michoacan/denuncian-estudiantes-acoso-en-la-umsnh>

98. Cada IES, según su marco legal, establece mecanismos y procesos para denunciar actos que se consideren contrarios al respeto que, entre sí, se deben los miembros de la comunidad. Estos mecanismos, generalmente se conforman con representaciones del alumnado, de las y los trabajadores, y el personal docente y de investigación; quienes se encargan de operar y valorar un proceso de denuncia hasta llegar a determinar las sanciones.

99. De la UACH, podemos citar dos ejemplos que obstaculizan el acceso a la justicia universitaria. El primero, cuando ante un caso de violación de una alumna por parte de un compañero, el representante del Departamento Jurídico expresó: “No sé a quién defender porque los dos son alumnos de la UACH”. Esto lo dijo ante el Consejo Universitario, en 2004, cuando ya existía una denuncia en el Ministerio Público.⁷⁵

100. El otro ejemplo es que la UACH, ha aplicado políticas de conciliación ante casos de violencia contra las alumnas de la institución.

*Hace ya algunos años, quien era la responsable de la Oficina de Convivencia, acostumbraba citar a las parejas involucradas en casos de violación y les pedía que en nombre de la institución a la que le debían mucho y por ellos mismos, se dieran la mano y olvidaran y perdonaran el incidente. No fue esto una resolución aislada, pues hace un par de meses, esta práctica se repitió ante un caso de acoso sexual de un profesor, quien además era un alto funcionario de la administración central de la Universidad, hacia una alumna menor de edad a la que el mismo Rector citó para “aclarar las cosas y hacerle ver que “había malinterpretado la actitud del maestro”.*⁷⁶

101. En el Protocolo de la UNAM también prevé la aplicación de políticas de conciliación, según el Art. 58, “El procedimiento alternativo consistirá en una mediación. Por mediación se entiende el mecanismo voluntario mediante el cual las partes, en libre ejercicio de su voluntad, buscan, construyen y proponen opciones con el fin de alcanzar la solución a la controversia. La persona mediadora propiciará la comunicación y el entendimiento mutuo entre las partes”.⁷⁷

102. En la UAM Unidad Xochimilco (UAM-X), también hay denuncias de acoso sexual, una de ellas acusa al profesor Roberto Roy Meza Baca. Este caso da cuenta de violencias ejercidas por este maestro durante muchos años, en sus clases, en la que manifiesta diversas expresiones misóginas. En el acta administrativa 13/12-X se puede leer algunas de estas frases:

“Las mujeres no valen nada”; “les indicó a los alumnos presentes que había una persona en el salón la cual lo incomodaba y no era más que una gata y que se tenía que largar del grupo”; “yo soy un hijo de la chingada y nadie en la Universidad me puede hacer nada y eso que ya varios se han ido a quejar”.

103. De acuerdo con varios testimonios,⁷⁸ el profesor acostumbra intimidar a las y los alumnos durante las clases, sobre todo a las alumnas, a quienes al final del trimestre, elige para “ofrecer” trabajo, la condición para que él les abra las puertas es que se casen con él y le den hijos. Entre los testimonios más fuertes se encuentra el siguiente, en el acta administrativa 13/12-X:

75 Mora Pizano, Alma Rosa. “Es tu palabra contra la de...”. La institucionalización de la violencia hacia las alumnas en la Universidad Autónoma Chapingo (Tesis de maestría). México. Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco. 2011. p. 120, 121.

76 *Ibidem.*, p. 121.

77 UNAM. *Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM*. Agosto de 2016. Disponible en <http://igualdaddegenero.unam.mx/wp-content/uploads/2016/08/protocolo-de-actuacion-en-casos-de-violencia-de-genero.pdf>

78 Investigación en curso realizada por una periodista y una profesora de la UAM, quienes prefieren proteger sus identidades.

"¿ya puedo empezar a abusar de ti?; ponte derecha para que abuse bien de ti", y posteriormente el profesor (...) comenzó acariciarle la espalda, recorriéndola desde la altura de los hombros hasta la cintura y acercó su cara sobre el hombro de dicha alumna, ofreciéndole que ella lo acompañara a unas reuniones para un supuesto proyecto en el que colaboraría y diciéndole tienes que cuidarme y procurarme (...)

104. Según la entrevista a la alumna agredida por Meza Baca, sólo le levantaron el acta administrativa, le dieron una copia sin firmar y sin sellos institucionales, a ella la cambiaron de grupo y a él sólo lo suspendieron un una semana sin goce de sueldo (del 9 al 16 de mayo de 2012).⁷⁹ Meza Baca sigue dando clases en la UAM-X y también es maestro en la UNAM, en la que opera de la misma manera, según Tamara de Anda, columnista de *El Universal*, quien fue víctima de este profesor.⁸⁰ Otras de las respuestas recibidas por la UAM, y que coinciden con otras universidades, es que los hechos ocurren fuera de las instalaciones y que el profesor es así y hay que tolerarlo.

105. Con esta información, se evidencia la poca formalidad que se da a las denuncias, la tolerancia a la violencia y discriminación contra las mujeres en las aulas, la justificación a los abusos de poder y las sanciones paliativas a los agresores a quienes se les permite el acceso a futuras víctimas.

106. En el caso de la UNAM, los órganos máximos de impartición de justicia son el Tribunal Universitario y la Comisión de Honor y Justicia, que se encargan de decidir sobre los casos que les hacen llegar las diferentes entidades que conforman la estructura universitaria (como las escuelas y las facultades de estudio). Sin embargo estas escuelas y facultades, son quienes, en el nivel más cercano a las víctimas, permiten o no el acceso a la justicia. Como se aprecia en los siguientes ejemplos, estos mecanismos han tenido una actuación que contraviene el marco de protección internacional de los derechos de las mujeres en casos de violencia, pues revictimizan e ignoran a las víctimas que deciden denunciar, incluso las conminan a desistir de dichas denuncias (tanto en el ámbito académico como fuera de él).

107. La denuncia por violación que interpuso "Estela",⁸¹ alumna del doctorado de Física del Instituto de Ciencias Nucleares (ICN), UNAM, contra Víctor Hugo Flores Soto, estudiante de maestría del mismo posgrado (quien se encontraba confeso del delito, sentado en actas de la Procuraduría de Justicia del Distrito Federal), sirve de ejemplo para demostrar la insensibilidad de quienes conforman los mecanismos de justicia, la falta de especialización en materia de género para resolver los casos de discriminación y violencia contra las mujeres, así como, la réplica de patrones socioculturales basados en prejuicios que fortalecen la idea de la superioridad de un sexo sobre otro en funciones estereotipadas de hombres y mujeres, incluyendo la idea de que la violencia contra las mujeres es una asunto del ámbito privado.

108. En la UNAM, los directores de cada facultad o instituto son quienes deciden qué casos son lo suficientemente importantes para llegar al Tribunal Universitario, encargado de emitir un fallo. El de "Estela" fue el primer caso de violencia sexual que llegó a esa instancia. El director del ICN apoyó a la demandante, suspendió al agresor y envió el caso al Tribunal. En la audiencia con el Tribunal Universitario se interrogó a "Estela": ¿Para el día de los hechos eras virgen? ¿Tu consumo de alcohol en fiestas es alto? ¿Sueles dormir fuera de tu casa? ¿Tal día te acostaste con tal persona? Las preguntas

⁷⁹ Ver anexo 6.

⁸⁰ De Anda, Tamara. El profe que me acosó. *El Universal*. Disponible en <http://www.eluniversal.com.mx/blogs/tamara-de-anda/2016/06/7/el-profe-que-me-acoso>.

⁸¹ Ver detalle del caso en el Anexo 2.

las hizo la defensa del acusado, **con el aval del Tribunal Universitario**, que sólo desechó el cuestionamiento sobre la virginidad de la víctima.⁸²

A mí me hacen todas esas preguntas por (medio del) abogado de Víctor Hugo Flores Soto. A mí la doctora (una mujer que conforma el Tribunal) me contó, que terminando la sesión empezaron a discutir un poco acerca sobre la resolución. Entonces ella dijo: eso es expulsión, y la apoya el estudiante (representante del alumnado del posgrado), eso es expulsión y eso es justicia; entonces los otros tres tipos dicen: no, eso no amerita expulsión del estudiante, no lo van a expulsar. Sólo va a ser suspensión y puede ser desde un día hasta un año, no más.⁸³

109. Después una serie de denuncias públicas del caso, las cuales llegan hasta los medios de comunicación, el Tribunal Universitario decide expulsar a Flores Soto, sin embargo, la Comisión de Honor y Justicia, instancia final en la UNAM que se encarga de confirmar o no la sentencia del Tribunal, revoca la expulsión y permite que el agresor concluya sus estudios de maestría e inicie los de doctorado, sentando el precedente para que los futuros agresores puedan seguir estudiando o laborando en la UNAM, sin importar los actos discriminatorios y violentos que puedan cometer contra las compañeras en el ámbito académico.

Me fue permitida leer la hoja de revocación, con los datos que viene abajo. En donde se dice que el 3 de diciembre de 2015 la Comisión de Honor y Justicia debido al recurso de revisión R-181-10 promovido el 11 de Noviembre de 2014 por Víctor Hugo Flores Soto, resolvió revocar la resolución dictada por el Tribunal Universitario, debido a que los hechos denunciados ocurrieron fuera de la Universidad y por lo tanto no corresponde a la UNAM dictar una medida disciplinar.⁸⁴

110. Un aspecto más del caso de "Estela", es la violación a su derecho a la información como parte involucrada en el proceso de denuncia; pues el avance, respuesta y resolución sobre el caso, ni le fue notificada, ni se le proporcionó copia del expediente. Ella se entera del proceso gracias a algunas personas que le informaron o le permiten ver documentos oficiales de manera informal.

111. En el marco legal de la UNAM, se encuentran varias contradicciones sobre la obligación de información a las partes sobre los procesos a los que son sujetos. Sin embargo, en el Art. 30 del *Reglamento del Tribunal Universitario y de la Comisión de Honor*⁸⁵ se establece que sus resoluciones serán notificadas a los interesados. Asimismo en el Art. 5 del *Reglamento de transparencia, acceso a la información pública y protección de datos personales*,⁸⁶ se menciona que dichas resoluciones se consideran información pública. Al solicitarlas por el mecanismo de acceso a la información, la respuesta fue la siguiente:

De acuerdo con la información proporcionada por el Secretario Auxiliar del Tribunal Universitario, en el periodo solicitado, la cantidad de resoluciones emitidas por ese órgano colegiado, excede el número de mil cien. Considerando que en promedio las resoluciones se componen de entre veinte y treinta páginas, se calcula que sería necesario producir y revisar alrededor de 27,000 páginas, por lo que tal actividad paralizaría el funcionamiento del tribunal y obstaculizaría el cumplimiento de sus funciones.

82 Ilizaliturri, Arturo. Cuando la universidad es una caja negra para la violencia de género. *Distintas Latitudes*. 05 de Abril, 2016. Univisión. Disponible en <http://especiales.univision.com/desigualdad/genero/articulo/cuando-la-universidad-es-una-caja-negra-para-la-violencia-de-genero/3422>.

83 Ver detalle del caso en el Anexo 2.

84 *Ídem*.

85 Art. 30 del *Reglamento del Tribunal Universitario y de la Comisión de Honor*. Vigente a partir del 18 de Diciembre de 1998. Disponible en http://xenix.dgsca.unam.mx/oag/abogen/documento.html?doc_id=32

86 Art. 5 del *Reglamento de transparencia, acceso a la información pública y protección de datos personales*. Vigente a partir del 26 de Julio de 2013. Disponible en http://www.transparencia.unam.mx/files/documentos/reglamento_transparencia.PDF

El artículo 40, fracción IV, del Reglamento de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales para la Universidad Nacional Autónoma de México establece que se desechará por improcedente y no habrá obligación de dar trámite a una solicitud cuando:

“IV. Su respuesta implique la revisión de documentos o expedientes o la elaboración de versiones públicas en un número tal que provoque una interrupción en las actividades de las Unidades Universitarias”

La anterior hipótesis se actualiza en el caso que nos ocupa. No obstante lo anterior, si Usted quisiera conocer algún dato o expediente en lo particular que ya esté concluido, estamos a sus órdenes para atender su solicitud.

Sin otro particular, reciba un cordial saludo

“POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU”
Cd. Universitaria, Cd. Mx., 03 de mayo de 2016

Mtro. Francisco Javier Fonseca Corona
Titular de la Unidad de Transparencia⁸⁷

112. La respuesta ejemplifica cómo el marco legal contiene candados para acceder a la información de los órganos de justicia universitaria y también la obstaculización al acceso a la justicia para la denunciante "Estela".

113. El caso de "Miriam", cuya denuncia fue en el marco del protocolo de la UNAM, también se encuentran violaciones a su derecho a la información:

*Levanto el acta el 5 de octubre y es hasta los primeros días de noviembre del 2016, que me avisan que ya había concluido el proceso de investigación, que el resultado había sido una sanción para el profesor de manera oral. Me hablaron por teléfono, para decirme eso, y en eso momento yo le pedí que me diera una copia del expediente. Me dijo que iba a preguntar si eso se podía. **Le dije entonces quiero una copia de la resolución, por escrito, o sea aunque le vayan a dar una amonestación oral, quiero algo por escrito. Me dijeron que iban a preguntar si se podía.** Y ya no tuve comunicación con ella. Hasta que le pedí una explicación a la Dra. Villegas, porque ella nunca respondió mi queja.⁸⁸*

114. El caso de "Jimena",⁸⁹ alumna de licenciatura de la Facultad de Ciencias de la UNAM, acosada dentro de las instalaciones de la UNAM, por su ex pareja Javier Ulloa, también alumno, ilustra la actuación de las autoridades frente a denuncias de violencia, pues se impide su derecho a defenderse, se desacredita su testimonio y se replican patrones socioculturales basados en prejuicios y estereotipos de género.

*A los pocos días (de interponer una queja en la dirección de la facultad), recibí una llamada de la directora Rosaura (Ruíz), me comentó que ya había hablado con Javier y que le había prometido que no me molestaría más (...) **y que estaba segura que yo no era de esas mujeres a las que les gusta provocar a los hombres.** Le dije que no y le agradecí su “ayuda”.⁹⁰*

115. Posteriormente, después de presiones generadas por una carta de apoyo de la comunidad universitaria, y recomendaciones del Consejo Técnico de la FC, la directora de la facultad, Rosaura

⁸⁷ Respuesta a solicitud de información pública F12394. Ver anexo 7.

⁸⁸ Ver detalle del caso en el Anexo 2.

⁸⁹ Ver detalle del caso en el Anexo 2.

⁹⁰ Ídem.

Ruíz, aceptó dar seguimiento al caso de manera formal, a través de una denuncia, pero le comenta a "Jimena":

La primera vez que hablé con él (Javier Ulloa) la verdad me conmovió, se puso a llorar. Decía: en verdad yo quiero mucho a "Jimena", es el amor de mi vida, yo la adoraba, tenemos una relación padrísima.

"Jimena" interrumpió: mientras a mí me acosaba e intentaba apuñarme. Metafóricamente.

*La directora exclamó: **Sí, de esos enamorados y el amor de pégame.** Ahora que recibí el expediente de Javier me di cuenta que él ya no es alumno regular, al ver que no ha cumplido, no tomado ninguna materia y que es más ya perdió su chance como alumno y que además de ello se dedica a vivir del póker, se me quitó el sentimiento de culpa y si esto amerita una expulsión o llevarlo al tribunal, lo podemos hacer. **Si él fuera estudiante y llevara más materias aprobadas entonces si lo pensaría, pero al ver que no, se me quita el sentimiento de culpa y podemos hacer algo más al respecto.** La verdad yo no sabía eso. Yo le creí.*

"Jimena": pero a mí no me dio la oportunidad de contar mi propia versión.⁹¹

116. Como se puede ver en el testimonio, la directora de la FC, le niega a "Jimena" su derecho a defenderse, a presentar argumentos y pruebas frente a la autoridad que resuelve el conflicto, en este caso, ante ella, la directora. Asimismo, es posible ver que a la directora, al tomar decisiones de actuación respecto al caso, le preocupa más la situación del alumno que acosa y no de la víctima, cuya vida se ha visto alterada por la situación de acoso ("Jimena" dejó de ir a las asignaturas de sus cursos académicos regulares y abandonó sus clases de danza área, esto repercutió en un bajo rendimiento escolar).

117. Otra acción de discriminación y violencia que se identifica por parte de las autoridades universitarias de la UNAM, es el descrédito de las víctimas cuando ellas intentan poner una denuncia. En el caso de "Yolanda"⁹² contra Juan Carlos Sosa Ramírez, de las FCPyS, cuando "Yolanda" acude sola a la Defensoría de los Derechos Universitarios, la abogada le niega su derecho a poner una queja al considerar que ya no era una estudiante regular:

Y algo que sí me enojó mucho, en el momento que yo le estaba hablando y que por lo visto me estaba ignorando, estaba revisando mi historial, está buscando mi historial de la facultad. Y me dijo: Ya veo, usted es una alumna por debajo del promedio, le advierto que si no termina sus materias en este año, ya no ¡eh!, ya no ¡eh! Así como diciéndome: tú vienes alumna promedio, y vienes aquí a quejarte, cuando tú tienes un promedio, tal y tal.⁹³

118. Así, antes de ser escuchada, fue cuestionada por su estatus escolar. La instancia omite tomar en cuenta que el retraso en su desempeño fue una repercusión negativa que tuvo origen en las agresiones que sufrió dentro de las instalaciones. Ella interrumpió sus estudios para no volver a ver a su agresor y ponerse a salvo.

119. "Estela" del ICN de la UNAM (caso de violación mencionado arriba) también manifiesta un bajo rendimiento escolar que le provocan los hechos de violencia a los que se ve sometida por parte de su agresor, pero también por la violencia institucional y de la comunidad de la UNAM.

Escolarmente tuve un rendimiento súper bajo, en mi evaluación me fue muy mal, porque no podía ni hablar, entonces no podía explicar nada y sobre todo lo que más recuerdo es eso de no puedo dormir.⁹⁴

91 Ídem.

92 Ver detalle de caso en Anexo 2.

93 Ídem.

94 Ídem.

120. En el ya mencionado caso de Marcela Lagos contra el profesor de la FFyL, UNAM, no sólo se le reprocha haber puesto la denuncia en la Universidad, sino que se promueve a la denunciante a no hacerlo por las vías penales.

A la par de esa denuncia, me ofrecieron asesoría jurídica pero por fuera, pero el abogado era súper machirrán. Pero eran trabajadores de la UNAM, él me iba como a acompañar, me dijo que por qué no había cambiado de tema de tesis. En general su actitud fue: sí puedes denunciar pero en realidad no va a tener ningún castigo, o si tiene un castigo no va a ser nada fuerte, le van a dar una multita, es un proceso muy largo. Entonces me desanimó para que yo no denunciara y recuerdo que esa vez salí muy frustrada.⁹⁵

121. En este caso, a pesar de que se le ofreció a Marcela Lagos, asesoría jurídica, el mismo abogado intentó que ella no denunciara. Esto contraviene incluso su propio marco legal, pues en el *Estatuto General* de la UNAM, Art. 101, se lee que si al investigar las faltas de carácter universitario aparecen responsabilidades penales, deberá hacerse la consignación respectiva, sin perjuicio de que se impongan las sanciones previstas.

Por lo anterior, solicitamos al Comité CEDAW, recomiende a las IES:

122. La protección efectiva de las mujeres contra todo acto de discriminación y violencia, a través del establecimiento de Tribunales o mecanismos de acceso a la justicia, en el marco de las IES, que cuenten con expertas en género para valorar y solucionar las denuncias sobre discriminación y violencia, desde esa perspectiva. Esto también implica la modificación de los marcos legales que contengan candados para el acceso a la justicia, en su sentido más amplio, en el marco de las IES.

123. Actuar con la debida diligencia para investigar y sancionar la violencia contra las mujeres, esto incluye la garantía más amplia sobre el derecho de acceso a la justicia, en el marco de las IES, incluyendo el derecho de las víctimas a la información sobre los avances y las resoluciones de las denuncias interpuestas.

124. Los marcos legales correspondientes, deben explicitar las sanciones para las autoridades que revictimicen a las mujeres denunciadas y las culpen por los hechos que les ocurran. En este sentido, se debe establecer en los marcos normativos de las IES, que las autoridades deben abstenerse de incurrir en todo acto a práctica de discriminación y violencia contra las mujeres, y velar porque otras autoridades actúen de conformidad con esta obligación, según indica el Art. 2 de la CEDAW.

125. La constante capacitación efectiva sobre la aplicación de la perspectiva de género, a las autoridades encargadas de atender, investigar, reparar y sancionar las denuncias de discriminación y violencia contra las mujeres, de tal manera que se modifiquen los usos y prácticas que constituyan discriminación contra las mujeres. Y para que estén sensibilizados sobre todas las formas de violencia contra las mujeres y sean plenamente capaces de ayudar y apoyar a las víctimas de la violencia y discriminación.

Sobre eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquier persona, organización o empresa.

126. En el marco de las IES, sus autoridades tienen la obligación de no discriminar por acción u omisión; además de reaccionar activamente ante la discriminación contra las mujeres, independientemente de

⁹⁵ *Ídem.*

que esas acciones u omisiones sean cometidas por sus autoridades o por actores privados. Es decir, además de ser responsables por los actos u omisiones que sus autoridades cometan directa o indirectamente, también **les generan responsabilidad los actos de particulares si no adoptan medidas con la diligencia debida para impedir la violación de los derechos o para investigar y castigar los actos de violencia.**⁹⁶

127. Respecto a esto último, deseamos hacer hincapié en la obligación de las IES para coadyuvar en la prevención, investigación, atención, sanción, reparación y erradicación todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres; en los casos en que las compañeras han decidido denunciar en el ámbito académico. Los testimonios que vemos a continuación dan cuenta de que las autoridades de las IES llevan a cabo acciones que discriminan y violentan a las mujeres que han decidido denunciar, y además, no actúan para proteger la integridad de la víctima.

128. En 2014, en la Universidad Autónoma de Aguascalientes (UAA), una alumna denunció haber sido drogada y violada en una fiesta en la que participaron alumnos y maestros de la institución. "La alumna de la carrera de ingeniería industrial ingirió dos bebidas, después de lo cual perdió el conocimiento; amaneció en su domicilio con golpes y laceraciones en el cuerpo, además de lesiones propias de violación anal y vaginal".⁹⁷

129. Al respecto, el rector Mario Andrade Cervantes, declaró que "Nosotros no sabemos si nuestra alumna fue quien tuvo la culpa u otras personas, entonces no debemos de conducirnos hacia que nuestros alumnos son los culpables".⁹⁸ Encontramos también el siguiente argumento: Quiero aclarar que lo que ocurra fuera de las rejas no podemos sancionarlo.⁹⁹

130. Lo que vemos con este caso, es que la máxima autoridad de la universidad, en el espacio público, antes de realizar cualquier indagación, desacredita a la alumna, la culpa de los hechos, además de establecer su incompetencia para sancionar lo que ocurra fuera de sus instalaciones. Esto le hace responsable directo por no respetar la debida diligencia de un caso de denuncia y por hacer declaraciones basadas en prejuicios y estereotipos sobre las mujeres.

131. En el caso de la UNAM, el caso de "Estela" sirve como ejemplo para evidenciar acciones y omisiones de las autoridades universitarias que obstaculizan el acceso a la justicia universitaria, pues, además de revictimizar a la denunciante, hacen uso de recursos, como bases de datos, para desacreditar a la denunciante y generar un ambiente hostil para ella. A continuación, extractos de un correo electrónico enviado de la Secretaría de Comunicación de la FC, en el que informa a la comunidad de la facultad sobre detalles de la denuncia interpuesta por "Estela":

- 1- *Los hechos denunciados no ocurrieron en las instalaciones de la Facultad.*
- 2- *(...) Cabe señalar que a la ayudante denunciante se le ofreció desde un inicio todo el apoyo institucional posible, (...) pero la ayudante se rehusó a aceptar estos apoyos.*
- 3- *En noviembre del 2014 dicha ayudante se acercó a la Dirección de la Facultad para denunciar y levantar un acta de hechos en la que asentó que había sido agredida sexualmente en dos ocasiones distintas, por compañeros suyos del posgrado, (...) mientras ella estaba incapacitada para reaccionar debido a una importante intoxicación alcohólica. (...) cabe*

96 Comité CEDAW. *Recomendación general 28 relativa al artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Comité CEDAW. 2010.

97 Bañuelos, Claudio. Drogan y violan a alumna de la UAA en una fiesta. *La Jornada*. 27 de septiembre de 2014. Disponible en <http://www.jornada.unam.mx/2014/09/27/estados/026n3est>

98 De la Torre, Francisco. No sabemos si alumna fue violada por su culpa: Rector de la UAA. *ExpresiónOnline*. Disponible en <http://www.expresiononline.com/universidad/sabemos-si-alumna-fue-violada-por-su-culpa-rector-de-la-uaa/>

99 Bañuelos, Claudio. Drogan y violan a alumna de la UAA en una fiesta. *La Jornada*. 27 de septiembre de 2014. Disponible en <http://www.jornada.unam.mx/2014/09/27/estados/026n3est>

*resaltar que la denunciante declaró que se enteró meses después debido a que una amiga suya así se lo hizo saber.*¹⁰⁰

132. En este sentido, vemos cómo la Secretaría de Comunicación de la FC, viola el derecho de la víctima a la confidencialidad de los hechos, lo cual es grave porque la FC es uno de los mecanismos de acceso a la justicia, es una de las instancias de la UNAM que tendría que resolver el conflicto, pero en lugar de eso, expone a la denunciante frente a toda la comunidad de la facultad, haciendo uso de recursos masivos y bases de datos; con esto fomenta la violencia comunitaria contra la víctima.

133. La violencia en la comunidad se define como los actos individuales o colectivos que transgreden derechos fundamentales de las mujeres y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión en el ámbito público, según la *LGAMVLV*.¹⁰¹

134. Además minimiza el delito aduciendo que la afectada se encontraba incapacitada para defenderse de la violación “debido a una importante intoxicación alcohólica”, con el objetivo de restarle veracidad a la denuncia.

135. Por otro lado, la misiva muestra información equivocada, toda vez que la afectada sí aceptó el apoyo terapéutico de ESPORA, el cual fue ofrecido casi cinco meses después de levantada el acta de hechos y tras reiterados intentos de la afectada para conocer el proceso de su denuncia.

*Después del escrache (denuncia pública) vinieron unos días muy duros para mí, aparte de todo el nerviosismo, porque yo no sabía qué es lo que iba a pasar y tenía que regresar a trabajar a mis actividades académicas, y después de eso vino la reacción de la Directora de Ciencias que fue muy violenta. Fue una semana después de la acción cuando ella le manda un correo a toda la Facultad, actuando de una manera muy violenta en mi contra y después de ese correo para mí fue todavía más difícil reincorporarme, porque yo doy clases en la Facultad y trabajo con mis compañeros del laboratorio. Era un correo en que ella me hacía una denuncia a mí y justificaba la violencia que yo había sufrido, básicamente fue eso y pues fue muy violento porque lo hace desde su posición de poder.*¹⁰²

136. "Estela" afirmó que muchas de las personas de su entrono cambiaron su actitud hacia ella de manera negativa, lo cual produjo un *clima frío*¹⁰³ en su ámbito laboral. Estaba realmente muy deprimida por tener que ir al trabajo y soportar las miradas y el estigma. "Miriam" también da cuenta del clima hostil de parte de sus compañeras y compañeros de trabajo después de denunciar: "en los pasillos también sufría ese tipo de comentarios que decían no es que ya no le hables porque ya ves que te van a denunciar por acoso. O decían ya no la toques porque ves que anda toda sensible, que tal sí te denuncia".¹⁰⁴

137. El caso de Marcela Lagos, también da cuenta de cómo las autoridades principales de la estructura de la universidad, obstruyen el acceso a la justicia.

En la sesión del Consejo Técnico, (...) Gloria Villegas (la directora de la facultad) no quería que la leyera (la carta de denuncia) porque era algo personal, no le importaba. Pero los

¹⁰⁰ Ver detalle del caso en el Anexo 2.

¹⁰¹ InfoJus. Art. 16 y 17 de la *LGAMVLV*. México. IJ-UNAM. Disponible en <http://info4.juridicas.unam.mx/ijure/fed/176/default.htm?s=>

¹⁰² Ver detalle del caso en el Anexo 2.

¹⁰³ Se refiere a la incomodidad física y a la sensación subjetiva de rechazo que se experimenta cuando un ambiente social es inhóspito, "son el resultado de la acumulación de conductas discriminatorias abiertas y sutiles". Allan y Madden en Buquet, Cooper, Mingo y Moreno. *Intrusos en la Universidad*. México. PUEG. 2013. p. 49.

¹⁰⁴ Ver detalle del caso en el Anexo 2.

*consejeros de mi colegio y de otros colegios, o sea los alumnos, estuvieron insistiendo para que yo pudiera leerlo.*¹⁰⁵

138. Un aspecto más que hay que tomar en cuenta sobre estos casos, es que las autoridades no toman en cuenta los testimonios y las pruebas presentadas por las víctimas. En el caso de la UNAM, Marcela Lagos, "Anastasia y Yolanda", y "Estela", adjuntan a sus denuncias dictámenes psicológicos que avalan estrés postraumático por las violencias vividas, audios con amenazas, y confesión por violación, las cuales, no son suficientes para tomar medidas de emergencia para proteger a las denunciadas, ni para sancionar a los agresores, pues según los argumentos de las autoridades, los actos o se desarrollaron fuera de las instalaciones o pertenecen al ámbito de lo privado.

139. Lo anterior, les genera responsabilidad por acción directa de sus autoridades, y al mismo tiempo por no adoptar las medidas con la diligencia debida para atender, investigar, castigar y reparar los actos de violencia cometidos por particulares, en el ámbito escolar.

140. Como se puede ver, las autoridades revictimizan y ponen en riesgo a las denunciadas, por lo que a las agresiones experimentadas por particulares, se suman los malos tratos de los representantes de las IES. En México, la *LGAMVLV*, reconoce que existe violencia institucional cuando los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia. Para cumplir con su obligación de garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, los tres órdenes de gobierno deben prevenir, atender, investigar, sancionar y reparar el daño que les inflige.¹⁰⁶

Por lo anterior, solicitamos al Comité CEDAW, recomiende a las IES:

141. Establecer medidas urgentes e inmediatas para atender a las mujeres que deciden denunciar actos de violencia o discriminación por parte de sus compañeros. Estas medidas deben ser integrales, por lo que involucran servicios de atención psicológica; asesoría y acompañamiento legal, en caso de que los actos impliquen responsabilidades penales y la víctima también decida denunciar en ese ámbito; de protección a su integridad física y mental.

142. Establecer las sanciones a las autoridades que dilaten, obstaculicen o impidan el goce y ejercicio del derecho al acceso a la justicia u cualquier otro derecho que se vea comprometido, al momento de denunciar.

143. Reparar el daño que haya implicado a la denunciante el vivir violencia en el ámbito escolar. Se debe tomar en cuenta que algunas víctimas deciden suspender sus actividades académicas o laborales para ponerse a salvo o para atender los procesos de denuncia, por lo que la reparación implica las facilidades para cursar materias, ampliar plazos para titulación o terminar estudios, extensión de becas, entre otros. La reparación del daño debe acordarse con la víctima.

¹⁰⁵ Ver detalle del caso en el Anexo 2.

¹⁰⁶ InfoJus. Art. 18 y 20 de la *LGAMVLV*. México. IJ-UNAM. Disponible en <http://info4.juridicas.unam.mx/ijure/fed/176/default.htm?s=>

ART. 5 Y 10 DE LA CEDAW, RECOMENDACIONES GENERALES 3, 12 Y 19: FUNCIONES ESTEREOTIPADAS Y PREJUICIOS, Y DERECHO A LA EDUCACIÓN

Sobre modificar patrones socioculturales de conducta basados en funciones estereotipadas de los géneros y prejuicios

144. Las IES, como parte de las instituciones del Estado, tienen la obligación de tomar todas las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

145. Asimismo, tienen la obligación de eliminar todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino, en particular mediante, **pero no sólo**, de la modificación de programas escolares y la adaptación de los métodos en enseñanza.

146. En las IES mexicanas hay avances para responder a estas obligaciones. Es posible mencionar que algunas instituciones cuenta con centros de investigación o líneas de estudios sobre las mujeres, desde la perspectiva de género y feminista como el PUEG (ahora Centro de Investigaciones y Estudios de Género, CIEG) de la UNAM o el PIEM del Colmex. Además se cuenta con posgrados en la materia como la Maestría en Estudios de la Mujer de la UAM o la Maestría y Doctorado en Estudios de la Mujer de la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas (UNICACH).

147. Sin embargo son esfuerzos que no han sido suficientes para permear en la generalidad de la comunidad de las IES. Lo vemos ejemplificado en la actuación de las propias autoridades, en la atención de casos de violencia y discriminación contra las mujeres, pero también en la conducta de la comunidad docente y estudiantil.

148. En el documental *Violencia de género en el IPN*, se muestran varios testimonios de estudiantes del IPN, de diversas ingeniarías; estos relatos comparten lo complicado que es concluir los estudios en ambientes ocupados históricamente por hombres, pues el acoso sexual o las preconcepciones sexistas sobre la incapacidad de las mujeres para manejar las matemáticas están presentes todos los días, en cada momento.

En esa parte sí me sentía como un poco acosada porque muchos profesores sí nos pasaban al pizarrón pues para vernos, no tanto para que uno aprendiera sino para vernos. Nos insinuaban cosas. Era difícil pero como yo tenía la convicción de que tenía que sacar mi vocacional pues yo seguía yendo. Había muchas compañeras que desertaban.¹⁰⁷

Tuve en especial un maestro que nos dijo que como mujeres nosotras no elegíamos una ingeniería porque no éramos buenas para eso, y era constante que nos dijera eso.¹⁰⁸

149. Otro ejemplo lo tenemos de parte de un profesor de la Universidad Autónoma de Metropolitana (UAM), quien, en su perfil de *facebook*, realizó expresiones sexistas sobre las mujeres estudiantes.

En México son más las alumnas que los alumnos las reprobadas porque una gran mayoría de las mexicanas sigue teniendo la idea de "estudio mientras me caso" o "si llego con escote amplio enseñando lo tetona que estoy paso el semestre / me renueva la beca Conacyt".

¹⁰⁷ *Violencia de género en el IPN*, dirigida por Rosario Vallejo Sánchez, (2015, México: Adivac), Digital.

¹⁰⁸ *idem*.

Al final del día, la consecuencia es que la persona que entra a un programa de Maestría o Doctorado financiado por CONACYT lo único que tiene que hacer es no morir para obtener el título. Esto se observa con enorme frecuencia con las mujeres: se inscriben a una maestría o doctorado para que CONACYT les esté financiando la vida porque aun no encuentran marido que las mantenga (...) eso de las Becas Conacyt es un inmenso dispendio para mantener a haraganas.¹⁰⁹

150. En la misma Universidad, "mujeres dedicadas a la academia, recuperamos imágenes de la UAM-X (Xochimilco) que sirven para evidenciar denuncias de acoso que al parecer tienen décadas ocurriendo en circunstancias similares".¹¹⁰ Varios carteles denunciaban con nombres, frases y situaciones que dentro y fuera de las aulas las mujeres son acosadas por profesores e investigadores. Algunas frases de denuncia son:

"Avilés Psicología Acosador"

"El profesor Gerardo Romero acosa a las compañeras del salón"

"Osvaldo Rocha P. de Sociología violador y golpeador. Acosador peligro para la uni y la sociedad"

"Ya vi que lo mueves bien rico" M. Andión Profesor de Comunicación Social"

"Un aplauso para su compañera que está bien buen..." y situaciones así, incómodas y con contenido sexual por parte del Prof. Huerta de Psicología Social vespertino"

"En clase de voleibol el profesor dijo: "con ese vestido vas a provocarme cosas".

"En clase: "No entiendo cómo existen los homosexuales, si las mujeres están tan ricas", Javier Huerta Prof. Psicología y Dir. CECAD"

"Alejandro Montes de Oca, prof. de Psicología 10 años acosando... y contando"

"Alfredo Cid de Comunicación Social, acosaba o sigue acosando a las compañeras de la carrera"

"Diseñador Industrial Sotelo "Ay, tápate que me distraes". Comentario a alumna con blusa escotada".¹¹¹

151. La Escuela Nacional de Antropología e Historia (ENAH) también se caracteriza por tratos discriminatorios de profesores a alumnas, con aval de la comunidad estudiantil. Al respecto, las compañeras que dan su testimonio sobre la violencia en esta institución mencionan:

La misoginia es una de las manifestaciones más constantes e invisibilizadas dentro de nuestra institución escolar, es ejercida tanto por hombres como por mujeres, sin embargo, la más evidente y denunciada es por parte de los profesores hombres hacia sus alumnas. Generalmente se realizan dentro de las aulas en clases, acompañadas por la risa de la mayoría de los presentes. Se escuchan argumentos como "tú no opinas, las mujeres deberían estar en el metate, las mujeres estudian hasta que encuentran marido, todas se llaman Marías"; además algunos profesores se comportan indiferentes ante las participaciones de las mujeres, dejando ver la anulación que hacen hacia ellas. Cuando se denuncia este tipo de acciones no se consideran relevantes ni siquiera lo suficiente para manifestar enojo y tomar medidas de sanción.¹¹²

152. La Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM), cuenta con un ejemplo peculiar. En 2012, las académicas María del Carmen Rodríguez Sánchez y Clemencia Correa González decidieron denunciar actos de acoso y hostigamiento sexual por parte de José Enrique González Ruíz. Después de un proceso de 11 meses, este último fue despedido de la Universidad. Sin embargo, al día de hoy, las víctimas siguen experimentando las consecuencias de haber interpuesto la denuncia.

¹⁰⁹ Ver detalle en el Anexo 5.

¹¹⁰ Verona, Dunia. Lo académico no quita lo machista: Muro de denuncia al acoso en la UAM-X. *La que Arde*. México. 7 de junio de 2016. Disponible en http://www.laquearde.org/2016/06/06/lo-academico-no-quita-lo-machista-muro-de-denuncia-al-acoso-en-la-uam-x/?subscribe=success#blog_subscription-3

¹¹¹ *Ídem*.

¹¹² Ver detalle en anexo 4.

153. Por un lado, como la comenta su abogada, Andrea Medina, las personas que defienden a González Ruíz generan discursos de desacreditación de las denunciadas al cuestionar y señalar su preferencia sexual, su convicción feminista, la presunta envidia profesional y revanchas políticas. Asimismo, hay voces que apelan a que el procedimiento no se llevó con la debida diligencia. Dichas calumnias crean “un precedente público de silenciamiento, pues en el fondo lo que se está diciendo con ello es ‘no nos importa lo que diga la institución, nosotros sancionamos a quien se atreva a denunciar’”.¹¹³

154. Por otro lado, el cambio de administración, implicó un nuevo rector en la UACM, Hugo Aboites, quien a decir de la propia abogada, mantiene una posición ambigua al respecto del despido, por lo que existe el riesgo de que González Ruíz pueda ser restituido si no se hace la defensa adecuada de la decisión ya tomada.¹¹⁴

155. Lo que vemos con este ejemplo es cómo a pesar de haber una resolución favorable para las denunciadas, ellas siguen estando en riesgo al generarse todo este *clima hostil* por su decisión de iniciar un proceso de acceso a la justicia universitaria. Este clima se ve favorecido, sí, por la falta de instrumentos que prevengan, atiendan y sancionen el acoso y hostigamiento sexual, pero en el fondo se encuentran los prejuicios de género de una comunidad que duda de la veracidad de la palabra de las denunciadas.

156. En el caso de la UNAM, "Jimena" al denunciar ante la directora de la FC, ésta última normaliza el problema de violencia contra las mujeres en el noviazgo y omite tomar cartas en el asunto de un problema que ella misma reconoce es sistemático en sus instalaciones.

*“Los casos de enamorados en esta facultad son muy frecuentes y no pasan a mayores, por lo menos hay uno por semana que nos llegan a las oficinas”.*¹¹⁵

157. En el caso de "Estela" y la denuncia por violación, uno de los profesores externa, mediante uso de bases de datos del ICN, su opinión sobre la competencia del instituto para intervenir en casos como el de "Estela", en dicho mensaje es posible observar aspectos sobre la cultura de la violación, la cual, se sustenta en prejuicios y estereotipos sobre los géneros, pero sobretodo justifica la violencia y señala a la víctima como la culpable. A continuación algunos extractos del correo electrónico:

Se menciona en la pagina que las acusaciones de violación son confiables en el 95% de los casos, cuando en realidad lo que indican los estudios, según la misma página es que un 5% de estas acusaciones resultan falsas. Esto parece una clara distorsión: No es lo mismo decir que A esta comprobado en 95% de los casos que decir que A es comprobadamente falso en 5% de ellos.

Se está manejando de que si una mujer no está en pleno uso de sus facultades, el consentimiento que pudiera dar para un acto de naturaleza sexual no tiene validez, pues es algo que me parece que hay que tratar con mucho pero mucho cuidado.

Me refiero acá a situaciones como relaciones de carácter íntimo entre estudiantes del instituto en lugares externos al instituto. ¿Puede y debe el instituto involucrarse de alguna manera en el control de dichas relaciones? Me parece que es algo muy delicado.

113 Zamora Márquez, Anaiz. Caso UACM evidencia invisibilización del hostigamiento sexual. *Cimacnoticias*. México. 18 de 06 de 2014. Disponible en <http://www.cimacnoticias.com.mx/node/66859>

114 *Ídem*.

115 Ver detalle del caso en Anexo 2.

Es de notar que el comité de Equidad de Género del ICN está constituido de una manera que no parece muy equitativa: 5 mujeres y un hombre. ¿Es esta una ilustración de la manera en que se pretende generar equidad?¹¹⁶

158. Como se puede ver, el profesor utiliza argumentos generalmente utilizados para desacreditar las denuncias por violencia como: las cifras sobre denuncias falsas, la responsabilidad de las mujeres sobre el uso de drogas y alcohol cuyo exceso justifica agresiones en su contra, el carácter "íntimo" de la violencia contra las mujeres y la competencia de las instituciones para intervenir, y el "sexismo" contra los hombres por obstaculizar su participación en mecanismos que velan por la equidad e igualdad de género.

159. Todos estos argumentos visibilizan prejuicios y estereotipos de género por parte de la comunidad docente y estudiantil, que además se difunden a través de medios masivos de comunicación como bases de datos de correos electrónicos y redes sociales como *facebook*. Adquiere especial relevancia porque en el caso de los docentes, son figuras con el poder específico que les da el contar con estudios de posgrado y títulos que los convierten en una especie de líderes de opinión.

Por lo anterior, solicitamos al Comité CEDAW, recomiende a las IES:

160. Aplique una estrategia destinada a modificar las actitudes sociales, culturales y tradicionales que se hallan en el origen de la violencia contra la mujer y que la perpetúan; destinada al alumnado, a las y los académicos e investigadores, y a las y los trabajadores administrativos de las IES.

161. Transversalización de la perspectiva de género en los planes y programas de estudios de todas las IES. Y establecer programas de posgrado sobre estudios con perspectiva de género.

162. Realizar investigaciones sistemáticas sobre la situación de la discriminación y las violencias contra las mujeres al interior de las IES, y difundir entre la comunidad los resultados, avances y pendientes.

163. Que se exija a las y los docentes para su contratación y renovación de clases, capacitaciones sistemáticas sobre derechos de las mujeres.

RECOMENDACIÓN GENERAL 9 DATOS ESTADÍSTICOS

164. Deseamos señalar que son pocas las investigaciones institucionales en México que se encargan de dar cuenta de la situación sobre la discriminación y la violencia contra las mujeres en el marco de cada IES. Lo que se encuentra hasta el momento, son algunos datos estadísticos que dan cuenta de manera general sobre el derecho a la educación superior desglosada por sexo, como se muestra en la primera parte de este informe, pero en la búsqueda particular de información sobre cada IES, la información no existe.

165. Hay esfuerzos recientes de algunas investigadoras y centros de investigación de las IES que realizan algunos estudios para generar información y datos desglosados sobre las relaciones de género, pero éstos esfuerzos no son todavía un compromiso sistemático de las instituciones, y mucho menos dan cuenta de la garantía de derechos específicos. En este caso, podemos mencionar el portal del PUEG de

116 *Ídem*.

la UNAM, el cual, da cuenta de información sobre población estudiantil, académica y administrativa.¹¹⁷

166. Sobre datos estadísticos de denuncia por violencia contra las mujeres y sus resoluciones, se solicitó información pública a siete de las principales IES en México: UNAM, IPN, UAM, UACH, ENAH, UACM y UPN.¹¹⁸ A decir de las respuestas de estas instituciones, es posible concluir que no cuentan con una base de datos formal que registre las violencias contra las mujeres.

167. En la ENAH, ésta identificaron 12 casos desde 2014 de los cuales la resolución más contundente fue la amonestación verbal. En otro caso se comenta que no se expulsó a un alumno que amenazó de muerte a su profesora, pues se consideró que éste ya no formaba parte de la institución porque tenía bajas calificaciones.

168. En el IPN, se contabilizaron 102 denuncias desde 2015, sin embargo, no se cuentan con detalles de las mismas. En la respuesta de la Dirección de Asuntos Jurídicos de esta escuela, se agrega que la institución no está obligada a generar información para responder a la solicitud, con lo que omite cumplir con el marco normativo internacional de derechos de las mujeres, que la obliga a generar datos sobre el tema del presente informe.

169. La UACM declara la inexistencia de información en sus archivos, además de establecer la incompetencia para realizar actividades de registro de violencias contra las mujeres. Aquí es importante señalar que por lo menos, en los medios de comunicación, se conoció de un caso de acoso a dos trabajadoras de esta universidad por parte de José Enrique González Ruíz, de quien se habla párrafos arriba.

170. La UNAM, por su parte, da cuenta de 85 asuntos desde mayo de 2015, de los cuales, 69 son alumnas, 60 de ellas de licenciatura, las violencias más frecuentes son el abuso, hostigamiento y acoso sexual, en 80 casos los agresores son hombres, 35 alumnos, 25 académicos. Se habla de 32 sancionados pero se desconoce el tipo de sanción.

171. La UPN ubica sólo cuatro denuncias desde 2006, tres de las cuales se encuentran en proceso. La UACH y la UAM no responden a ninguna solicitud de información.

Por lo anterior, solicitamos al Comité CEDAW, recomiende a las IES:

172. Adoptar todas las medidas necesarias para establecer un sistema de información para la reunión periódica de datos sobre la discriminación y la violencia contra las mujeres, en el marco de las IES, desagregados por sexo, edad, estado civil, tipos de violencia y otros indicadores.

173. Adoptar todas las medidas necesarias para establecer un sistema de información para la reunión periódica de datos sobre denuncias de discriminación y la violencia contra las mujeres, en el marco de las IES, desglosados según el tipo de violencia y las circunstancias en que se cometió el acto de violencia, que incluya información sobre los autores, las víctimas de estos actos y la relación entre ellos; los servicios ofrecidos, el estatus de las denuncia y el tipo de resolución.

117 PUEG. Investigación. Institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en la UNAM. Disponible en <http://www.pueg.unam.mx/index.php/equidad-de-genero-en-la-unam/investigacion-equidad/publicaciones-equidad>

118 Ver Anexo 7.

174. **Desarrollar investigaciones y diagnósticos periódicos que permitan construir a las IES una política de transversalización e institucionalización de la perspectiva de género y a favor de la igualdad sustantiva.**

175. **Desarrollar investigaciones y diagnósticos periódicos sobre la discriminación y la violencia contra las mujeres en el marco de las IES, que les permita generar medidas para atender, investigar, sancionar, reparar y erradicar estas problemáticas.**

176. **Generar la información pertinente para evaluar las medidas que se tomaron y se tomarán para prevenir, atender, investigar, sancionar y eliminar la violencia contra la mujer, con el fin de formular y aplicar los cambios que sean necesarios, en el marco de las IES.**

177. **Generar o armonizar marcos de transparencia y acceso a la información, en el marco de las IES, de acuerdo con la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información pública, sobre todo, retomando el Art. 64 que indica que la información de obligaciones de transparencia deberá publicarse con perspectiva de género. Asimismo, debe garantizar la privacidad de las víctimas de discriminación y violencia.**

178. **Establecer lineamientos y registros de información comunes para la adecuada coordinación entre todas las instancias internas de las IES, que se encargan de atender, investigar, sancionar, reparar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres.**

179. **Establecer un adecuado sistema de archivos que le permita a las IES una ágil conservación y organización de información para fomentar el resguardo, difusión y acceso a datos sobre la discriminación y la violencia contra las mujeres.**

CONCLUSIONES

180. Hay avances en la garantía de los derechos de las mujeres, de eso no hay duda. Sin embargo, los esfuerzos de las autoridades para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos tienen el reto de cerrar cada vez más la brecha entre el derecho *de jure* y *de facto*. Garantizar que las mujeres podamos gozar y ejercer de manera plena nuestros derechos comienza por visibilizar las desigualdades que todavía obstaculizan el disfrute de estos, y eso implica que el Estado y sus autoridades fundamenten sus esfuerzos en una verdadera voluntad para generar condiciones de igualdad en la que todos y todas nos sintamos dignas, libres, sin miedo.

181. En el caso particular de las IES, la violencia contra las mujeres ha permanecido mucho tiempo en la obscuridad, la primavera violeta mexicana nos ha dado pulmón para gritar ¡Basta! y comenzar a sacar los trapos sucios, sí con dolor, sí con indignación, pero sobre todo con mucha esperanza de que las cosas cambien en nuestro segundo hogar: nuestras escuelas.

182. El problema de la violencia en contra de las mujeres en los espacios educativos ha adquirido relevancia en diferentes universidades mexicanas, en particular las líneas de acción, que se han concentrado en realizar diagnósticos y en formular protocolos. Pero, aunque se esperaba que sean las propias instituciones educativas quienes se encarguen de diseñar instrumentos para prevenir, atender, investigar, sancionar, reparar y erradicar casos de violencia, y así poder garantizar seguridad y el cumplimiento de los derechos humanos de sus integrantes, son pocas las Universidades que han realizado este cometido por sí solas.¹¹⁹ La mayoría de los centros de educación superior que han efectuado dichos cambios, lo han hecho a partir de la presión de organizaciones, casos emblemáticos, litigios estratégicos.

183. En México es reciente la línea de investigación sobre violencia de género y apenas se están elaborando medidas para dar una respuesta institucional desde las universidades.¹²⁰ Las acciones son apremiantes si tomamos en cuenta que los centros educativos albergan a miles de estudiantes jóvenes. Es necesario además contextualizar que la gravedad del problema es mayúsculo, por la crisis del sistema judicial mexicano. En nuestro país, 97% de los casos denunciados ante el Ministerio Público por violencia de género no son procesados.¹²¹ La adopción de leyes en favor de las mujeres en México, aunque es positiva, resulta nula debido a la ineficacia del estado de derecho.

184. Sobre la violencia y la discriminación contra las mujeres en el ámbito de las IES hay poca información, conocemos los casos que han llegado a los medios de comunicación y los esfuerzos que algunas investigadoras han realizado para visibilizar el problema generando los datos, buscando a las compañeras y documentando sus experiencias. Gracias a ello este informe tiene forma y fondo.

185. Una de las primeras conclusiones es que las IES han omitido, por mucho tiempo, atender los marcos internacionales de protección a los derechos humanos y sólo se han limitado a mirar su propia legislación, respaldando esa decisión en su autonomía (en el caso de las IES con autonomía

119 Como por ejemplo la Universidad Autónoma Metropolitana, el Instituto Politécnico Nacional, el Colegio de Postgraduados, la Universidad Iberoamericana, el Colegio de la Frontera Sur. Algunas de ellas han implementado las medidas a partir de denuncias públicas como la Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

120 Aunque desde 2011 y 2013 la UNAM está elaborando mecanismos para aplicar políticas públicas en su escala local éstas aún no han sido anunciadas. Es fundamental que incorporen plenamente los derechos universales de las mujeres que el Estado mexicano ha suscrito con la adhesión a los diversos instrumentos y tratados internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres y particularmente al de una vida libre de violencia, tales como la CEDAW y su Protocolo Facultativo. Incluye también las recomendaciones de su Comité; la Convención de Belem Do Pará y la Plataforma de Acción de Beijing. Algunas de estos parámetros están inscritos en la LGAMVLV.

121 Rosales, Silvia. *Género y acceso a la Justicia. Sistematización de Cátedras Visuales*. Nicaragua. Corte Centroamericana, Comisión de Equidad de Género. 2012.

constitucional); su limitación territorial y el derecho a la educación sobre otros derechos, transgrediendo así los principios de interdependencia de derechos y del interés superior de las víctimas.

186. Así, al establecer su incompetencia con estos argumentos, desconoce causas, consecuencias y gravedad de la violencia contra las mujeres, lo que favorece climas de impunidad e inseguridad para las mujeres en el ámbito de las IES, que al final del día repercuten en el goce y ejercicio de derechos, como el de la educación y el trabajo.

187. En este sentido, vemos con urgencia una necesidad de armonización de los marcos legales de las IES con los marcos internacionales de derechos humanos, la Constitución y leyes generales nacionales en la materia. Sin embargo, lo anterior sólo sería un primer paso, pues como también se comentó en este informe, las autoridades universitarias generan un clima de violencia institucional por acciones y omisiones en la prevención, atención, investigación, sanción, reparación y erradicación de la violencia contra las mujeres.

31. Entonces, vemos que a las agresiones perpetradas contra las compañeras denunciadas, se suman las cometidas por las autoridades de las IES, al cuestionar la veracidad de los testimonios de las víctimas, al culpabilizarlas por ponerse en riesgo, al negarles el acceso a la justicia universitaria y debido proceso, al actuar de manera arbitraria y desde su moral y creencias estereotipadas de género. Pues además de obstaculizar el derecho humano a la igualdad y no discriminación contra las mujeres, hacen más complicada las medidas de la no repetición.

32. A este informe se suma que el contexto de violencia contra las mujeres que se da en distintos espacios debe ser de especial preocupación y atención para los análisis académicos en torno a este fenómeno social. Las IES deben tomar en cuenta los principios rectores para el acceso de todas las mujeres a una vida libre de violencia: I. La igualdad jurídica entre la mujer y el hombre; II. El respeto a la dignidad humana de las mujeres; III. La no discriminación, y IV. La libertad de las mujeres.¹²²

33. Con este informe se resaltan algunas de las formas en las que el Estado mexicano ha sido omiso y negligente al no dotar a las IES en el marco de su competencia de las herramientas necesarias para contribuir a la política nacional de prevención, atención, investigación, sanción, reparación y erradicación de la violencia contra las mujeres. Los espacios universitarios deberían ser instancias que coadyuven en la erradicación de la violencia contra las mujeres y en un cambio de cultura hacia la igualdad y no discriminación.

188. La información deja ver los vacíos legales e institucionales pero también los prejuicios que todavía permean en la comunidad académica, lo que nos lleva a demandar una política institucional que transversalice e institucionalice la perspectiva de género en las IES, lo que implica, entre otras cosas, marcos legales universitarios que prohíban la discriminación y la violencia, pero también que dejen claras las sanciones para los agresores y las autoridades que cometan violencia institucional ante una denuncia, también queremos programas de educación y capacitación continuos y obligatorios para toda la comunidad (docente, investigadora, trabajadora y alumnado) sobre los derechos de las mujeres; queremos una política de información pública que dé cuenta de la situación de discriminación y violencia en las IES (acciones de producción, almacenaje, acceso y difusión de información).

189. Finalmente, es necesario mencionar la urgente reparación del daño que se debe a las víctimas y esta implica reconocer el proceso doloroso y obstaculizado por el que todavía una denunciante de violencia

¹²² InfoJus. Art. 4 de la *LGAMVLV*. México. IJ-UNAM. Disponible en <http://info4.juridicas.unam.mx/ijure/fed/176/default.htm?s=>.

pasa. Volver a generar un espacio universitario seguro y de confianza para las víctimas comienza por permitir que ellas decidan en qué momento retoman su carrera y cómo desean hacerlo. Esto es colocar a las denunciadas en el centro de las medidas que se tomen para su bienestar.

190. A las Universidades les compete actuar de manera activa en la prevención, atención, investigación, sanción, reparación y erradicación de la violencia contra las mujeres, ya que es un problema que se encuentra en su propia estructura y afecta el desarrollo integral de las mujeres de la comunidad.

FUENTES

- Agabo, Berenice. Denuncian estudiantes acoso en la UMSNH. *Capital Michoacán*. 17 de mayo de 2016. Disponible en <http://www.capitalmichoacan.com.mx/michoacan/denuncian-estudiantes-acoso-en-la-umsnh>
- Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y otros. *México ante la CEDAW*. México. Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y otros. 2012. Disponible en http://www.hchr.org.mx/images/doc_pub/MxicoAnteLaCEDAW.pdf
- Aranda, María, Beatriz Montes y María Castillo. Percepción de la segunda victimización en violencia de género. *Escritos de Psicología 2*, Mayo-agosto, 2014. Vol. 7. p. 11-18.
- Bañuelos, Claudio. Drogan y violan a alumna de la UAA en una fiesta. *La Jornada*. 27 de septiembre de 2014. Disponible en <http://www.jornada.unam.mx/2014/09/27/estados/026n3est>
- Barreto Ávila, Magali y Flores Garrido, Natalia. Institucionalización, violencia de género y demandas desde la base. *Nómadas* (en prensa).
- Buquet, Cooper, Mingo y Moreno. *Intrusas en la Universidad*. México. PUEG. 2013.
- CNDH. Recomendación General 21 *Sobre la prevención, atención y sanción de casos de violencia sexual en contra de las niñas y los niños en Centros Educativos*. México. CNDH. 2014. Disponible en http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Recomendaciones/generales/RecGral_021.pdf
- Comité CEDAW. *Recomendación General 19: La violencia contra la Mujer*. Comité CEDAW. 1992.
- Comité CEDAW. *Recomendación general 28 relativa al artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Comité CEDAW. 2010.
- De Anda, Tamara. El profe que me acoso. *El Universal*. México. 07 de junio de 2016. Disponible en <http://www.eluniversal.com.mx/blogs/tamara-de-anda/2016/06/7/el-profe-que-me-acoso>.
- De la Torre, Francisco. No sabemos si alumna fue violada por su culpa: Rector de la UAA. *ExpresionOnline*. Disponible en <http://www.expresiononline.com/universidad/sabemos-si-alumna-fue-violada-por-su-culpa-rector-de-la-uaa/>
- Facio, Alda. Metodología para el análisis de género del fenómeno legal. *El género en el derecho. Ensayos críticos*. Ecuador. Ministerio de Justicia y derechos Humanos. 2009. p. 181-224.
- Guayaba Quemadora. Conoce 33 formas en que el Protocolo de la UNAM viola los derechos humanos de las mujeres. *La que arde*. 30 de noviembre de 2016. Disponible en <http://www.laquearde.org/2016/11/30/protocolo-unam/>
- Ilizaliturri, Arturo. Cuando la universidad es una caja negra para la violencia de género. *Distintas Latitudes*. 05 de Abril, 2016. Univisión. Disponible en <http://especiales.univision.com/desigualdad/genero/article/cuando-la-universidad-es-una-caja-negra-para-la-violencia-de-genero/3422>.
- InfoJus. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. México. IIJ-UNAM. Disponible en <http://info4.juridicas.unam.mx/ijure/fed/9/2.htm?s=>
- InfoJus. *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*. México. IIJ-UNAM. Disponible en <http://info4.juridicas.unam.mx/ijure/fed/176/default.htm?s=>
- InfoJus. *Ley General de Educación*. México. IIJ-UNAM. Disponible en <http://info4.juridicas.unam.mx/ijure/fed/186/default.htm?s=>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. *XIII Censo de Población y Vivienda*. Tabulados básicos y consulta interactiva de datos. México. INEGI. Disponible en <http://www.censo2010.org.mx/>
- Instituto Nacional de las Mujeres. *Mujeres y Hombres en México 2015*. México. Inmujeres. 2015.
- Investigación. Institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en la UNAM. Disponible en <http://www.pueg.unam.mx/index.php/equidad-de-genero-en-la-unam/investigacion-equidad/publicaciones-equidad>
- Mingo, Araceli y Hortensia Moreno. El ocioso intento de tapar el son con un dedo: violencia de género en la universidad. *Perfiles Educativos*. Abril-junio, 2015. Vol. XXXVII, No. 148. p. 138-255.
- Mora Pizano, Alma Rosa. *“Es tu palabra contra la de...”*. *La institucionalización de la violencia hacia las alumnas en la Universidad Autónoma Chapingo* (Tesis de maestría). México. Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco. 2011.

- ONU. *Declaración de los Principios Fundamentales de Justicia para las Víctimas de los Delitos y Abuso del Poder*. 1985. Disponible en <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/VictimsOfCrimeAndAbuseOfPower.aspx>
- Redacción. UAM analiza destitución de defensor por caso Amelia. *Cimacnoticias*. 14 de diciembre de 2016. Disponible en <http://www.cimacnoticias.com.mx/taxonomy/term/1728/0>
- Respuesta del 03 de mayo de 2016, a solicitud de información pública con número de folio *F12394*, dirigida a la UNAM.
- Rosales, Silvia. *Género y acceso a la Justicia. Sistematización de Cátedras Visuales*. Nicaragua. Corte Centroamericana, Comisión de Equidad de Género. 2012.
- Secretaría de Educación Pública. *Sistema Educativo de los Estados Unidos Mexicanos. Principales cifras, Ciclo escolar 2012-2013*. México. SEP. 2013.
- UNAM. *Código de Ética de la Universidad Nacional Autónoma de México*. México. UNAM. En vigor a partir del 31 de julio de 2015. Disponible en <https://consejo.unam.mx/static/documents/codigos/codigo-etica-unam.pdf>
- UNAM. *Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México*. México. UNAM. En vigor a partir de 27 de julio de 1990. Disponible en <https://www.dgae.unam.mx/normativ/legislacion/egunam.html>
- UNAM. *Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM*. México. UNAM. En vigor a partir del 8 de marzo de 2013. Disponible en <http://abogadogeneral.unam.mx/igualdad.pdf>
- UNAM. *Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM*. Agosto de 2016. Disponible en <http://igualdaddegenero.unam.mx/wp-content/uploads/2016/08/protocolo-de-actuacion-en-casos-de-violencia-de-genero.pdf>
- UNAM. *Reglamento de transparencia, acceso a la información pública y protección de datos personales. Vigente a partir del 26 de Julio de 2013*. Disponible en http://www.transparencia.unam.mx/files/documentos/reglamento_transparencia.PDF
- UNAM. *Reglamento del Tribunal Universitario y de la Comisión de Honor*. Vigente a partir del 18 de Diciembre de 1998. Disponible en http://xenix.dgsca.unam.mx/oag/abogen/documento.html?doc_id=32
- Verona, Dunia. Lo académico no quita lo machista: Muro de denuncia al acoso en la UAM-X. *La que Arde*. México. 7 de junio de 2016. Disponible en http://www.laquearde.org/2016/06/06/lo-academico-no-quita-lo-machista-muro-de-denuncia-al-acoso-en-la-uam-x/?subscribe=success#blog_subscription-3
- Violencia de género en el IPN*, dirigida por Rosario Vallejo Sánchez, (2015, México: Adivac), Digital.
- Zamora Márquez, Anaiz. Caso UACM evidencia invisibilización del hostigamiento sexual. *Cimacnoticias*. México. 18 de 06 de 2014. Disponible en <http://www.cimacnoticias.com.mx/node/66859>

ANEXOS

Anexo 1. Sobre las responsables de la elaboración del informe

Adina del C. Barrera Hernández
adi81trevi@msn.com

Lic. en Ciencias de la Comunicación con especialidad en Periodismo, por la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM. Maestra en Comunicación por el Programa de Posgrado en Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM. Actualmente cursa el Doctorado en el Posgrado en Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM.

Ganadora del Concurso Blog FELAFACS, en la categoría Letras, en el marco del xv Encuentro Latinoamericano de Facultades de Comunicación Social FELAFACS 2015, con el trabajo El derecho humano de las mujeres a la información pública gubernamental en el marco del derecho humano de las mujeres a comunicar.

Becada por el Instituto Interamericano de Derechos Humanos (IIDH) y Raoul Wallenberg Intitute of Human Rights and Humanitarian Law para el Curso Especializado sobre Derechos Humanos de las Mujeres y el Seminario de Evaluación y Profundización sobre Derechos Humanos de las Mujeres.

Ponente en temas como feminicidio, violencias contra las mujeres, derechos de las mujeres y acceso a la información pública en escuelas como: Universidad Iberoamericana, Universidad Latinoamericana, Universidad Simón Bolívar de Barranquilla Colombia; FCPyS de la UNAM, Facultad de Derecho de la UNAM, Universidad Autónoma de Hidalgo, Universidad de Brasilia, Brasil, y Universidad Autónoma de Sinaloa.

Fue Representante de Sociedad Civil en las Mesas de Trabajo Intersectorial sobre derechos de las mujeres y derechos sexuales y reproductivos, en el marco del Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal. Fue responsable del proyecto Observatorio Ciudadano de los Derechos de las Mujeres de la Academia Mexicana de Derechos Humanos. Fue enlace estatal del Distrito Federal con el Observatorio Ciudadano Nacional del Feminicidio para el seguimiento a la implementación de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y el registro de feminicidios en el DF y Edo. de México.

Entre sus últimas publicaciones se encuentran:

El derecho humano de las mujeres a la información pública gubernamental: el caso del Observatorio Ciudadano Nacional de Feminicidio. *Deshilando las violencias de género y construyendo centros de resistencias*. Colombia. Red Hila y Universidad Simón Bolívar. 2016. Disponible en <https://ingenieria110.academia.edu/AdinaBarrera>

El derecho humano de las mujeres al acceso a la información pública gubernamental: la experiencia en el Distrito Federal, México. *Estudios en Derecho a la Información*, Enero-julio de 2016, No. 1. México. Instituto de Investigaciones Jurídicas (IIJ), UNAM. Disponible en <http://www2.juridicas.unam.mx/2016/02/26/el-derecho-humano-de-las-mujeres-al-acceso-a-la-informacion-publica-gubernamental-la-experiencia-en-el-distrito-federal-mexico/>

Magali Barreto Ávila
magabarravil2004@yahoo.com.mx

Doctora en antropología social por la UNAM, maestra por el CIESAS Unidad San Cristóbal, Chiapas y licenciada en psicología por la UNAM. Durante 2005-2013 colaboró con organizaciones indígenas de mujeres en Ocosingo y la Selva Lacandona, Chiapas en la promoción y defensa de derechos de las mujeres indígenas.

Obtuvo en 2010 el Premio anual a la mejor tesis de maestría. INAH. En el área de Etnología y Antropología Social. Instituto Nacional de Antropología e Historia. Premio Fray Bernardino de Sahagún.

A partir del 2011 comenzó a acompañar agrupaciones de estudiantes afectadas de violencia de género en la UNAM y otras universidades, y a colaborar en la promoción de los derechos humanos de las mujeres universitarias.

Actualmente es Becaria del Programa de Becas Posdoctorales en la UNAM, Instituto de Investigaciones Sobre la Universidad y la Educación, UNAM y está culminando el proyecto: “Violencia de género, denuncia pública y acceso a la justicia en la comunidad de la Universidad Nacional Autónoma de México”.

A partir del 2014 ha realizado asesoría, impartido talleres y seminarios entre los que destacan:

1. Organización y Coordinación del Seminario “Violencia de género en las universidades del Valle de México”, realizado el 8 de abril, 6 de mayo y 3 de junio, de 10:00 a 14:00 hrs. En las instalaciones del Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y Educación (IISUE), UNAM.
2. Impartición del taller conversatorio: “El hostigamiento sexual y alternativas ante a falta de procedimientos efectivos para la protección de las trabajadoras” del 2 do Ciclo de Conversatorios sobre “Violencia laboral: alcances en la legislación y la importancia del autocuidado”. Convocado por la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal. 2015.
3. Además ha participado como asesora en las mesas de Revisión de Proyectos PAIMEF 2014. México, DF. Instituto Nacional de Desarrollo Social, Mayo de 2014.

Publicaciones recientes

BARRETO Ávila, Magali y Flores Garrido, Natalia (En prensa). Institucionalización, violencia de género y demandas desde la base, *Revista Nómadas*.

BARRETO (2015). “Violencia de género y acceso a la justicia en espacios universitarios y de educación superior en la Ciudad de México”. En Memorias del Primer Congreso Internacional sobre Género y Espacio, Programa Universitario de Estudio de Género, Instituto de Geografía, Facultad de Filosofía y Letras, Programa Universitario de Estudios sobre la Ciudad, Universidad Autónoma Metropolitana, Iztapalapa y Azcapotzalco de la. pp. 661-682. México. http://www.pueg.unam.mx/cige/images/memorias_cige.pdf

Anexo 2 Presentación de casos en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) de 2011 a 2016¹²³

Denuncia contra profesor Arturo Noyola
Facultad de Filosofía y Letras (FFyL)
Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)
Año 2011

Introducción

En agosto de 2011, el rector de la universidad decidió rescindir el contrato del docente e investigador Arturo Noyola Robles debido a que “tuvo conductas ajenas al espíritu universitario”.¹²⁴ El motivo real de la sanción fue la denuncia pública que por hostigamiento sexual realizó Marcela Lagos, estudiante de la carrera de Letras Hispánicas contra el catedrático de la Facultad de Filosofía de la UNAM.

Este acontecimiento marcó un precedente en la UNAM y en las universidades de México. Su testimonio propició que el tema de violencia de género entre universitarios emergiera como un problema común y visible. El suceso había despertado el interés de la comunidad universitaria, de grupos estudiantiles y de diferentes diarios de circulación nacional.

El éxito que alcanzó su denuncia, se debió en parte a que Marcela cumplió rigurosamente el debido proceso que marcaba la legislación universitaria, además de las pruebas que difundió como grabaciones de audio, averiguaciones previas, etc., y por otra, la presión política hacia las autoridades, que ejercieron diferentes universidades que se solidarizaron con ella.

El 24 de junio de 2011, Marcela se presentó ante el Consejo Técnico de su escuela y dio a conocer a los representantes y autoridades su testimonio. Aunque la respuesta de la directora Gloria Villegas le impidió finalizar la lectura del testimonio, recibió muestras de solidaridad de estudiantes y algunos profesores que estaban presentes en la sesión. La asamblea del Consejo Técnico resolvió suspender por un semestre al profesor, en lo que se hacían las averiguaciones correspondientes.

La alumna fue atendida por el entonces abogado general de la UNAM, quién mostró preocupación por el caso y la canalizó con otro profesional del derecho para llevar la denuncia penal. No obstante, las buenas intenciones, su ayudante intentó persuadirla para que desistiera en la denuncia. Ante ese hecho, la alumna tomó la decisión de hacer público su caso por medio de las redes sociales para encontrar apoyo entre la comunidad universitaria. Fue un recurso desesperado para poder titularse porque Arturo Noyola lo había impedido con diferentes métodos de disuasión hacia los colegas que aceptaban asesorarla.

El despido del profesor cimbró, en Agosto de 2011, a los miembros de la Facultad de Filosofía y Letras. El debate fue amplio, pero finalmente ella ganó consenso y apoyo de la comunidad universitaria. Marcela Lagos finalmente logró titularse con honores en noviembre de 2014. Además su acción desencadenó una serie de reformas para atender el problema, no obstante todavía hace falta mucho por avanzar.

123 Casos documentados por Magali Barreto Ávila, en el marco de la investigación “Violencia de género, denuncia pública y acceso a la justicia en la comunidad universitaria de la UNAM”. Magali Barreto Ávila es becaria en el Programa de Becas Posdoctorales en la UNAM (CEEOBP), en el Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación, IISUE, de 2014 a 2016.

124 Se puede mirar la página web: <http://www.jornada.unam.mx/2011/08/18/sociedad/044n3soc> Consultado el 20 de enero de 2015

La denuncia

El proceso para decidir denunciar fue muy largo, porque yo seguía muy enganchada ahí, estaba en el círculo de lo quiero pero a la vez sé que me hace mucho daño, lo quiero dejar pero no puedo. Entonces estuve mucho tiempo así hasta que el me acoso en el trabajo, envió correos a mi director, y mi director de área ya sabía un poco sobre esa relación, él me ayudó y me canalizó a terapia, y entonces a partir de las terapias yo lleve un proceso de curación. Justo en ese momento fue a la par que iba a terapia y me acosaba en el trabajo que me amenazó con lo de la tesis, fue como la gota que derramo el vaso. Yo no quería que me siguiera afectando, si ya me había afectado en lo personal por una decisión propia, porque yo decidí seguir con él. Si yo ya no estaba con él, yo no quería que me afectará en nada más. Entonces cuando ya iba a la terapia él me amenazó.

Y entonces, yo logró contactar a esa maestra que ya sabía (...) del profesor porque una compañera suya de su generación había sufrido violencia por parte del maestro. Entonces ella me da las claves para denunciar, cuál es el proceso, a quién debo de dirigir las cartas. No era mi asesora, era una maestra de la facultad.

Qué debía dirigir la carta al Consejo Técnico primero, y luego de ahí veríamos qué medidas, porque no, no podía saltarme a las autoridades. Entonces me reuní con las representantes ante el Consejo Técnico, alumnas.

Alejandra (la profesora) me dijo: tienes que hacer énfasis no en lo personal, porque no te van hacer caso, sino en lo académico, como te está afectando académicamente, no quiere que te titules y no dejarte titular.

(Sentía) enojo de saber que era un profesor admirado y a mí me insultaba, me estaba pegando. Él me está perjudicando y él estaba como si nada en la facultad.

Presentación de Testimonio ante las autoridades de la UNAM

En la sesión del Consejo Técnico, ya todos tenían sus cartas y la directora Gloria Villegas no quería que la leyera porque era algo personal, no le importaba. Pero los consejeros de mi colegio y de otros colegios, o sea los alumnos, estuvieron insistiendo para que yo pudiera leerlo.

Muchos maestros no podían creerlo, muchos no me creían. Los que me creían decían: pues que se vaya a terapia esa niña, que nos importa su vida personal. Y no reparaban en lo que me estaba afectando, porque sí él hubiera seguido amenazándome yo nunca me hubiera titulado.

Y entonces la directora no quería, pero en cuanto lo leí y empezaron las palabras fuertes. Entonces se dividió el Consejo entre los que me creían y los que no. Me di cuenta por los comentarios que hacían. Enfrente de mí discutía.

A mi asesora le decían que yo estaba ahí para sacar al profesor y que yo había participado en la expulsión, la atacaban a ella también.

La verdad yo no sentí el apoyo necesario, fuera de la sesión pocos se acercaron a mí, como dos personas se acercaron a mí. Los que si se acercaron fueron los alumnos, y ahí me dijeron deberías hacerlo público para que tengas protección y me empezaron a repartir creo que contactos de personas, no sé, de ONGs,

Uno de los chicos que denunció logró que yo tuviera contacto con el abogado general de la UNAM, me dijo: tienes cita con el abogado general de la UNAM. Nos dijo que estaba muy preocupado, ya sabía de la situación y que le iban a dar seguimiento, y entonces me canalizaron con la dirección de asuntos jurídicos.

Fui a asuntos jurídicos a denunciar. El 28 de Junio, ya estaba haciendo la denuncia. A la par de esa denuncia, me ofrecieron asesoría jurídica pero por fuera, pero el abogado era súper machirrán. Pero eran trabajadores de la UNAM, él me iba como a acompañar, me dijo que por qué no había cambiado de tema de tesis. En general su actitud, fue, sí puedes denunciar pero en realidad no va a tener ningún castigo, o si tiene un castigo no va a ser nada fuerte, le van a dar una multita, es un proceso muy largo, entonces me desanimó para que yo no denunciara y recuerdo que esa vez salí muy frustrada.

Me decidí hacerlo público en las redes sociales y por correo. Envié una cadena de mail a todos mis contactos. Fue difícil, y pues les pedí que lo reenviaran. La gente lo empezó a reenviar, a mí me regresaban sus correos [con copia] En general fue buena aceptación, recibí correos de alumnos preocupados, como cuatro tampoco fueron muchos y en *facebook*. Luego regresando de vacaciones con el escrache se hizo público en los medios, en *La Jornada*, *Excélsior*, en *El Universal*.

La siguiente tabla fue elaborada por la propia denunciante y muestra una línea del tiempo sucesos que ocurrieron durante la denuncia pública, los cuáles organiza como pasos, acciones y apoyos recibidos.

Pasos que siguió la denunciante del caso Noyola-UNAM			
Paso	Fecha	Acción	Apoyo
1	23 de junio 2011	Entrega de la carta-denuncia y de la carta de otros dos compañeros que también recibieron correos violentos. La carta estuvo dirigida a la directora de la Facultad de Filosofía y Letras, al abogado general, a los alumnos representantes ante el Comité Académico Asesor ; esta carta fue la misma para todos, con copia para diferentes académicos o funcionarios : al Rector de la UNAM, a la Presidenta de la Comisión de Equidad de Género del Consejo Universitario, al Defensor de los Derechos Universitarios de la UNAM, a la Directora del Programa de estudios de género, a la Secretaria general de la FFyL, al Jefe de la División de Estudios Profesionales, a la Coordinadora del Colegio de Letras Hispánicas, a las Consejeras Técnicas de los Colegios de Letras, a la Directora del Instituto de Investigaciones Bibliográficas. Dicha carta estaba contenida dentro de un sobre que, además, contenía pruebas de lo narrado en la misiva (<i>cd</i> con grabaciones telefónicas, así como su transcripción, copias de correos electrónicos desde 2007 al 2011, copia de denuncia ante la PGJ con fecha de enero de 2008, copia de informe médico expedido por el Hospital Fray Bernardino con fecha de 17 junio de 2011, copia de constancia expedida por el IMJUVE con fecha de 21 de junio de 2011). En cada entrega se pidió que sellaran un acuse de recibo.	Alumnos representantes de varios colegios ante el Comité Técnico Asesor. Los otros dos compañeros afectados. Algunos académicos.
2	24 de junio 2011	Lectura de las tres cartas (dos compañeros y la compañera) que fueron entregadas, durante la última sesión del Consejo Técnico de la Facultad de Filosofía y Letras antes de las vacaciones de verano.	Alumnos representantes de varios colegios ante el Comité Técnico Asesor. Los otros dos compañeros afectados.
3	27 de junio de 2011	Reunión y atención del Abogado General de la UNAM , quien la remitió con la Subdirectora de Asuntos Laborales.	Los otros dos compañeros afectados. Abogado General (UNAM)

Pasos que siguió la denunciante del caso Noyola-UNAM			
Paso	Fecha	Acción	Apoyo
4	28 de junio de 2011	Realización del Acta de Hechos por parte de la denunciante, con anexo de documentos probatorios ante la Subdirección de Asuntos Laborales . Los otros dos compañeros denunciaron en diferente día.	
5	[s.f.]	La Defensoría de los Derechos Universitarios envía oficio a la Directora de la FFyL , para que informe detalladamente y por escrito la atención que se le brindó a la denunciante. El oficio fue enviado con copia para la denunciante , por lo que la Defensoría la mandó llamar para que lo recogiera. La Defensoría realiza seguimiento del caso de la denunciante .	Defensoría de los Derechos Universitarios
6	aproximadamente 3 de julio de 2011	Publicación en facebook de la carta-denuncia de los tres afectados, así como envío de la carta de la denunciante a las direcciones de correo electrónico de compañeros de la Facultad.	Los otros dos compañeros afectados. Comienzan las muestras de apoyo de compañeros de otros colegios de la UNAM.
7	[s.f.]	Investigación y recolección de otros casos de mujeres que sufrieron violencia o que poseen testimonios de conductas inapropiadas realizadas por parte del Lic. Noyola Robles. Algunas de las mujeres realizaron un Acta de Hechos ante la Subdirección	Otras mujeres agredidas por el mismo sujeto.
8	6 de julio 2011	Publicación de una nota periodística en el Excélsior sobre el caso.	Mediático.
9	[s. f.]	Comienzan reuniones con grupos feministas .	Colectivos feministas
10	[s. f.]	Diferentes reuniones de la denunciante con el Director de Asuntos Laborales para revisión/informe del caso.	
11	8 de agosto de 2011	Skrache en la FFyL.	Colectivos feministas
12	9 de agosto de 2011	Publicación en La Jornada de una fotografía y un breve texto sobre el skrache realizado en la FFyL.	Mediático.
13	16 de agosto de 2011	La Dirección de Asuntos Jurídicos de la UNAM rescinde el contrato del Lic. Arturo Noyola Robles; me informan por teléfono.	UNAM
14	18 de agosto de 2011	Publicación en La Jornada de una nota en la que anuncia la resolución del caso.	Mediático.

1. Dos casos de violencia en el noviazgo. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales (FCPyS) Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), Año 2014.

1.1 Introducción

A continuación expondré los sucesos que llevaron a "*Anastasia*", "*Valentina*" y "*Yolanda*"¹²⁵, estudiantes de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales (FCPS) a realizar una denuncia pública hacia el alumno Juan Carlos Sosa Ramírez, quien ejerció diferentes formas de violencia durante varios años.¹²⁶

El contacto entre dos de las afectadas se llevó a cabo cuando ambas ya habían logrado salir de la relación violenta que mantuvieron, en diferentes momentos, con el agresor. Aunque las vivencias fueron similares, la reacción de cada una de ellas no fue la misma. Por un lado, a quien nombraremos "*Anastasia*" decidió emprender una denuncia penal por violencia intrafamiliar, y por otro lado, "*Yolanda*" (aunque había callado los agravios padecidos durante su relación de cuatro años) se unió a la lucha por el reconocimiento y justicia, junto con la otra alumna, desde el momento en que se encontraron y comenzaron una relación de amistad y solidaridad. No obstante, a pesar de los esfuerzos de "*Anastasia*" en el ámbito penal, Juan Carlos Sosa Ramírez, el agresor, seguía impune y transitaba libremente por la FCPyS y fungía como profesor adjunto. De tal suerte, que las estudiantes decidieron poner quejas en diversas instancias de la UNAM: en la Unidad de Atención y Seguimiento al Delito (UNAD), la Defensoría de los Derechos Universitarios (DDU) y con el abogado del jurídico de la FCPyS.

Las autoridades fueron determinantes en su respuesta, no podían ayudarlas porque algunos de los hechos no ocurrieron dentro de la facultad y ya había pasado mucho tiempo. Incluso la actitud de algunas autoridades fue intimidante para "*Yolanda*", pues en una ocasión una funcionaria de la DDU la re-victimizó porque cuestionó su estatus de estudiante regular y minimizó su experiencia.

A pesar de la frustración e impotencia, las afectadas se aglutinaron en torno a un grupo de activistas feministas universitarias y durante cuatro meses prepararon una acción de protesta. En la denuncia pública participaron cincuenta personas (la mayoría mujeres universitarias). Se realizó por medio de un *escrache*¹²⁷ el 13 de mayo de 2014, el cual fue acompañado por una carta que reunía los tres testimonios de las estudiantes agredidas: "*Anastasia*", "*Yolanda*" y "*Valentina*", esta última también fue golpeada por Juan Carlos Sosa Ramírez cuando intentaba defender a "*Anastasia*". En la misiva, que fue entregada a diversas instancias universitarias, se exigía la expulsión definitiva del agresor. La acción ganó visibilidad en diversos medios de información y con ello también legitimidad dentro de la comunidad universitaria.

La reacción de las autoridades universitarias ante el *escrache* fue rápida y más o menos positiva. Reconocieron a las afectadas como "víctimas", les brindaron apoyo psicológico y alternativas a sus demandas. Además, Juan Carlos Sosa Ramírez dejó de dar clases y asistir a la FCPyS, y el director de dicha facultad lo conminó a no entrar en las instalaciones educativas.

1.2 Violencia en el noviazgo. La experiencia de "*Anastasia*"

¹²⁵ Los nombres son seudónimos para proteger la identidad de las afectadas.

¹²⁶ El relato de los hechos e información que presento se basa tanto en entrevistas realizadas a las afectadas, observadores, como en decenas de documentos oficiales que enumero al final de esta sistematización. Además de documentos visuales y comentarios vertidos en redes sociales.

¹²⁷ "Escrache" es el nombre dado en [Argentina](#), [Uruguay](#) y España un tipo de [manifestación](#) en la que un grupo de [activistas](#) se dirige al domicilio o lugar de trabajo de alguien a quien se quiere [denunciar](#). Se trata de una palabra en [jerga](#) para referirse a un método de protesta basado en la [acción directa](#), que tiene como fin que los reclamos se hagan conocidos a la opinión pública.

"Anastasia" es estudiante de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM. En el 2007 conoció, en el campus universitario, a Juan Carlos Sosa Ramírez, alumno de la licenciatura de Ciencia Política y Administración Pública de la misma facultad. En mayo de 2011 comenzaron una relación sentimental cuando ambos se desempeñaban como trabajadores en el Instituto Federal de Acceso a la Información Pública (IFAI).

El círculo de violencia en el noviazgo inició un mes después de comenzar la relación. A partir de ahí, durante los 18 meses de convivencia en pareja, la joven vivió diferentes actos de violencia que fueron escalando en intensidad y frecuencia como: jaloneos, celos, insultos, amenazas, golpes, extorsión, chantaje por medio de redes sociales, violencia sexual, tentativa de secuestro, agresiones físicas a amigos y amigas que intentaron intervenir para protegerla, entre muchos otros. Los agravios hacia ella se llevaron a cabo tanto en su lugar de trabajo, como en el domicilio y en la vía pública. Inmediatamente después de cada suceso violento, ella intentaba terminar la relación, pero él le pedía perdón y le obsequiaba regalos al mismo tiempo que la hostigaba; a pesar de que en cada reencuentro la violencia aumentaba siempre la convencía de regresar.

El 20 de noviembre de 2012, la joven decidió terminar de manera definitiva la relación con Juan Carlos Sosa debido a que él intentó llevarla por la fuerza a su domicilio. La reacción de él ante la disolución fue extremadamente violenta. A los dos días el ex novio realizó numerosas llamadas telefónicas a la estudiante para amenazarla. En la noche estuvo vigilándola y golpeando la puerta de su domicilio durante cuatro horas, mientras ella estaba resguardada con "Valentina", también alumna de la UNAM y compañera de departamento, y tres amigos más.

No obstante, Juan Carlos forzó la cerradura de su edificio e ingresó al departamento. Al parecer estaba bajo el influjo de las drogas e inmediatamente empezó a forcejear y jalonear a "Anastasia" para llevarla a la calle. Sus amigos también salieron. En la vía pública Juan Carlos Sosa retenía y zarandeaba a "Anastasia". Valentina trató de separarlos y le pidió que se alejará pero en respuesta fue golpeada en la nariz (hasta la fecha tiene una lesión y desviación en la estructura nasal). El agresor también golpeó a otro de los amigos que intervino. Un vecino que fue testigo de la trifulca y delitos dio aviso a la policía. Los guardias arribaron cuando Juan Carlos Sosa estaba lastimando a "Anastasia". Lo detuvieron *infraganti* y se lo llevaron esposado debido a la resistencia y agresividad que mostraba ante los policías.

Apoyada por su hermana y amiga "Anastasia" lo denunció penalmente ante la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal. Durante las 36 horas que Juan Carlos Sosa estuvo detenido "Anastasia" recibió numerosas presiones de sus superiores en el trabajo y de los familiares del agresor para que le otorgara el perdón. Ella accedió debido a la culpa y a las posibles repercusiones laborales, entonces él salió libre.

Para reguardar su seguridad "Anastasia" se mudó de domicilio en diciembre de 2012, y en julio de 2013 decidió renunciar al IFAI, debido al estrés *post traumático* que le provocaba convivir diariamente con el agresor en el centro de trabajo.

1.3 La Denuncia y la respuesta del Ministerio Público y del IFAI

La denuncia penal realmente la hago obligada, se da toda una serie de circunstancias. La hago por una coyuntura que se da. El entra a mi casa, agrede a mi amiga, me agrede a mí, me hace un desastre en mi casa, entonces otra persona ajena que es quien nos rentaba la casa, le llama a la patrulla, la patrulla lo detiene, cuando lo detienen, me dicen — ¿ya ve a denunciar, no? —. Yo

no quería, decía pues cómo voy a denunciar, pobrecito. Aunque ya me había agredido a mí y a mucha gente, me habían pasado muchas cosas. Pero llegó mi amiga sangrando y me dijo: denúncialo, es que me pegó, es que no puede ser que tú lo niegues. Hoy que lo veo, ayudó mucho porque me dio fuerza para ir a denunciar, que yo la viera sangrando de la nariz y me dijera cómo es posible que digas que no lo vas a denunciar. Yo sí, vamos.

Con mi familia, rompí el silencio porque se dieron cuenta, cuando yo estaba en el MP llegaron. Me dio mucha vergüenza, yo nunca pensé pedirles ayuda por algo así. Mi denuncia se basó en los hechos de esos días. No dije todo lo que había pasado durante toda la relación.¹²⁸

1.4 La respuesta del Ministerio Público y del IFAI ante la denuncia

La denuncia es muy fuerte. Cuando llegó al MP me decían: después no le vayas a dar el perdón ¡eh! Porque él se va a ir a la cárcel, sí tú lo quieres mucho, después que vas hacer con él en la cárcel. Su labor fue convencerme de que no lo denunciará. Por esas circunstancias, de culpabilidad, incluso de llamadas de trabajo, presión de su familia, yo le otorgó el perdón penal, él sale. A él lo detienen 36 horas. Fue un proceso muy difícil, de no entender que estaba pasando. Lo único que sentía era culpa. Me sentía sumamente culpable por haberlo metido a la cárcel.

Cuando él salió, empezó hacer toda una serie de difamaciones, decía: es que esa loca me tendió una trampa, me habló y dijo que fuera a su casa y entonces yo fui y me golpearon sus amigas, fue una historia que bueno... no sé de donde se la sacó. Entonces yo comencé a darme cuenta que él obviamente se estaba haciéndose la víctima y además dejándome muy mal.¹²⁹

Un mes y medio pasado el incidente, "Anastasia" regreso a laborar en el IFAI:

Lo vuelvo a encontrar a él, en el elevador del trabajo, el y yo trabajábamos juntos. Entonces ahí reconocí algo que nunca había sentido. Algo horrible. Me empezó a dar un ataque de llanto, temblaba y no podía respirar. Las articulaciones se me doblaban. Antes de eso yo tenía ataques de ansiedad en los eventos de violencia. Estando a lado de él me daban ataques de ansiedad como esos dolores, pero eran mínimos. Pero el día que yo lo vi después de dos meses de todo esto conocía algo que es horrible: sudor, quería vomitar, todo ese día no comí. Empecé a llorar, me dio un ataque de llanto horrible. Ese día me fui temprano, no pude regresar a trabajar. Cada que lo veía, obvio, a veces casi diario, me pasaba eso. Se me iba la fuerza. Recuerdo la cara de burla de él.

Me daba mucho coraje sentir eso, verme así. Porque él podía estar tan campante de la vida. Eso me ayudó a realizar todas las denuncias. La psicoanalista me diagnóstico estrés post traumático, normalmente eso le pasa a una víctima de un secuestro o una violación.

Fue horrible, nunca pensé vivir eso, me dio mucho coraje. Después decidí denunciarlo al IFAI donde trabajábamos. En el IFAI, hablo con mi jefe, hace absolutamente nada. Todo eso, ya no era la violencia de él, era la violencia acumulada de la institución y de mi jefe y de "es que tú porque no lo dejaste", eso me daba mucha rabia. Después me arrepentí de haberle otorgado el perdón.¹³⁰

"Anastasia" asegura que aunque su jefe le "creyó", le aseguró no poder hacer nada. Ella no podía creer que a pesar de su testimonio le pidieran que olvidara lo sucedido y ser portará madura para poder conservar su trabajo:

¹²⁸Entrevista de Anastasia, 16 de abril de 2015, Ciudad Universitaria

¹²⁹Ídem.

¹³⁰Ídem.

Seguí cinco meses más trabajando, en ningún momento estuve bien. Todo el tiempo que yo lo veía, me sentí mal. Entraba en mi piso hablando fuerte como si fuera su instituto. Él se sentía en plena libertad, y obvio yo no. Yo no salía a comer sola, cuando era la hora de la salida me esperaba que una amiga me diera un right, o sea, mi vida en verdad se convirtió horrible. Renuncié precisamente por eso y mandé un correo electrónico a todos los comisionados diciendo lo que pasó. También hice la revocación del perdón penal en el ministerio público.¹³¹

Un mes después de haber enviado la comunicación a las autoridades del IFAI, Juan Carlos Sosa dejó de trabajar en dicho organismo. Aunque "Anastasia" no sabe el motivo real, es probable que su renuncia se debiera a la presión que hicieron los comisionados para que él saliera de una manera no escandalosa. Inmediatamente después de dejar de trabajar, "Anastasia" comenzó una demanda penal que tuvo buen cauce.

Nuevos sentimientos de rabia, indignación, necesidad de reconocimiento de los agravios vivido la motivaron a buscar justicia. Durante el descanso del trabajo dejó “de cargar la relación a costas”. Retomó los estudios y su proceso de titulación en la FCPyS y decidió tomar la asignatura de “sociología del género” para fortalecerse. Pensaba que ya no tendría que volver a ver a su ex agresor, pero cuál fue su sorpresa, Juan Carlos Sosa acudía con regularidad a la facultad y seguía manteniendo una actitud desafiante. "Anastasia" no estaba dispuesta a volver a renunciar a su espacio.

1.5 Violencia en el noviazgo. La experiencia de "Yolanda"

"Yolanda" conoció a Juan Carlos Sosa Ramírez en marzo de 2004 cuando ella estaba cursando el segundo semestre de licenciatura en Ciencias de la Comunicación en la FCPyS. En un principio él no se mostraba violento pero después de un año de relación comenzó a mostrar celos, control, gritos, chantajes; violencia sexual, después comenzaron los golpes y un secuestro con amenaza de muerte. Algunas de las agresiones tuvieron como escenario las instalaciones de la UNAM. Hasta mediados de 2009 ella pudo terminar definitivamente la relación. Sin embargo, seis meses después a inicios de 2010, el estudiante comenzó a acosarla sexualmente por medio de redes sociales y se presentó en el domicilio de ella. La alumna tuvo que mudarse de domicilio y cambiar su número de móvil para resguardarse. El hostigamiento terminó hasta mayo de 2012.

Llegó un punto en qué me encerró en su cuarto y no me dejó salir por seis horas. Fue como secuestro porque yo ya me quería ir y él no me dejó. Y nada más regresaba al cuarto para agredirme más. Yo lloraba, lloraba y lloraba y pensaba es que no puede ser posible que me este pasando. Yo le decía voy a gritar si no me dejas salir, entonces gritaba y él entraba y se enojaba más. Me deja salir y ahora si me golpea.

Ya no soportaba, esa rutina de vida. Pero en una discusión después de ese (secuestro), no sé de donde tomé la decisión y él no me creyó, le dije: me voy, le dije: está es la última vez que me ves. Él nada más se río de mí y ya, después de forcejear me salí del departamento y ya esa fue la última vez que lo vi.

Después de eso, a los tres meses, él me busca. Yo lo ignoró, lo ignoró y lo ignoró. Pasan como seis meses y él empieza hostigarme más, más y más. Me llama diez mil veces al teléfono, me manda diez mil correos al día. A los seis meses ya empieza con las amenazas, me empieza a decir, —te voy hacer la vida de cuadritos, no vas a estar tranquila, eres una puta, eres una zorra — muy agresivo —, creías que iba a borrar tus fotos, pues no, las iba a guardar, sabía que me iban

131 Ídem.

*a servir—. Me empezó a avisar de que se las iba mandar a mis amigos, a los del trabajo, a mi familia, que ellos supieran que yo soy una puta, etcétera.*¹³²

Cuando las amenazas cesaron "Yolanda" por casualidad se enteró de que Juan Carlos Sosa había iniciado una relación con "Anastasia". Temía que la nueva novia padeciera lo mismo que ella. Pero más temor le suscitaba que si la buscaba para prevenirla, ambos se pusieran en su contra. El contacto se llevó un año después cuando "Anastasia" le pidió hablar con ella.

La conciencia de indignación, rabia y necesidad de justicia empezaba a crecer para "Anastasia" y además de revocar el perdón del delito, decidió contactar a "Yolanda", quien también era estudiante de la misma escuela y había mantenido una relación larga de noviazgo con Juan Carlos Sosa. A medida que podían mirar la larga lista de agravios compartidos, la determinación de denunciarlo dentro de las instancias de la UNAM se fortalecía.

Intercambiar información y compartir la experiencia las impulsó a iniciar una denuncia en la UNAM, pensaban que en el espacio universitario podrían obtener justicia y mayor reconocimiento como "víctimas". El mutuo reconocimiento de daños como el estrés postraumático, el miedo, el deseo de justicia generó entre ellas, un sentimiento de solidaridad que las llevaría a emprender una lucha por el reconocimiento, en la única arena donde pensaban que podían obtener justicia.

1.6 Denuncia conjunta en la UNAM

En Agosto de 2013 "Anastasia" empezó su proceso de titulación en la FCPyS, y a asistir a un curso de sociología de género. Al mismo tiempo, el agresor se desempeñaba como profesor adjunto en la carrera de administración. Ella se lo encontraba frecuentemente y él la observaba con burla. Por otro lado, "Yolanda" no le veía desde hacía dos años porque había dejado de asistir a la facultad por temor a encontrarlo. Ambas querían acudir sin miedo al centro de estudios y continuar su desarrollo académico, por ese motivo emprendió una denuncia ante diversas autoridades de la UNAM. Además "Valentina" también presentó una queja en contra de Juan Carlos Sosa para fortalecer el testimonio de "Anastasia".

No obstante, la respuesta del jurídico de la FCPyS no fue favorable. "Anastasia" creyó que en la UNAM iban a tomar cartas en el asunto debido a que consideraba que en la universidad:

Son más pensantes, saben de derechos humanos y justicia. Bueno fue igual, igualito que en el MP. Este tipo de preguntas, de poca sensibilidad, de creer que exageras.

Fui con él abogado de la UNAM. Toda su letanía era: exageras, yo no creo que ya te haga algo. No hagas nada exageras. Si esto ya pasó, esto es de noviembre, ahora estamos en octubre.

*Sí, el problema es que yo me lo acabo de encontrar el mes pasado, ese es el problema. Era muy cuadrado, tratándome de exagerada: sí pero no podemos hacer nada. Ni siquiera voy a estudiar el caso para ver. Era un ya vi y no podemos hacer nada.*¹³³

El testimonio de "Anastasia" retrata a detalle la estructura del derecho como una "institución fundamentalmente patriarcal", en tanto los nutridos dispositivos que operan en contra de las denunciadas, también dentro de la UNAM (Facio, 2009). Por ejemplo, la forma de minimizar los hechos de violencia y la manera de tratar de deslindarse de responsabilidad, aludiendo que en su caso las agresiones no ocurrieron dentro de la facultad, a pesar de que el agresor se desempeñaba como profesor adjunto. Es preocupante que en lugar de fomentar la prevención, la puesta en marcha de la tolerancia a la violencia de género pone en peligro a las afectadas, porque la impunidad acrecienta la

¹³² Entrevista de Yolanda, 28 de febrero de 2015, Ciudad Universitaria (Archivo Personal).

¹³³ Entrevista de Anastasia, 16 de abril de 2015, Ciudad Universitaria (Archivo personal).

posibilidad de futuros ataques. Además, la negligencia institucional permite que más jóvenes estudiantes estén disponibles para el agresor. En este caso, efectivamente Juan Carlos Sosa pudo establecer contacto, gracias a su labor dentro de la Universidad con otra alumna.¹³⁴

El abogado decidió que ninguna denuncia procedía formalmente para llevar a cabo una sanción en contra del agresor: “no existen elementos jurídicos para iniciar procedimiento disciplinario en términos de la legislación universitaria en contra de Juan Carlos Sosa Ramírez”.¹³⁵

Gracias a la presión e insistencia que realizó "Anastasia" y de los elementos jurídicos que presentó, el abogado llamó al acusado para informarle sobre las quejas. También, lo conminó a firmar una carta en la cual se comprometía a no molestar a las tres afectadas, si quería evitar las consecuencias que la legislación universitaria contempla en caso de lesión o molestia contra otros universitarios. Juan Carlos Sosa se negó a firmar la carta, aunque afirmó que se ajustaría a la legislación. Esa acción, no fue suficiente para ellas. El riesgo seguía latente, ante tal aviso, incluso podría haberse acrecentado.

La sensación de "Yolanda", de no ser escuchada, fue similar a la de "Anastasia":

*Fui junto con ella, a la par de ella, fuimos con el abogado de la facultad. Horacio, no recuerdo su apellido. Nos dijo que no, al menos en mi caso me dijo que ya había pasado mucho tiempo y que no, que no iba a tomar en cuenta mi testimonio. Fue dentro de la UNAM, y de todas maneras como dice "Anastasia", necesitan que te golpeé, que te lastimé o que te maté dentro de la facultad para que te tomen en cuenta y no saben el daño psicoemocional que te hace nada más verlo, de un salón a otro.*¹³⁶

Además de ese desconocimiento, "Yolanda" al acudir a la DDU fue “disuadida” de no presentar su denuncia. La abogada incluso le negó su derecho a poner una queja al considerar que ya no era una estudiante regular:

Sí y es totalmente de —yo soy la superior y tú eres una simple alumna—. Fue horrible. Cerrón de puertas, tras cerrón de puertas. Y algo que sí me enojó mucho, en el momento que yo le estaba hablando y que por lo visto me estaba ignorando, estaba revisando mi historial, está buscando mi historial de escuela de la facultad. Y me dijo: Ya veo, usted es una alumna por debajo del promedio, le advierto que sí no termina sus materias en este año, ya no ¡eh!, ya no ¡eh! Así como diciéndome: tú vienes alumna promedio, y vienes aquí a quejarte, cuando tú tienes un promedio, tal y tal.

La paradoja que describe "Yolanda" es muy grave, pero lamentablemente quizás sea un dato común sobre el trato que reciben las universitarias, al acudir a dicha instancia. En principio, el estatus de “estudiante” marca una desventaja frente a otros miembros de la comunidad con mayor jerarquía. Antes de ser escuchada, fue cuestionada o más bien criminalizada por su estatus escolar. Aunque sabemos que el retraso en su desempeño y falta de continuidad de sus estudios fue una repercusión negativa, que tuvo origen en las agresiones que sufrió dentro de las instalaciones. Ella jamás había regresado a la facultad e interrumpió sus estudios para no volver a ver a su agresor y ponerse a salvo.

Aunque hay estudios de otras universidades que muestran cómo el acoso sexual y la violencia de género, afecta a las “víctimas” en su rendimiento académico, estos factores no son tomados en cuenta por las autoridades e incluso dichas repercusiones juegan en contra de ellas. Se vuelven recursos para

134 En efecto después el escache se supo que Juan Carlos Sosa había establecido una nueva relación de noviazgo con una de sus alumnas de la UNAM, la cual al parecer al principio lo apoyo para después alejarse de él. La acción de protesta también fue una medida de prevención solidaria para prevenir a las futuras posibles víctimas.

135 Nota informativa del Jefe de jurídico de la FCPyS dirigido a la UNAD el 10 de octubre del 2013.

136 Entrevista de Yolanda, 28 de febrero de 2015, Ciudad Universitaria (Archivo personal).

que las autoridades ejerzan la violencia, al revictimizar a las afectadas, para impedir que levanten denuncias y quejas (Mingo y Moreno, 2014).

La respuesta negativa de las autoridades hacia sus demandas de justicia, en lugar de desanimarlas, tuvo el efecto en ellas de generar un gran sentido de agravio y fuerte necesidad de reconocimiento. Por ese motivo, decidieron emprender una búsqueda de apoyo efectivo en diversos colectivos feministas dentro y fuera de la universidad. Pensaban que ahí podrían ser escuchadas y podrían encontrar algún tipo de solución. Efectivamente encontraron quienes las apoyaron y oídos que aligeraban la larga lista de agravios, tanto de Juan Carlos Sosa Ramírez como de las autoridades.

1.7 El escrache y reparación del daño

El 13 de mayo de 2014 un grupo de 50 personas, en su mayoría mujeres, realizaron un escrache en la FCPyS. La vanguardia del grupo se abrió paso con una manta que tenía la fotografía de Juan Carlos Sosa Ramírez, parecía una pequeña marcha. A su paso dejaban carteles con fotos del agresor, en los lugares más visibles los pegaban con engrudo, en muros y mamparas. Dos días después subieron un video en *youtube* de la acción de protesta y la noticia salió impresa en algunos diarios y revistas.¹³⁷

Para "Anastasia" el escrache fue la única forma de reparación, de justicia "social", que podía compensar el daño que había sufrido:

*El escrache no es solamente una denuncia pública, es un te tenemos en la mira, de lo que hagas. Te hace fuerte y te hace estar protegida de alguna forma, ya que nadie lo hizo, nadie pudo darme una orden de restricción, nadie puede hacer nada, es una amenaza hacia él, me hace estar un poco más segura.*¹³⁸

*Él (Juan Carlos Sosa) tomó esa decisión no volver a Políticas. Fue una apropiación del territorio que no tiene que ver con la justicia legal. Fue por el escrache. La decisión de irse de ahí fue por el escrache, no fue porque el director lo obligó.*¹³⁹

Una consecuencia positiva del escrache fue la obtención de la sensación de justicia. Para ellas, no verlo más en la facultad, fue recobrar el propio espacio y pensarlo cómo un lugar seguro. La acción sirvió para su sanación individual y la apropiación del territorio, debido a que la movilidad de las mujeres se ve restringida por la violencia y es común padecer en estos casos la pérdida del propio espacio vital.

Si consideramos que, una de las razones porque las mujeres no se atreven a denunciar la violencia de género es porque abundan en el pasado ejemplos de mala recepción pública. La respuesta social se ha caracterizado no sólo por mostrar ausencia de solidaridad, sino que en muchas ocasiones se ha castigado el atrevimiento de colocar un testimonio que se considera privado en la arena pública. La manera de hacerlo ha sido estigmatizar, culpabilizar, dudar de su palabra, es decir, revictimizar a las afectadas.

1.8 Reconocimiento de las autoridades

El reconocimiento para "Anastasia" y "Yolanda" como víctimas se dio sólo después del acto de la protesta social. Después del escrache y la denuncia pública, diversas autoridades de la UNAM

¹³⁷ Se puede ver el documento visual en: <https://www.youtube.com/watch?v=ason4elfLUg>. Además se puede consultar las notas relacionadas con el escrache en <http://www.eluniversal.com.mx/ciudad-metropoli/2014/protestan-por-omision-en-caso-de-agresion-a-alumnas-en-la-unam-1010219.html>, consultada el 15 de abril de 2015. Además de las notas periodísticas en <http://www.sinembargo.mx/14-05-2014/993189> y <http://elheraldoslp.com.mx/wp-content/uploads/2014/05/Edo11.pdf>. Consultadas el 17 de junio de 2015

¹³⁸Entrevista de Anastasia, 16 de abril de 2015, Ciudad Universitaria (Archivo personal).

¹³⁹Entrevista de Yolanda, 28 de febrero de 2015, Ciudad Universitaria (Archivo personal).

mostraron mayor interés en resolver las demandas de las afectadas. Además, tanto en sus escritos como en la atención y negociaciones, reconocieron el estatus de “víctimas” y afirmaron creer en su palabra.

Primero tuvimos una reunión en la Facultad de Políticas con la Secretaria General, Claudia Bodet, la que sigue del director, con una representante del PUEG, que era abogada, y con la jefa de la Unidad de Seguimiento a las Denuncias Universitarias, Lorena Orozco. No estuvo el director, no sé por qué razón. Su actitud fue: las comprendo, pobrecitas. Ahora era de: sí, que quieren, qué necesitan, Fue esa entrevista en la facultad con todas estas (autoridades) que nos ofrecieron: vamos a contemplarlas para el protocolo. En esa ocasión sólo estuvimos "Yolanda" y yo. Posteriormente nos mandaron a llamar de la oficina del Abogado General.

Luego fueron otras dos entrevistas, con un representante del Abogado General, nos recibió el licenciado Guerra. También creo que fue un poco amable su postura. Decían: estamos trabajando, tampoco resolvieron nada, sólo era como querer escucharnos como en qué términos íbamos. Una de las abogadas estaba presente y qué se llama Esther, dijo: Lo mejor que pasaría ahorita es que él volviera hacer algo, para entonces ya tener argumentos y ya expulsarlo. Yo me puse medio loca y le dije: ¿quiere que nos haga algo, para qué...? La callaron los otros dos y dijeron: no. Después de eso tuvimos otra con Lorena Orozco, donde presentamos ampliación de nuestras actas. La ampliación de las actas fue un tanto justificada porque teníamos miedo, aportación de prueba, de todos los documentos de la averiguación previa, correos electrónicos, por ejemplo...¹⁴⁰

La actitud y tratamiento que hicieron hacia ellas fue completamente distinto, esta vez sí hubo escucha como recuerda "Yolanda":

Volví a ir a la defensoría cuando estaba con "Anastasia", fuimos y el trato fue totalmente distinto. Ya era exigible, ya eres alguien, ya eres una afectada, ya eres una víctima, hasta ese momento. Antes de eso, eres nadie. No había un reconocimiento como tal, no jamás. Es lamentable que tenga que pasar todo eso para que te reconozcan como una víctima.¹⁴¹

La actitud de las autoridades cambio por completo, esta vez si las tomaron en cuenta y reconocieron sus derechos como víctimas y eso, en mi opinión fue un plus para la reparación del daño que hubieron de causar en su primera actuación. A los agravios del agresor se les habían sumado los de las autoridades, gracias a la atención recibida después de la protesta social considero que hubo una especie de reparación a la pasada violencia institucional que las afectadas recibieron.

Aunque las autoridades aseguraron no poder expulsar a Juan Carlos Sosa Ramírez por cuestiones jurídicas, el Director de la FCPyS prometió a las afectadas suscribir un documento público donde se le aperece al agresor de ingresar a las instalaciones de la FCPyS, y se le facilitan los medios para titularse y realizar trámites sin acudir a la escuela. Esa promesa fue cumplida después de unas tensas negociaciones con las afectadas y algunas activistas que las acompañaban, como se puede observar a continuación:

Aunque les creo, no podemos hacer mucho porque no es competencia de la Universidad, aquí no tenemos cárceles y no soy un juez. Ahora bien, ya investigamos y aunque no estaba registrado como ayudante de profesor, preguntamos al profesor “fulano” y efectivamente, nos comentó que sí lo había estado asistiendo de manera informal en éste semestre. Pero ya le informamos al docente que Juan Carlos Sosa es persona no grata en esta facultad. Por otro lado, no es un estudiante activo, por lo tanto, formalmente no está en el registro, no cumple las dos condiciones de ser estudiante y profesor. Es por eso qué quiero que me digan, ¿qué puedo hacer? Porque para que yo pueda hacer algo, debería el ministerio público declararlo

¹⁴⁰ Entrevista de Anastasia, 16 de abril de 2015, Ciudad Universitaria (Archivo personal).

¹⁴¹ Entrevista de Yolanda, 28 de febrero de 2015, Ciudad Universitaria (Archivo personal).

culpable, es decir, corresponde al poder judicial realizar un expediente, de ser así, sí podría actuar la universidad. Entonces el caso se pasaría al Tribunal Universitario una vez bien sustentado y después yo me podría basar en la resolución del tribunal para expulsarlo. Pero como ocurrió fuera de la universidad es un caso débil. Ese es uno de los principales problemas al que nos enfrentamos, sustentar bien el caso. Nosotros no podemos prohibir a las personas que entren a las instalaciones de la facultad, independientemente de que sea estudiante o no. Además nosotros no tenemos las facultades legales de prohibirle que se acerque a usted. Ahora hemos platicado cómo podemos protegerla a usted. Podríamos ofrecerle un cubículo para que trabaje en su tesis. Ahí estará usted bien resguardada por algún vigilante, así Oscar no podrá encontrarla o abordarla. De esa manera estará más segura. Es lo único que podemos ofrecerle¹⁴²

La reunión con el director de la FCPS fue concertada por medio de un consejero universitario del mismo centro, a petición de las afectadas. La reunión fue menos amable que las demás, en realidad fue áspera, pero de ella se pudo conseguir algo más tangible que la simple escucha amistosa. Al principio el director sólo consideraba a "Anastasia" como víctima, y por ello objetaba que los hechos de violencia ocurrieron fuera de la facultad, y por lo tanto, no podía hacer nada. Fue hasta que "Yolanda" tomó la palabra y rectificó esos hechos en su caso, que el director se quedó sin argumentos discursivos y comenzó a manifestar su impaciencia. Aunque en los hechos las autoridades llamaron para ofrecerles alternativas a las afectadas, principalmente a "Anastasia" a quien reconocieron como sujeto jurídico debido a las pruebas, éstas no fueron satisfactorias para ellas.

La posición de no competencia que manifestó el director de la FCPyS, fue en buena medida similar a la que mantiene la UNAM como política general respecto al tratamiento de los casos de violencia de género dentro de su comunidad universitaria. Los directores de las facultades e institutos, aunque tienen atribuciones para llevar los casos al Tribunal Universitario y hacer efectivas sanciones como la expulsión definitiva, prefieren no actuar al respecto y, en todo caso esperan la resolución de un juicio penal que rara vez llega a un feliz término. El producto de la negociación entre el director y las afectadas se puede ver en el acta siguiente:

El director de la FCPS cumplió su palabra en la negociación, es decir, coadyuvó para que Juan Carlos Sosa Ramírez firmara un documento público, en el que se compromete a no agredir a las tres afectadas y aceptar las facilidades para su titulación, con el efecto de que no tuviera que asistir a la facultad.

A pesar del camino tortuoso de las negociaciones con las autoridades para hacer valer las demandas y materializar los efectos de la protesta, me parece que en este caso fue importante llevar un debido proceso para reclamar justicia con base en el derecho. El documento presentado aunque carece de eficacia jurídica, tiene un valor simbólico que le suma credibilidad y legitimidad a las denunciantes ante la comunidad universitaria.

1.9 Fuentes

La síntesis de hechos y sistematización de la información se basa en entrevistas realizadas a las afectadas, en un archivo que incluye documentos oficiales de dos esferas de justicia: la penal y la universitaria. En esta última, el archivo se divide en dos etapas, la primera tiene quejas que no recibieron un buen cauce y la segunda, las respuestas de las autoridades después de la denuncia pública.

Denuncia penal en el fuero común

1.- Averiguación previa de la Procuraduría General de Justicia del D.F. (PGJ)

¹⁴² Diario de campo. Reunión con el director de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UNAM.

- 2.-Peritajes psicológicos del agresor y victimal emitidos por CAVI
- 3.- Denuncia de hechos y acta de detención realizada por la Fiscalía Desconcentrada en Coyoacán
- 4.-Constancia de proceso psicoterapéutico del Centro de Atención a la Violencia Intrafamiliar (CAVI)
- 5.- Informes de tratamiento psicoanalítico y psiquiátricos privados

Quejas realizadas en las instancias de justicia de la Universidad antes de la denuncia pública

- 1.- Queja de "Anastasia" dirigida a la Lic. Lorena Orozco Novelo, jefa de la UNAD, 11 de septiembre de 2013.
- 2.- Queja realizada por "Yolanda" el 4 Octubre de 2013 y recibida por el Lic. Horacio M. Hernández Santiago, Jefe de la Unidad Jurídica de la FCPyS.
- 3.- Queja efectuada por "Valentina" el 7 de octubre de 2013 (Ibídem).
- 4.- Nota informativa del Jefe de jurídico de la FCPyS, dirigida a la UNAD, el 10 de octubre del 2013.

Negociaciones y acuerdos realizados después de la denuncia pública entre las afectadas y autoridades de la universidad:

- 1.-Carta denuncia pública dirigida al director de la FCPyS, con copia a la Defensoría de los Derechos Universitarios (DDU), al Abogado general de la UNAM, a la directora del Programa de Estudios Universitarios de la UNAM (PUEG), a la Red de Defensores, Procuradores y Titulares de Organismos de Defensa de los Derechos Universitarios. A.C. (REDDU). La carta se distribuyó el 13 de Mayo de 2014, durante el escrache en la FCPyS
- 2.- Carta fechada el 16 de Mayo de 2014 de la DDU para Dr. Fernando Castañeda Sabido, Director de la FCPyS
- 3.- Citatorio de la FCPyS a denunciantes, firmado por el director de la FCPyS.
- 4.- Minuta de la reunión y acuerdos celebrados el día 23 de mayo de 2014, en la Sala de juntas de la Dirección de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. A la cual asistieron: Lic. Claudia Bodek Stavenghagen, Secretaria General de FCPyS, Mtra. Bertha González Zarate, Secretaria Académica del Programa Universitario de Estudios de Género de la UNAM, Lic. Lorena Orozco Novelo la jefa de la UNAD, Lic. Teresa Hermenegildo Santos, Abogado Auxiliar del Departamento Penal de la DGAJ de la UNAM, así como "Anastasia" y "Yolanda".
- 5.- Carta de la Lic. Lorena Orozco Novelo al Dr. Javier Nieto Gutiérrez, Director de la Facultad de Psicología donde solicita atención psicológica para "Anastasia"
- 6.- Acta de hechos recogida por la Lic. Lorena Orozco el 29 de mayo de 2014
- 7.- Oficio de Apercibimiento de Dr. Fernández Castañeda Sabido dirigido a C. Juan Carlos Sosa Ramírez y firmado por éste último el 6 de junio de 2014
- 8.- Acta de hechos y firma de acuerdos entre el Lic. Horacio M. Hernández Santiago, jefe de la Unidad Jurídica y Juan Carlos Sosa Ramírez, del 24 de junio de 2014
- 9.- Oficio del jefe de la Unidad Jurídica de la FCPyS dirigida a la UNAD, en que se informa de la atención a la queja y de la entrega de oficio y acta de hechos a C. Juan Carlos Sosa Ramírez, 2014.
10. Carta de la UNAD dirigida a las tres denunciantes, donde se les comunica del apercibimiento realizado por el jurídico de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales el 29 de Junio de 2014

Bibliografía

Barreto Ávila Magali “Violencia de género y denuncia pública en la universidad” **Revista Mexicana de Sociología** (En prensa).

2. Acoso sexual en Facultad de Ciencias (FC) Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Año 2015

2.1 Introducción

A continuación expondré un caso de acoso sexual de parte de un estudiante de física hacia una alumna de biología de la Facultad de Ciencias de la UNAM. La mayoría de los hechos expuestos ocurrieron dentro de Ciudad Universitaria (dentro de las instalaciones) y se encuentran sustentados con base en la denuncia testimonial de dos estudiantes, entrevistas de la agraviada, además de registros etnográficos realizados durante la observación participante en diferentes reuniones con:

- 1.- El grupo de estudiantes de la facultad que se organizaron para apoyarla
- 2.- El abogado de la facultad
- 3.- La secretaría académica
- 4.- La directora de la facultad y las autoridades universitarias antes mencionadas
- 5.- La encargada de la Unidad para la atención y seguimiento de denuncias dentro de la *UNAM* (UNAD).
- 6.- Dos testimonios de estudiantes agredidos por el acosador

La estudiante "Jimena"¹⁴³ después de terminar una relación de noviazgo conflictiva con el alumno Javier Ulloa, fue objeto de actos de hostigamiento por parte de su ex pareja, durante seis meses, de mayo a octubre de 2014. Ante las continuas amenazas y acoso, la estudiante pidió ayuda a amigos y autoridades de la facultad, y denunció los hechos ante el ministerio público. Sin embargo, esas acciones no frenaron la conducta de acoso, en parte porque las autoridades de ambos ámbitos actuaron con negligencia y revictimizaron a "Jimena".

Debido a lo anterior, la alumna optó por exponer su experiencia en su muro de *Facebook* y a partir de ello recibió numerosas expresiones de solidaridad por parte de la comunidad universitaria. En especial, un grupo de estudiantes y profesores organizados de la misma facultad firmaron una petición dirigida al Consejo Técnico y a la directora de la FC, Dra. Rosaura Ruiz Gutiérrez para exigir medidas eficientes y contundentes para sancionar los actos de acoso. Por otra parte, las activistas le dieron acompañamiento para animarla a elaborar su testimonio y presentarlo ante las autoridades universitarias correspondientes.

Debido a la presión del Consejo Técnico y el grupo de estudiantes que se solidarizaron con "Jimena", la directora tomó la resolución "informal" a finales de 2014 de impedir la entrada de Javier y distribuyó la foto de éste entre los trabajadores vigilantes de la Facultad. No obstante, en febrero de 2015, Javier entró a las instalaciones de la facultad y agredió a un estudiante, a quien llamaremos "Ignacio", por haber dado aviso a los vigilantes de su presencia. La reacción de las autoridades ante el connato de violencia no fue monolítica. La secretaria general, Dra. Catalina Elizabeth Stern Forgach mostró empatía hacia "Jimena", le pidió rindiera su declaración formalmente en el jurídico de la facultad y le ofreció ayuda psicológica en *Espora* (Centro de atención psicológica de la facultad de Ciencias, UNAM); "Jimena" comenzó a recibir terapia.

En contraste, la directora declaró que ella no podía impedirle la entrada y afirmó que "Ignacio" había agredido a Javier Ulloa como constaba en un acta del jurídico interpuesta por Javier Ulloa, y además, la directora hizo del conocimiento de "Ignacio", que sabía quién era (se refería a su actividad como activista ecologista): "sabemos en lo que andas, es mejor que no te metas en más problemas". A pesar

143 El nombre es seudónimo para proteger la identidad de la afectada.

de que la directora les aseguro que no era necesario realizar una nueva denuncia: “para qué hacer mayor el problema y molestar más a Javier”. "Ignacio" escribió su testimonio y dejó un acta en el jurídico para dar a conocer su propia versión. "Jimena" decidió interponer una denuncia formal en la UNAD y en el jurídico de la facultad, en la cual, narra los actos de acoso de Javier Ulloa y la respuesta omisa de la directora ante su denuncia.

El caso fue expuesto en un performance el 6 de marzo de 2015 con motivo del “Día internacional de la mujer” en el que se denunció en la explanada de la facultad, de manera somera, el acoso sexual de Javier Ulloa.

2.2 El hecho desencadenador, contexto del acoso sexual

El 23 de mayo de 2015, "Jimena" terminó una relación de noviazgo de nueve meses con Javier Ulloa, estudiante de la carrera de física de la FC. En el transcurso de ese mismo día no sólo la agredió verbalmente, hostigó y acechó, también a sus amigos y compañeras de danza aérea dentro de las instalaciones universitarias. Algunos estudiantes que fueron testigos de la hostilidad intervinieron para apoyar y resguardar la seguridad de "Jimena". El acecho no terminó en la facultad, durante esa noche Javier estuvo rondando y vigilando la casa de "Jimena" fuera de la Universidad. Además le llamó a su celular decenas de veces para pedir verla.

El hostigamiento de Javier se prolongó todo el mes de junio. En ese tiempo fueron constantes llamadas telefónicas, acecho en la facultad y en las afueras de la casa de la alumna. Para evitar el acoso "Jimena" bloqueó el celular y el contacto de Javier Ulloa en *Facebook*. No obstante, él siguió llamando de diferentes números, casi a diario. Además, la vigilaba en el salón de clases cuando ella acudía a cursar sus materias de licenciatura y asistía asiduamente como observador a la sesión de danza aérea que ella llevaba a cabo dentro de la facultad, aunque algunas veces trataba de disimular su presencia. Las amigas y compañeras que fueron testigos de las agresiones, acompañaron y resguardaron a "Jimena". Ella evitaba permanecer sola. Por otro lado, Javier también vigilaba y merodeaba la casa de un amigo de "Jimena", a quién llamaremos "Leandro", de quien sentía celos.

"Jimena" durante las vacaciones de verano decidió cambiar su número de su celular y mudarse de residencia. El acoso regresó en agosto, al iniciar las clases del siguiente semestre. En septiembre los actos de hostigamiento continuaron y subieron de tono porque él la agredía verbalmente en diferentes espacios de la facultad y de la universidad, lo cual motivó que ella decidiera interponer denuncias en el ámbito civil y dentro de las instancias de la UNAM. En el mes de octubre el acosador usurpó la identidad virtual de otra persona por medio del *whatsapp* para obtener información de la vida personal de "Jimena". El engaño le permitió concertar una cita con ella.

2.3 Las denuncias ante el ministerio público y la UNAM

El 2 de septiembre de 2015 Javier se presentó en la facultad, en el lugar donde ella habitualmente practica sus ejercicios aéreos. Le invitó un café, ella se negó. Al retirarse, él la comenzó a seguir en bicicleta hasta llegar al área de CU que se conoce como las Islas y comenzó a gritarle. "Jimena" pidió ayuda a los vigilantes de la UNAM y éstos le recomendaron que se dirigiera al jurídico y la acompañaron como testigos. Javier huyó en su bicicleta después de afirmar que él era libre de circular en la Universidad y que no hacía nada malo.

Ese mismo día "Jimena" y su amigo "Leandro" acudieron a la UNAD y al Ministerio Público (MP instalado dentro de CU), donde levantaron un acta de hechos o denuncia. Sin embargo, al regresar al

MP el 9 de septiembre para ratificar la declaración, las autoridades les aseguraron que la demanda no procedía por no haber amenazas de muerte y no tratarse de un caso de acoso.

El viernes 12 de septiembre Javier reincidió en el acecho y estuvo vigilando a "Jimena" durante sus clases de danza área. Antes de retirarse, "Jimena", por temor a que la siguiera y ubicara su nuevo domicilio, tomó la decisión de pedir ayuda a la secretaria general de su escuela, la Dra. Catalina Stern. La Dra. Stern se solidarizó de manera personal y le acompañó al lugar donde "Jimena" aparcaba su bicicleta para que pudieran constatar que no estaba presente el acosador. Sin embargo, en ningún momento le indico la forma adecuada de levantar una denuncia o el procedimiento jurídico a seguir dentro de la facultad. El domingo 14 de septiembre "Jimena" recibió una llamada de la UNAM de parte de la Dra. Stern, en donde preguntaban por su bienestar ya que Javier Ulloa había ido a preguntar por ella al jurídico de la facultad.

El 15 de septiembre "Jimena" continuó recibiendo llamadas de Javier Ulloa y el viernes 19 de septiembre, Javier Ulloa se presentó en las clases de danza y la siguió hasta el comedor universitario donde la agredió verbalmente con gritos frente a los demás estudiantes que compartían el recinto. "Jimena" le pidió que fueran a la dirección y que allí continuara gritándole. Se dirigieron a la dirección pero no encontraron a la directora, ni a la secretaria general. La recepcionista los recibió y los separó. Le pidió a él que se fuera a un cuarto (en el que siguió gritando) mientras localizaba a las autoridades.

La directora se comunicó por teléfono, la recepcionista le explicó lo sucedido y la comunicó con "Jimena", pero en breve tiempo antes de que la estudiante pudiera narrarle los hechos, pidió hablar con Javier Ulloa quien gritaba que él también tenía derecho a hablar con ella. La Dra. Rosaura lo escuchó pacientemente hasta que él se retiró con una sonrisa. Días después la directora se comunicó con "Jimena" vía telefónica y le aseguró que Javier Ulloa ya no la molestaría más porque se lo había prometido y la culpó por lo sucedido, como se puede apreciar a continuación:

*A los pocos días recibí una llamada de la directora Rosaura, me comentó que ya había hablado con Javier y que le había prometido que no me molestaría más, y me preguntó mi versión. Fui interrumpida varias veces, en una de esas ella me dijo: “tengo entendido que tú lo provocaste diciéndole maricón. Lo sostuve, le dije que era un cobarde, que si había hombres no se acercaba a mí, pero en cuanto se iban me seguía, me abordaba y hasta amenazaba con desquitarse con mis amigos”. Continué, pero era inútil seguir esa conversación cortada, por teléfono, a lo que resumí diciendo que sólo quería que me dejara en paz, que respetara mi espacio y no me molestara ni a mí, ni a mis amigas, que ya no me siguiera y quería estar tranquila. Contestó que ya le había prometido dejarme en paz y que estaba segura que yo no era de esas mujeres a las que les gusta provocar a los hombres. Le dije que no y le agradecí su “ayuda”.*¹⁴⁴

El hostigamiento parecía haber cesado en la facultad después de la recomendación hecha por la directora. No obstante, Javier Ulloa encontró otra manera de estar en contacto con "Jimena", al suplantar la identidad de un amigo de "Jimena" por medio del *whatsapp*. La hostilidad esta vez se llevó a cabo fuera de las instalaciones de la Universidad.

El viernes 17 de octubre 2015 Javier se presentó en el café de *Samborns* y a gritos le reclamó ser responsable de haberlo difamado con la directora. "Jimena" estaba con otro amigo y al salir del café Javier comenzó a seguirlos y continuó insultándola. "Jimena" pidió ayuda a un policía que se encontraba cerca. Mientras se dirigían al MP de Coyoacán, pidió asesoría jurídica a un abogado por teléfono. Javier Ulloa y "Jimena" permanecieron por cinco horas en el MP, sin que le tomaran la

144 Entrevista de Jimena, 23 de febrero de 2015, Ciudad Universitaria (Archivo personal).

declaración pues afirmaron que no era grave el delito, y los dejaron ir a la nueve de la noche. "Jimena" pidió ayuda a un amigo para que la recogiera en el juzgado y Javier Ulloa no la siguiera.

En esta experiencia y contacto con los agentes del Ministerio Pública, "Jimena" vivió de manera cercana la experiencia de revictimización y negligencia de parte de las autoridades, que le aseguraron que lo que había vivido no era acoso sexual. Al ver agotada la vía legal como recurso para evitar el acoso sexual, "Jimena" escribió en su muro de *Facebook* su experiencia de impotencia en el MP.

Cómo las personas de ahí no me habían ayudado. Me sacaron en la noche sin importar lo que me ocurriera después, y no se solucionó nada, después de que ya les había dicho que había una acta especial registrada [...] escribí eso y a partir de eso recibí un buen de mensajes. Unos ofreciéndome ayuda, otros dándome casa y varios contactos a los que yo me podría dirigir. En mi publicación vi pocos me gusta que no fueran acompañados de un comentario de ayuda. Preguntándome, cómo te ayudó en la parte legal, yo te ayudo y me pasaron el contacto de la red por tres medios diferentes.¹⁴⁵

El apoyo más efectivo partió de una iniciativa colectiva. Uno de sus profesores de biología, redactó una carta de apoyo a "Jimena" para evitar el acoso sexual del cual fue objeto. La petición fue firmada por todos los alumnos de la asignatura "Materiales" y fue dirigida al Consejo Técnico y a la directora. La acción logró frenar el hostigamiento de Javier Ulloa hacia "Jimena", desafortunadamente, las agresiones de éste se dirigieron a diferentes amigos que le habían brindado a apoyo y protección dentro de la escuela. Ante esos hechos, la estudiante decidió formalizar su denuncia ante las autoridades y pedir ayuda de activistas feministas para realizar algún tipo de acción de protesta en marzo de 2015.

2.4 Respuesta de las Autoridades

El Consejo Técnico de Ciencias, a finales de 2014, en respuesta a la carta que firmaron los miembros de la asignatura de "materiales", le hicieron una recomendación a la directora en una reunión oficial. En esa sesión la Dra. Rosaura Ruiz se comprometió públicamente a impedirle la entrada al acosador y darle seguimiento y protección a "Jimena". Para hacer efectivo lo anterior, instruyó a los vigilantes para no dejar pasar a Javier Ulloa y les dio su foto para identificarlo. Sin embargo, omitió informar a "Jimena" la manera de realizar una denuncia formal ante el jurídico.

A pesar de esas acciones, en febrero de 2015 Javier Ulloa de nueva cuenta entro a la facultad, "Ignacio" trato de impedirlo, lo que derivó en un enfrentamiento. La directora optó en favor de Javier Ulloa y amenazó a "Ignacio" de forma velada, por su participación dentro del activismo estudiantil. Debido a que Javier sí había presentado una denuncia en el jurídico de la facultad desestimaba la versión de "Ignacio":

A la semana siguiente, si mal no recuerdo el miércoles 11 de febrero alrededor de las 12 horas recibí una llamada de la Directora Rosaura Ruiz a mi celular, diciéndome que "había hecho mal en involucrarme" y que Javier le había comentado que él metería una demanda contra mi persona. También me comentó que como Javier no había inscrito materias ni este, ni el semestre pasado, ya no era estudiante, por lo que ella como Directora de la Facultad no tenía el poder de prohibirle la entrada. Asimismo me hizo saber que si Javier en efecto me demandaba, podría recibir apoyo por parte de la Facultad. Considero que lo que hice es un acto absolutamente legítimo, justo. Cualquiera que se preocupe por otra persona a la que estima, habría hecho por "Jimena" lo mismo que hicimos "Itzel", "Shalim" y yo, el lunes 2 de febrero, frente a la amenaza que representa Javier para "Jimena". Cabe mencionar que "Jimena" no es la primera mujer de la Facultad que recibe este tipo de acoso constante por parte de Javier.

145 *Ibidem*

*A esto quisiera añadir que Marisela, amiga de "Jimena" y mía, hace aproximadamente un mes se encontró a Javier por el centro de Coyoacán, y al identificar a Marisela, sacó su celular y en un acto de amedrentamiento se acercó a ella grabando video, a lo que Marisela, al no esperarse esta agresión, se fue a otra parte para evitar a Javier, quien después de un rato dejó de seguirla.*¹⁴⁶

Algunos días después del connato de violencia entre ambos estudiantes, "Jimena" fue llamada por la Dra. Catalina Stern. En esa reunión la secretaria expresó su apoyo y solidaridad por la estudiante y la conminó a presentar una denuncia formal en el jurídico de la facultad. Además le ofreció apoyo psicológico de parte de ESPORA (Diario de Campo, 17 de febrero de 2015, facultad de Ciencias, UNAM).

A la estudiante le había costado muchos meses tomar consciencia de la necesidad de realizar la denuncia formal ante las autoridades, no obstante este episodio le ayudó a elaborar su testimonio y presentarlo. Cuando lo hizo, incluyó como quejas algunas actitudes no adecuadas de la directora hacia su denuncia. La directora le pidió que antes de formalizar la denuncia quitara esos hechos, como a continuación se expone:

"Jimena" en la carta dices que yo no te apoyé y que pedí a Eva que te resguardará. Creo que esto lo podemos arreglar aquí y no es necesario que lo lleses a tantos lugares. Ahora lo que te quiero comentar es que lo que pusiste en la carta no es del todo cierto, porque yo estuve preocupada por ti y en numerosas ocasiones le pedí a Javier que ya no te buscará e intente protegerte, tanto estaba preocupada que yo personalmente le pedí a Eva que te acompañara y ella amablemente decidió llevarte a tu casa, porque temía que Javier te agrediera afuera de la facultad, estaba preocupada e intente prevenir otra agresión afuera. A los vigilantes les pedimos que le impidieran el paso a Javier, en cambio pones entre comillas que te ofrecí mi ayuda.

*Respondió la directora: pero si habíamos hablado—. Jimena afirmó: sólo por teléfono y la vez que nos vimos fue porque nos encontramos, en cambio con Javier usted si ha hablado por teléfono y se ha entrevistado con él en persona. Además recuerde que cuando llegamos los dos a la dirección, porque fui en busca de usted sólo recibió ampliamente la versión de él por teléfono.*¹⁴⁷

Al presentar la denuncia ante el jurídico, "Jimena" fue llamada a la dirección, y por primera vez la directora le concedió una audiencia que duró tres horas. Esta reunión fue tensa pero para "Jimena" fue importante porque por primera vez se sintió reconocida como afectada por parte de la directora y pudo expresar la molestia que le causó, que la Dra. Rosaura Ruíz le creyera más al agresor, como se muestra a continuación:

Enseguida añadió la directora: la primera vez que hablé con él la verdad me conmovió, se puso a llorar. Decía, en verdad yo quiero mucho a "Jimena", es el amor de mi vida, yo la adoraba, tenemos una relación padrísima. "Jimena" interrumpió para hacer señas: mientras a mí me acosaba e intentaba apuñarme. Metafóricamente.

La directora exclamó: Sí, de esos enamorados y el amor de pégame. Ahora que recibí el expediente de Javier me di cuenta que él ya no es alumno regular, al ver que no ha cumplido, no tomado ninguna materia y que es más ya perdió su chance como alumno y que además de ello se dedica a vivir del póker, se me quitó el sentimiento de culpa y si esto amerita una expulsión o llevarlo al tribunal, lo podemos hacer. Si él fuera estudiante y llevara más materias aprobadas entonces si lo pensaría, pero al ver que no, se me quita el sentimiento de culpa y podemos hacer algo más al respecto. La verdad yo no sabía eso. Yo le creí.

Gabriela: pues sí, pero a mí no me dio la oportunidad de contar mi propia versión.

¹⁴⁶ Denuncia testimonial de "Ignacio", 13 de febrero de 2015, Facultad de Ciencias, (Archivo personal).

¹⁴⁷ Diario de Campo, 18 de febrero de 2015, Facultad de Ciencias, UNAM (Archivo personal).

Luego intervino el abogado: Bueno es necesario que se ponga la denuncia ya, ya lo iba a hacer no sé qué pasó, es importante ya hacerla, se tardó mucho.

Gabriela: pues aquí ya la tenemos.

La directora interrumpió: si pero quizás sea importante cambiarle la fecha, porque yo ya había dado instrucciones de que no le permitieran entrar a la vigilancia y le di una carta pidiéndole que no entrara ni se te acercará.¹⁴⁸

De alguna manera la directora aceptó que primero creyó en Javier. Incluso nos compartió de forma amistosa que “los casos de enamorados en esta facultad son muy frecuentes y que no pasan a mayores, por lo menos hay uno por semana que nos llegan a las oficinas”.

A pesar de las promesas realizadas a "Jimena", y que ésta accedió a cambiar algunos detalles a petición de la directora, hasta la fecha la Dra. Rosaura no ha cumplido lo que prometió en aquella reunión:

Dijeron muchas cosas que a la hora de hacer el acta de hechos no mencionan, como el hecho de te vamos a dar ayuda psicológica. Que en verdad la acepto, pero es lo único que se puede ver en el acta de hechos. Pero yo les pedí que pusieran en el acta de hechos que me iban a ayudar a brindar ayuda legal, ayuda psicología, que me iban ayudar en el MP, qué iban a dar la carta de recomendación a Javier para que no entrara en la Facultad y todo lo que me dijeron, no lo ponen ahí explícitamente.¹⁴⁹

Uno de los principales daños que padeció debido al hostigamiento fue el bajo rendimiento académico y la pérdida de movilidad espacial. "Jimena" dejó de ir a las asignaturas de sus cursos académicos regulares por temor a encontrarlo e incluso abandonó sus clases de danza área. Además la hostilidad afectó también a las demás estudiantes, quienes optaron por buscar otro lugar de entrenamiento aeróbico para evitar ser molestadas por Javier. La estudiante reprobó la mitad de las materias que cursaba y disminuyó su promedio de manera drástica. A pesar de la sensibilidad que algunos profesores mostraron por su caso:

Te agota, te da miedo salir y no sólo es miedo, no tienes ganas de enfrentarlo, no tienes energía, estás agotada y entonces aunque algunos profesores les dije, dígame de qué manera puedo seguir la materia sin estar tanto en clase, pues mi cabeza no está ahí. No sé puede concentrar, estás cansada todo el tiempo. Además estaba en finales, ya estaba reprobando dos materias, y tenía que hacer una declaración, darle seguimiento legal y andarle dando la cara todo el tiempo y andar contando la historia, etcétera. Y está persona ya no sé estaba apareciendo y cuando está persona se aparecía, de qué servía que yo hiciera la declaración, toda la parte legal, sí cuando ocurría no hicieron nada. No me quedaba nada para hacerlo, no me parecía necesario, mejor dije sacó las dos materias, porque las otras dos ya terminaron y después de eso no había necesidad, después de eso a ver qué decido.¹⁵⁰

Fuentes

1.- Fragmento de testimonio de Jimena incluido en Queja interpuesta ante el Departamento Jurídico de la Facultad de Ciencias de la UNAM, 10 de Noviembre de 2014, (Archivo personal).

2.- Testimonio de Ignacio incluido en Queja interpuesta ante el Departamento Jurídico de la Facultad de Ciencias de la UNAM, 13 de febrero de 2015, Facultad de Ciencias, (Archivo personal).

Bibliografía

Barreto Ávila Magali “Violencia de género y denuncia pública en la universidad” **Revista Mexicana de Sociología** (En prensa).

¹⁴⁸ Diario de Campo, 18 de febrero de 2015, Facultad de Ciencias, UNAM (Archivo personal).

¹⁴⁹Entrevista de Jimena, 23 de febrero de 2015, Ciudad Universitaria (Archivo personal).

¹⁵⁰ Ídem.

3. Denuncia de violación a estudiante de posgrado¹⁵¹. Instituto de Ciencias Nucleares (ICN) Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Año 2014

3.1 Introducción

El estudio de caso que presento a continuación se basa en la ocurrencia de violación sexual denunciado por "Estela",¹⁵² alumna del doctorado de Física del Instituto de Ciencias Nucleares (ICN), UNAM en contra de Víctor Hugo Flores Soto, quien era estudiante de maestría del mismo posgrado. Considero que la denuncia fue paradigmática por dos motivos, en primer lugar porque fue llevada a los dos máximos órganos de justicia de la Universidad: el Tribunal Universitario y la Comisión de Honor y Justicia. Sin embargo, la manera en que fue tratado por dichas instancias dejó al descubierto el vacío institucional y normativo que todavía la UNAM padece en materia de igualdad de género, y las respuestas de algunas autoridades que constituyen claras violaciones a los derechos humanos.

El segundo elemento a destacar fue la amplia visibilidad que el caso alcanzó entre la comunidad universitaria y la opinión pública, debido a que se realizaron cuatro protestas, de 2015 a 2016, que incluyeron: un *performance* el 6 de marzo de 2015, un *escrache* el 28 de agosto de 2015, un tendadero y cacerolazo el 25 de noviembre de 2015 y una batucada feminista el 21 de marzo de 2016. Las acciones fueron organizadas por la agrupación feminista Red No Están Solas. La denuncia social y el testimonio de la denunciante fueron retomados en varias notas periodísticas y en diferentes redes sociales que hubieron de difundir la incapacidad aún existente de responder adecuadamente desde la Universidad.

La paradoja que atravesó el proceso dentro de la Universidad, fue que a pesar de que Víctor Hugo Flores Soto se hallaba confesó, la Comisión de Honor y Justicia (CHJ), el 3 de diciembre de 2015, resolvió anular la expulsión definitiva que había emitido el Tribunal Universitario (TU) el 25 de septiembre del mismo año. La primera resolución fue, en gran parte, producto de la presión política realizada por las agrupaciones feministas universitarias. No obstante, la UNAM prefirió dar marcha atrás en la decisión debido a los vacíos dentro de la legislación universitaria. La falta de normatividad de la UNAM fue aprovechada por el abogado de Víctor Hugo Flores Soto para interponer un amparo en el sistema judicial federal contra el director del ICN y otras autoridades, bajo el supuesto de que la violación ocurrió fuera de las instalaciones universitarias y, por lo tanto, la Universidad no podrían establecer alguna medida disciplinaria como la suspensión provisional. Esta inconsistencia le permitió al infractor terminar sus estudios de maestría en el ICN e inscribirse en el doctorado en otro programa de la UNAM, gracias al apoyo de algunos miembros del instituto.

Víctor Hugo Flores Soto contó con la ayuda especial del "Dr. Ernesto"¹⁵³, su asesor de tesis y del grupo cercano a éste, para titularse antes de tiempo y poder ingresar sin dificultad al doctorado que ofrece el Instituto de Matemáticas, Unidad Morelia (UNAM). Cuando se reveló entre la comunidad del ICN que Víctor Hugo Flores Soto estaba detenido por el delito de violación, un investigador se quejó de que el "Dr. Ernesto" lo había presionado para que el alumno alcanzara la titulación de maestría de un modo inusualmente rápido¹⁵⁴.

151 Caso documentado por Magali Barreto Ávila, en el marco de la investigación "Violencia de género, denuncia pública y acceso a la justicia en la comunidad universitaria de la UNAM". Magali Barreto Ávila es becaria en el Programa de Becas Posdoctorales en la UNAM (CEEOBP), en el Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación, IISUE, de 2014 a 2016.

152 El nombre es seudónimo para proteger la identidad de la afectada.

153 El "Dr. Ernesto", es un seudónimo.

154 Al respecto, se tiene como fuente algunas fotos de una conversación en WhatsApp de un investigador que se queja de haber sido engañado y haber actuado sin conocimiento de causa para contribuir como sinodal del Víctor Hugo Soto Flores y ayudar a la titulación de éste.

El 18 de marzo de 2016 Víctor Hugo Flores Soto fue detenido y trasladado al Reclusorio Oriente. Tres días después, la jueza dictó auto de formal prisión y el proceso penal sigue en curso, en espera de la sentencia.

3.1 Hecho desencadenador

La violación tuvo lugar en mayo de 2014, durante una fiesta después de un congreso de física, y fue perpetrada por Víctor Hugo Flores Soto. "Estela" no recordaba nada por estar en estado de inconsciencia durante el delito. Según su testimonio, Víctor Hugo Flores Soto se había acercado a ella y otros amigos que jugaban con cartas en una mesa. Víctor Hugo le un vaso de mezcal. Inmediatamente de tomarlo ella se sintió mal. Algunos de sus amigos la acomodaron en una bolsa de dormir en el piso de la sala. Al otro día ella despertó en un sillón chiquito, de esos que son para una persona en la sala. Al otro día aunque tenía señales de la violación, ella no supo reconocerlas. Dos personas fueron testigos del acto pero no hicieron nada para evitarlo. Minerva la novia de Esteban, dueño de la casa donde se realizó la fiesta, le dejó de hablar y cuando la encontraba se mostraba fría, distante y enojada. "Estela" no entendía por qué, hasta que en octubre de 2014, ambas platicaron de forma informal sobre los problemas con el ex novio de "Estela" y al hacer un comentario: sé que yo estoy mal y que he hecho cosas que no está bien; - Minerva le respondió— Sí has hecho cosas malas. Ante esa respuesta "Estela" le pidió que le explicara a que se refería, y así fue como "Estela" tuvo conocimiento que había sido violada:

El pasado 03 de Octubre del 2014, estaba en la facultad de Ciencias sosteniendo una plática personal con la compañera "Minerva". Ella me hizo conocer que el día 16 de Mayo del 2014 fui víctima de violación por parte de Víctor Hugo Flores Soto. Minerva y su novio Esteban fueron testigos del trágico acontecimiento. Ante tal revelación decidí confrontar a Víctor Hugo Flores Soto, a lo cual él aceptó el acontecimiento diciendo que "había pensado mucho en los tormentos que yo debo estar pasando" diciendo también que "que era un cerdo y que sabía lo que había hecho", ante tal respuesta tuve certeza del hecho. Sí, este que muchos respaldan, protegen y justifican, reconoció ante mí lo que hizo y él mismo se reconoció como un cerdo y cobarde.¹⁵⁵

3.2 Denuncia

"Estela" vio una publicación en *Facebook* del director del Instituto de Ciencias Nucleares, en la cual emitió una opinión que condenaba la actuación del rector de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP), en torno a la denuncia que realizó una estudiante por una violación. En el caso de la BUAP, se aseguraba que le habían dado alguna droga en la bebida a la joven para que se pudiera llevar a cabo la violación tumultuaria en una fiesta de académicos de derecho. El director había escrito: "No puedo creerlo, que un rector piense así, debería expulsar a los criminales de la universidad". El Rector había declarado a los medios que la estudiante tenía la culpa de haber sido violada y que por eso se exponía al beber alcohol, además no le creía.

Entonces público que el director de la Universidad era un misógino. Esa publicación me la mostró un compañero del laboratorio, entonces me dice, yo creo que le puedes decir a él. Entonces ellos previamente le comentaron a mi asesor y al director que yo andaba mal. Mi asesor dijo que ayudaría en lo que yo necesitará. Yo le conté a grandes rasgos. Mi asesor fue quién sugirió, me dijo mira, mejor plática con la secretaria académica y la secretaría administrativa porque son mujeres, para que estés en confianza. A mi cuéntame lo que me quieras contar, si quieres que me quedé me quedó, y yo le dije que no.¹⁵⁶

¹⁵⁵ Testimonio de Estela en Acta de hechos realizada en la Unidad para la Atención y Seguimiento de la Denuncia dentro de la UNAM (UNAD), 14 de Octubre de 2014, Ciudad Universitaria (Archivo Personal).

¹⁵⁶ Entrevista de Estela, 24 de Octubre de 2015, Ciudad Universitaria (Archivo personal).

El apoyo recibido por el director del ICN durante el proceso de denuncia la animó a emprender la demanda penal, y más adelante, organizar la denuncia social. Según la denunciante, la sensibilidad que mostró el director en este caso, fue una señal para que ella pudiera confiar y se atreviera a ofrecer su testimonio de violación.

El director expresó: No puedo permitir que delincuentes de ese tipo estén dentro de éste instituto. Si no hubiera sido por su apoyo, porque me creyó y decidió sancionar yo no hubiera llegado tan lejos en el proceso de denuncia, no hubiera llegado hasta aquí.¹⁵⁷

Inmediatamente después de conocer el testimonio de "Estela", y que está pusiera su denuncia en la UNAD, el director decidió proponer expulsar a Víctor Hugo Flores Soto, por un semestre, en lo que se investigaba y turnaba el caso al Tribunal Universitario.

El síndrome de post trauma fue un factor para que la afectada decidiera denunciar, debido a que cada vez que ella se encontraba con Víctor Hugo Flores Soto padecía ataques de pánico, además de que sufría de insomnio e ideas de suicidio. El malestar se manifestó rápidamente en su bajo rendimiento académico. Para "Estela" sólo había dos opciones: que ellos se fueran del espacio educativo o que ella abaldonará sus estudios de doctorado para no tener que convivir con sus agresores en el mismo espacio.

3.3 Respuesta Institucional Universitaria

Respuestas positivas

La denuncia fue recibida por las siguientes autoridades del ICN: la secretaria académica, el director de instituto y el jurídico; además por la encargada de la Unidad de Atención y Seguimiento a Víctimas del Delito (UNAD). A continuación presento algunas respuestas positivas que diferentes autoridades universitarias mantuvieron ante la queja:

A. El director del ICN decidió actuar a favor de la denunciante y suspendió provisionalmente al acusado, además envió el caso al Tribunal Universitario para que éste resolviera la pertinencia o no de una sanción. Además inmediatamente de haber recibido el testimonio de "Estela" le proporcionó un cubículo reservado para becarios de posdoctorado, con la finalidad de que no tuviera que convivir con los agresores en el mismo espacio.

B. Después de la sesión del Tribunal Universitario (TU), "Estela" acudía a la UNAD para tener información puntual de su caso mediante la atención que le brindó la abogada Lorena Orozco. La funcionaria se mostró amable y empática, incluso le compartió otra experiencia similar a la suya, menos afortunada y que también llegó al TU. Se trata de una alumna de química que padeció una violación de parte de dos compañeros:

Está horrible, es una chica estudiante de octavo, del último semestre de química. Se van, quedan en ir al billar dos amigos de ella de toda la carrera, una pareja. Y la pareja no va y los dejan plantados. Se van a casa de uno de ellos, compran una botella de tequila. Lo que sucede es que llega una tercera persona, un tercer hombre, que no es tan amigo de ella y cuando llega a la reunión se dan cuenta que los dos la habían violado y que ella estaba inconsciente. Ya la habían violado, y lo que hace ese chico que no era amigo de ella, se supone que los otros dos sí, es que los enfrenta, la viste, se la lleva, la deja dormir en su casa unas horas, cuando ella despierta le da de desayunar. Y ella le dice, no recuerdo nada, qué pasó. Y él le dice los dos te violaron.

¹⁵⁷Ibídem

La misma Lorena me dijo, los güeyes le compraron al abogado, su caso se cayó y aumento el estrés postraumático después de que el caso penal se cayó. Ella no terminó la carrera y en tribunal le fue muy mal: "Si tú no querías ¿porque les estabas bailando? Lorena misma me dijo que después de la violación, ella dejó de venir a la Facultad y se encerró un semestre en su casa. La mamá es la que vino a buscar a Lorena y le cuenta y le dice: Lorena, ella tiene que venir a levantar el acta. Sin un acta no podemos hacer nada."¹⁵⁸

C. La UNAM por medio de la Facultad de Psicología, le brindo apoyo psicológico gratuito durante seis meses mediante una psicoterapeuta especialista en violencia sexual. Este acompañamiento ha sido vital para la recuperación de "Estela", no obstante el apoyo se extendió seis meses más, no ha cubierto por completo sus necesidades durante el periodo que ha abarcado la denuncia dentro de la Universidad. Ella ha optado por continuar fuera la terapia y cubrir el costo de ésta.

D. A pesar de que el Dr. Miguel Alcubierre, director del ICN, no estaba obligado a dar a conocer la notificación de revisión de la Comisión de Honor y Justicia que revocó la resolución del Tribunal Universitario, concertó una cita con "Estela" de manera informal. Ese gesto es muy significativo, porque la legislación universitaria y demás instancias no la reconocen como "afectada" o víctima, y por lo tanto, consideran que no tienen la obligación de notificarle formalmente sobre las decisiones de justicia que la afectan:

El 8 de enero recibimos notificación de la revisión del caso por parte de la Comisión de Honor y Justicia, en donde revocó la resolución de la expulsión definitiva de Víctor Hugo Flores Soto. Les dimos acuse de recibido el 11 de enero apenas porque estaba de viaje. Primero lo recibió el coordinador del Jurídico, el Lic. Juárez de la Coordinación de Investigación Científica.

Me fue permitida leer la hoja de revocación, con los datos que viene abajo. En donde se dice que el 3 de diciembre de 2015 la Comisión de Honor y Justicia debido al recurso de revisión R-181-10 promovido el 11 de Noviembre de 2014 por Víctor Hugo Flores Soto, resolvió revocar la resolución dictada por el Tribunal Universitario, debido a que los hechos denunciados ocurrieron fuera de la Universidad y por lo tanto no corresponde a la UNAM dictar una medida disciplinar.¹⁵⁹

Respuestas negativas

El siguiente apartado comprende los dos tipos de respuestas negativas de algunas autoridades universitarias implicadas en el conflicto. El primer tipo se refiere al proceso de la queja y el segundo a la reacción ante la denuncia social.

En la parte inicial del proceso de denuncia dentro de la Universidad, las autoridades se habían solidarizado con la afectada. Sin embargo, la audiencia en el Tribunal Universitario fue sumamente negativa para "Estela", porque en el careo con el agresor fue objeto de una segunda victimización de parte de tres abogados de dicha instancia y el abogado defensor de Víctor Hugo Flores Soto.

En la audiencia con el Tribunal, "Estela" fue objeto de malos tratos y una segunda victimización mediante las preguntas que le realizaban. Los cuestionamientos que recibía ponían en duda la veracidad de su testimonio, la ocurrencia de los hechos y la honorabilidad de "Estela".

El 5 de Noviembre empieza mi pesadilla. Yo no me esperaba lo que vino en el Tribunal Universitario, toda esa revictimización. Para empezar cuando hacen una audiencia de ese tipo te

¹⁵⁸Entrevista de Estela, 21 de Abril de 2016, Ciudad Universitaria (Archivo personal).

¹⁵⁹Comunicación personal del director de ICN, 25 de Enero de 2016-01-26, UNAM (Archivo personal).

tienen que notificar por escrito, a todas las partes, a mí nunca me llegó la notificación, ni a mis testigos. Entonces a mí me habló la secretaria académica (del ICN), para informarme que al día siguiente era la audiencia y que no localizaban a mis testigos, que los localizará porque ni siquiera sabían si los habían notificado o no. Entonces a las 10 de la noche yo estuve localizándolos. Entonces vamos a la audiencia y es cuando veo que ese güey (Víctor Hugo Flores Soto) que está con su abogado y con testigos falsos que yo no sabía. Así como llevaba a Minerva él también llevaba testigos, él la presentó como testigo igual que yo. Es él el primero en pasar a la mesa donde está el Tribunal Universitario y ahí permanece sentado todo el tiempo, después de que él pasa, me mandan a llamar a mí, entonces a mí me sientan en una silla y ellos están sentados en una mesa todo el tiempo con ese tipo (Víctor Hugo Flores Soto) y me empiezan hacer las preguntas, el abogado de Víctor Hugo. Preguntas como: ¿Desde cuándo conoces a Víctor Hugo? Desde hace dos años cuando llegué al Instituto, pero nada más de vista o en algunas reuniones. Y me preguntan: ¿en cuáles reuniones? -pues no sé, dos reuniones por ahí. Una es la del 6 de diciembre del 2013". Y yo: sí. ¿Qué paso, ahí te acostaste con su amigo Sergio? Yo así de: ¡No! Pues yo ni quería tocar ese tema, me quedé fría. ¿Tú consumo de alcohol en las reuniones es alto, bajo o muy fuerte? ¿Le diste el consentimiento tácito? ¿Eras impúber? La doctora tenía una pluma en la mano y le dijo: "ya nada más falta que les preguntes ¿cuántas veces has tenido relaciones sexuales?

Se suponía que yo tenía un abogado de la UNAM para apoyar la postura del director. Pues cuando empezó con lo de Sergio, el abogado del jurídico del ICN increpó: esa pregunta nada tiene que ver con la fecha, la fecha fue en mayo. Entonces el Secretario del Tribunal le respondió: sí tiene que ver con los hechos, continúe. Yo creo que el secretario del tribunal y el otro tienen años ahí, tengo los nombres. Otra pregunta que me hizo este güey fue: ¿a qué te referiste cuando contestaste: ¡no, no!? Yo le conteste: que no me violé, que no pase lo que está pasando. Eso me lo preguntó tres veces y la del consentimiento tácito también. Les diste consentimiento. Le dije: No y el hecho de que haya estado tomada, a Víctor Hugo Soto no le da el derecho a violentarme sexualmente. ¿Qué es violentarte sexualmente? Esa pregunta la anuló el tribunal. Después me sacaron y me pusieron afuera de una sillita donde estaban ellos.

La persona que interrogaba. La persona que aprobaba o no las preguntas de los abogados digamos, el secretario. Tengo los nombres y todo, y una persona que estaba sentada y ya. Y a la vez, estos son como los permanentes y hay otras personas que se anexan al tribunal que tienen que ser un representante del Instituto que tiene que ser un académico de trayectoria muy larga, y en este caso fue una doctora, la doctora Burillo de aquí del Instituto y tenía que estar también el representante de los alumnos de posgrado del acusado, del Instituto de física, un chavo que llama Alejandro. Él llegó aquí (ICN), de aquí nos fuimos todos al Tribunal y él no sabía de qué trataba el asunto. Él llegó ahí y se enteró, no tenía idea.

A mí me hacen todas esas preguntas por el abogado de Víctor Hugo Flores Soto. A mí la doctora me contó, que terminando la sesión empezaron a discutir un poco acerca sobre la resolución. Entonces ella dijo eso es expulsión, y la apoya el estudiante, eso es expulsión y eso es justicia, entonces los otros tres tipos dicen: no, eso no amerita expulsión del estudiante, no lo van a expulsar. Sólo va a ser suspensión y puede ser desde un día hasta un año, no más. Pero no resolvieron y dijeron vamos a dejarlo hasta enero, la otra sesión. Había sido en el mes de noviembre y él quería proponerla hasta enero. Pero esto fue tiempo suficiente para que este güey (Víctor Hugo Flores Soto) obtuviera el amparo.

*Él (V́ctor Hugo Flores Soto) est́ aceptando el delito, lo est́ aceptando est́ tan idiota que él dice que yo estaba vomitando y eso termina en sexo. Sí alguien est́ vomitando, no est́ en condiciones, no puede resistir.*¹⁶⁰

La testigo que llevaba "Estela" también había sido elegida por Víctor Hugo Flores Soto como testigo. En la audiencia su testimonio parecía apoyar la versión de Víctor Hugo Flores Soto. El abogado del acusado trató de justificar la violación de parte del estudiante por medio de estereotipos negativos hacia las mujeres que las culpan. Dichas preguntas fueron permitidas por los abogados del TU.

Por otro lado, "Estela" decidió también acudir al jurídico de la Facultad de Ciencias para interponer su queja. Su objetivo era evitar que Víctor Hugo Flores Soto continuara dando clases en dicha escuela y encontrarlo en las instalaciones. La queja no prosperó, pero ya no les fueron dados grupos por intermediación de la secretaria académica del ICN.

La actitud del Ministerio Público y de la Fiscal, coincide con los resultados obtenidos en investigación sobre violación en campus Universitarios. Existe abundante literatura producida a partir de investigación en campus universitarios sobre las diferencias entre cultura de violación y los mitos de violación inmersos entre los estudiantes y autoridades judiciales (Campbell, 1998; 2006; Maier, 2008; Cole, Logan: 2010; Lisak y Margolis, 2010). En el primer caso la cultura de violación alude a valores de permisividad y legitimación, que refuerzan la violencia sexual hacia las mujeres y que las responsabiliza de las agresiones sufridas. Dichos dispositivos estructuran la posibilidad de silencio e impunidad. El papel que juega el uso del alcohol en la violación no es reconocido como agravante y se ha encontrado que en esas experiencias denunciadas, la actitud del personal judicial es sumamente negativa hacia las "víctimas" y sus procesos judiciales. A pesar de que la mayoría de universitarias que han padecido de violación ha mediado el uso del alcohol en fiestas. La diferencia radica entre ambas radica en el grado de beligerancia hacia las víctimas y la permisividad a perpetradores:

"La imagen estereotipada de una víctima de violación "real" es alguien que fue violada por un extraño y no estaba intoxicada durante el incidente. Además, tal víctima sufre lesiones físicas evidentes, aparece angustia emocional, e informa del delito a la policía inmediatamente" (Maier, 2008). No obstante, la investigación muestra que la mayoría de los casos de violación en las universidades son diferentes a los guiones inscritos en los mitos; la mayoría de las agresiones de violencia sexual son perpetradas por conocidos y suceden en casas, y esto tiene la consecuencia de devaluar el testimonio de las afectadas ante las autoridades judiciales y universitarias, pero además aumenta la probabilidad de sufrir una segunda victimización ante un relato que no se ajusta a creencias y estereotipos sobre la violación sexual que tienen los funcionarios de justicia.

Ante la impunidad y el acoso escolar de los allegados de Flores Soto, "Estela" decidió difundir de manera extensa su caso, con apoyo de la Red No Están Solas, el 28 de agosto de 2015, por medio de un escrache en la Facultad de Ciencias.¹⁶¹

Respuesta Institucional positiva después de la protesta social (escrache)

El apoyo del director del ICN y de algunas otras autoridades de la dependencia de investigación, durante el proceso de denuncia ha sido crucial para la recuperación emocional y académica de "Estela". A lo largo del año, después de cada denuncia y de la resolución del TU y de la aprehensión de Víctor Hugo Flores Soto, diferentes miembros de la comunidad del ICN se ha manifestado y posicionado poco a poco de manera pública en torno al caso. Una de las acciones positivas que las autoridades del ICN

¹⁶⁰Entrevista de Estela, 21 de Abril de 2016, Ciudad Universitaria (Archivo personal).

¹⁶¹ Ver videos de performance realizado el 6 de marzo de 2015 https://www.youtube.com/watch?v=AnVmeU6C_pQy y de escrache en: <https://www.youtube.com/watch?v=zUisDugLO2M> Consultados el 25 de Septiembre de 2015.

emprendieron fue la organización de jornadas de sensibilización en torno a la violencia de género, dirigidas a los estudiantes de posgrado. Además, se algunas de las investigadoras, que ha apoyado tanto económica como moralmente a la estudiante para llevar a buen término en la arena penal, han formado el Comité de Equidad de Género:

*El director del ICN y la secretaria aseguraron que otras dependencias de la UNAM, específicamente la de equidad de género se acercaron a ellos para dialogar sobre el caso. “Este caso incluso ha sido muy comentado en otras dependencias de la UNAM y hemos recibido apoyo. Justo apenas, tuvimos una plática sobre equidad de género en el ICN”.*¹⁶²

Respuesta Institucional negativa después de la protesta social (escrache)

Las respuestas negativas de las autoridades ante las dos protestas provinieron de parte de la Directora de la Facultad de Ciencias. La primera respuesta de las autoridades después de la acción provino del departamento de comunicación de la Facultad de Ciencias, constituyendo un claro ejemplo de violencia institucional como a continuación se relata:

A la comunidad de la Facultad de Ciencias.

En relación a los sucesos recientes en los que un grupo de personas realizaron una manifestación pública, así como una serie de pintas ofensivas a la Facultad de Ciencias cabe aclarar lo siguiente:

- 1- Los hechos denunciados no ocurrieron en las instalaciones de la Facultad.*
- 2- La Facultad de Ciencias ha actuado en todo momento con la responsabilidad, la seriedad, la atención debida y la serenidad que situaciones como ésta ameritan. Cabe señalar que a la ayudante denunciante se le ofreció desde un inicio todo el apoyo institucional posible, incluyendo asesoría legal y atención psicológica dentro del Proyecto de Terapia Psicoanalítica “Espora” de esta Facultad, pero la ayudante se rehusó a aceptar estos apoyos.*
- 3- En noviembre del 2014 dicha ayudante se acercó a la Dirección de la Facultad para denunciar y levantar un acta de hechos en la que asentó que había sido agredida sexualmente en dos ocasiones distintas, por compañeros suyos del posgrado, mientras ella estaba incapacitada para reaccionar debido a una importante intoxicación alcohólica. Ambos compañeros eran entonces ayudantes en la Facultad de Ciencias. En la misma acta quedó asentado que dichos eventos –detestables, indignos y cobardes en todo caso, además de punibles de ser demostrados-, sucedieron en dos fiestas realizadas en un mismo lugar, el departamento de un amigo suyo: la primera en diciembre de 2013, y la segunda en mayo de 2014. De la segunda agresión cabe resaltar que la denunciante declaró que se enteró meses después debido a que una amiga suya así se lo hizo saber.*¹⁶³

*Después del escrache vinieron unos días muy duros para mí, aparte de todo el nerviosismo, porque yo no sabía qué es lo que iba a pasar y tenía que regresar a trabajar a mis actividades académicas, y después de eso vino la reacción de la Directora de Ciencias que fue muy violenta. Fue una semana después de la acción cuando ella le manda un correo a toda la Facultad, actuando de una manera muy violenta en mi contra y después de ese correo para mí fue todavía más difícil reincorporarme, porque yo doy clases en la Facultad y trabajo con mis compañeros del laboratorio. Era un correo en que ella me hacía una denuncia a mí y justificaba la violencia que yo había sufrido, básicamente fue eso y pues fue muy violento porque lo hace desde su posición de poder.*¹⁶⁴

¹⁶²Comunicación personal de Director del ICN, 24 de Enero del 2016, Ciudad Universitaria (Archivo Personal).

¹⁶³Correo electrónico del departamento de Comunicación de la Facultad de Ciencias dirigido de manera pública a la comunidad de la Facultad, 4 de septiembre de 2015.

¹⁶⁴Entrevista de "Estela", 27 de Noviembre del 2015, Ciudad Universitaria (Archivo Personal).

Además, de esos sentimiento de agravio directos, "Estela" afirmo que muchas de las personas de su entrono cambiaron su actitud hacia ella de manera negativa, lo cual produjo nuevamente un clima frio en su ámbito laboral. Estaba realmente muy deprimida por el tema de tener que ir al trabajo y soportar las miradas y el estigma.

3.4 La reacción y debate en redes sociales. Recepción de la comunidad

Habíamos alcanzado a un público Universitario muy amplio, muchos de ellos eran de la carrera de ingeniera y estaban enojados porque habían irrumpido en su instituto, para rayar el piso. Acusaban a las denunciantes de “vándalas, delincuentes, renegadas, resentidas, locas, porras, lesbianas y violentas”.

En *facebook* se manifestaban opiniones generales de tipo: por qué me tenía yo que enterar, por qué vienen a mi espacio de paz sagrado con su ruido. Me parece que esa actitud es muy similar a la descrita por Feldhusen “El derecho a no saber”.¹⁶⁵ Los comentarios agresivos, reprendían: cómo se habían atrevido a decir lo que no quieren saber, lo que no existe porque no lo miran, lo que no les incube porque es un asunto privado.

Sin duda una parte de las cosas negativas de escrache es el escrutinio público y la exposición real o imaginada, después de hacer un acto público de transgresión y apropiación en la plaza de la Facultad de Ciencias. Hemos visto que la comunidad después de las protestas, suele polarizarse.

*Antes y después. Empezaron los comentario en face, toda la bola de weyes (los amigos) de los violadores, toda se metieron a hablar. A decir que habían leído las declaraciones y que yo era una puta y que con todos me acostaba cuando me emborrachaba. Y luego cuando fue lo de Rosaura, peor porque empezaron a pegar el correo por todos lados. Luego un buen de gente de la comunidad expreso su odio que porque pintábamos. O sea fue muy violento, después del escrache fue muy violento. Y yo tuve que venir así a trabajar. Una investigadora de aquí que intento defenderme, estaba muy indignada.*¹⁶⁶

A pesar de "Estela" contó desde el principio con el apoyo de las autoridades del ICN, un grupo de estudiante se aglutinó en apoyo para Víctor Hugo Flores Soto. Para ella, se debe a los amparos que interpuso y que detuvieron el proceso por 8 meses. La larga duración del proceso, supuso dar margen para la especulación y estigmatización de las personas que se aglutinaron en torno a la defensa del agresor:

*Entonces a partir de esa expulsión provisional el tipo empieza a ampararse. Ahí empieza la línea de los amparos que él empieza a seguir. Le funciona porque a través de esos amparos él regresa a la Universidad y logró terminar su maestría, y además le da espacio para seguir ejerciendo violencia hacia mí junto con sus amigos.*¹⁶⁷

3.5 Capacidad de Agencia de la denunciante

Las características específicas de "Estela", su trayectoria política y académica, le hubieron de brindar herramientas para emprender su lucha y articular la larga marcha para obtener acceso a la justicia. Son pocas las mujeres que llegan a ocupar un alto cargo en el campo académico de las Ciencias en la UNAM, y muy limitado el número de estudiantes de sexo femenino que cursan el doctorado en Física, en comparación con los alumnos varones. Podríamos decir que aproximadamente una mujer por cada 30 hombres. Esa realidad tiene múltiples explicaciones. El testimonio de "Estela" nos muestra una de

¹⁶⁵Feldhusen, Bruce (1990). “The Gender Wars: “Where The Boys Are” Canadian Journal of Women & the Law 1, vol. 4: 66-95.

¹⁶⁶ Entrevista de Estela, 3 de diciembre de 2015, Ciudad Universitaria (Archivo personal).

¹⁶⁷ *Ibidem*

ellas. Me refiero al clima frío y la actitud sexista que padeció de algunos profesores, que tuvo que sortear para ocupar el lugar que ocupa en la actualidad:

Durante la carrera he sido muy concentrada en mi trabajo y muy dedicada. Eso ha sido bueno para mí porque me ha permitido avanzar. Tuve que aguantar cosas. Por ejemplo, tuve un profesor en el último semestre, él tenía un trato especial hacia mí de misógino. Él era una persona muy misógina. Éramos dos mujeres en un grupo de 15. A mí me odiaba, iba diario a mi lugar a gritarme.

Yo soy ecuánime y tranquila, pero una vez me pasó algo que me dolió muchísimo y hasta me dolía la panza. Yo trabajaba con el tipo más inteligente de la generación. El terminó el trabajo y se puso a jugar en su laptop un juego en la computadora, y yo saque una hoja para hacer una tarea de relatividad que llevaba con el director de ICN. Yo aproveche ese tiempo para hacer la tarea. Este güey, me ve a mí: ¿qué, ya terminaste, y entonces ya leíste la próxima práctica? Y agarra un gis, me lleva a la otra parte del laboratorio y me dice explícamelo. Y me empezó a gritar. Pero como él era más bien necio, lo que hice fue que le puse el gis en la mesa, no le conteste y me fui. Entonces yo avance unos metros, él camino rápido hacia mí, me cogió el brazo y me dice: antes de soltar la lengua debería aprender a usar el cerebro. Y como me lo dijo a mí, se acercó a mi cara a decírmelo. Tuve el impulso de escupirle en la cara, pero me volteé y me fui con el dolor estómago. Además eso me lo grito enfrente de todos mis compañeros. Nadie dijo nada, nadie se indignó, nadie. Él era muy violento conmigo y con la otra chica era buena onda.¹⁶⁸

El testimonio de "Estela" nos da una idea de las experiencias comunes por las que pasan y tienen que superar las estudiantes de física para finalizar la licenciatura. "Estela" mostró tener mucha determinación para terminar y continuar sus estudios de posgrado.

Irme para mí no era una opción. Si estaba esa opción pero no la iba aceptar porque este es mi espacio, esto es parte de mí. Yo sé que también para ellos es igual. No estaba dispuesta a renunciar. Dejar el Instituto, era muy difícil pero no estaba dispuesta a irme.¹⁶⁹

Escolarmente tuve un rendimiento súper bajo, en mi evaluación me fue muy mal, porque no podía ni hablar, entonces no podía explicar nada y sobre todo lo que más recuerdo es eso de no puedo dormir, y luego pues como lo que les pasa a muchas sobrevivientes de violencia sexual el deseo constante de querer morirte. Yo por eso ahora siempre que estoy en una situación difícil según yo, me acuerdo de eso y no tiene nada que ver. Porque ahora todo de alguna manera lo puedo controlar, bueno no controlar, sino solucionar. Y hace un año yo no le veía solución a nada.¹⁷⁰

3.6 Fuentes

1. Acta de hechos realizada en la Unidad para la Atención y Seguimiento de la Denuncia dentro de la UNAM (UNAD), 14 de Octubre de 2014, Ciudad Universitaria.
2. Averiguación Previa ante el Ministerio Público, Fiscalía Central de Investigación para Delitos Sexuales, Procuraduría General de justicia del D.F. 25 de octubre, 2014.
3. Acta de hechos, Oficina Jurídica de la facultad de Ciencias, UNAM, 13 de noviembre de 2014.
4. Impresión Diagnóstica de Estela, Elaborada por la Facultad de Psicología, UNAM, 27 de febrero de 2015.
- 5.-Solicitud de Expedición de copias simples de Estela a C. Presidente de H. Tribunal Universitario, 20 de Enero de 2015.
6. Oficio: ICN/DIR/750/2014. Sanción Provisional de Expulsión emitida por la dirección del Instituto de Ciencias Nucleares dirigido a Víctor Hugo Flores Soto.
7. Carta de Estela dirigida a la Oficina del abogado general de la UNAM, 11 de diciembre del 2014.

¹⁶⁸ Entrevista de Estela, 21 de Abril de 2016, Ciudad Universitaria (Archivo personal).

¹⁶⁹ *Ibidem*.

¹⁷⁰ Entrevista de Estela, 3 de diciembre de 2015, Ciudad Universitaria (Archivo personal).

BIBLIOGRAFÍA

- CAMPBELL, R. (1998). **The community response to rape: Victims' experiences with the legal, medical and mental health systems.** *American Journal of Community Psychology*, 26, 355-379.
- _____ (2006). **Rape survivors' experiences with the legal and medical systems: Do rape victim advocates make a difference?** *Violence Against Women*, 12, 30-45
- COLE, Jennifer y Logan (2010) Interprofessional Collaboration on Sexual Assault Response **Teams (SART) The Role of Victim Alcohol Use and a Partner-Perpetrator**, *Journal of Interpersonal Violence*, Volume 25 Number 2 February 2010 336-357
- FACIO, Alda (2009). **Metodología para el análisis de género del fenómeno legal.** En *El género en el derecho. Ensayos críticos, compilado por* Ramiro Ávila, Judith Salgado y Lola Valladares, 181-224. Ecuador: Ministerio de Justicia y derechos Humanos.
- FELDTHUSEN, Bruce (1990). **"The Gender Wars: "Where The Boys Are"** *Canadian Journal of Women & the Law* 1, vol. 4: 66-95.
- LISAK, D. y Margolis, G. (2010). **Preventing violence against women on campus.** *National webinar hosted by RAVE Mobile Safety and Margolis, Healey & Associates, Framingham, MA. United States.*
- MAIER, L. Shana (2008) **"I Have Heard Horrible Stories . . ." Rape Victim Advocates' Perceptions of the Revictimization of Rape Victims by the Police and Medical System** *Violence Against Women*. Volume 14 Number 7, pp. 786-808
- MINGO, Araceli y Hortensia Moreno, 2015, **El ocioso intento de tapar el son con un dedo: violencia de género en la universidad**, en: *Perfiles Educativos*, Vol. XXXVII, No. 148, abril-junio, pp. 138-255.
- COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS (2011). *Acceso a la justicia para mujeres víctimas de violencia sexual en Mesoamérica*, OEA/Ser.L/V/II. Doc. 63, 9 diciembre 2011 Original: Español. Disponible en: <http://www.cidh.oas.org/pdf%20files/mesoamerica%202011%20esp%20final.pdf>. Consultada el 24 de marzo de 2015.

Correo enviado a la comunidad de la Facultad de Ciencias de la UNAM, respecto a la denuncia de violación hecha por "Estela".

El correo es una copia textual del original.

De: "Secretaría de Comunicación" <comunicacion@ciencias.unam.mx>

Fecha: sep 4, 2015 7:08 PM

Asunto: comunicado caso denuncia de agresión sexual

Para:

Cc:

A la comunidad de la Facultad de Ciencias,

En relación a los sucesos recientes en los que un grupo de personas realizaron una manifestación pública, así como una serie de pintas ofensivas a la Facultad de Ciencias cabe aclarar lo siguiente:

- 1- Los hechos denunciados no ocurrieron en las instalaciones de la Facultad.
- 2- La Facultad de Ciencias ha actuado en todo momento con la responsabilidad, la seriedad, la atención debida y la serenidad que situaciones como ésta ameritan. Cabe señalar que a la ayudante denunciante se le ofreció desde un inicio todo el apoyo institucional posible, incluyendo asesoría legal y atención psicológica dentro del Proyecto de Terapia Psicoanalítica “Espora” de esta Facultad, pero la ayudante se rehusó a aceptar estos apoyos.
- 3- En noviembre del 2014 dicha ayudante se acercó a la Dirección de la Facultad para denunciar y levantar un acta de hechos en la que asentó que había sido agredida sexualmente en dos ocasiones distintas, por compañeros suyos del posgrado, mientras ella estaba incapacitada para reaccionar debido a una importante intoxicación alcohólica. Ambos compañeros eran entonces ayudantes en la Facultad de Ciencias. En la misma acta quedó asentado que dichos eventos –detestables, indignos y cobardes en todo caso, además de punibles de ser demostrados-, sucedieron en dos fiestas realizadas en un mismo lugar, el departamento de un amigo suyo: la primera en diciembre de 2013, y la segunda en mayo de 2014. De la segunda agresión cabe resaltar que la denunciante declaró que se enteró meses después debido a que una amiga suya así se lo hizo saber.
- 4- La ayudante describe en detalle ambos eventos en el acta de hechos correspondiente.
- 5- Previo a la fecha en que este caso fue del conocimiento de la Dirección de la Facultad de Ciencias -noviembre de 2014-, la ayudante ya había levantado varias actas en otras instancias de la Universidad y en el Ministerio Público, y éstas ya habían surtido efecto: Particularmente, uno de los acusados ya había sido expulsado del Instituto de Ciencias Nucleares y su caso ya había sido enviado al Tribunal Universitario.
- 6- Inmediatamente después de conocer el caso, la Dirección de la Facultad de Ciencias solicitó a los Coordinadores de las diferentes licenciaturas que a ninguno de los dos acusados se les contratara en tanto se resolvía la situación.
- 7- En abril de 2015 la ayudante se volvió a presentar en la Facultad de Ciencias, en compañía de integrantes de la Asociación Mandarina, solicitando mayores sanciones contra el segundo de los acusados y, tras un intento fallido por dirimir la situación por un medio alternativo escuchando a las

dos partes involucradas, la Dirección de esta Facultad turnó el asunto al Tribunal Universitario, del cual aún se espera respuesta. Así también la Dirección de esta Facultad se comprometió a iniciar una campaña contra el acoso que actualmente ya está en marcha.

8- El caso sigue su curso y será el Tribunal Universitario quien, tras las investigaciones pertinentes y el proceso debido, emitirá el juicio correspondiente. Mientras tanto la Facultad de Ciencias refrenda su pleno compromiso con todas y todos los integrantes de su comunidad, así como su voluntad irrestricta de apoyarlos y de solventar, en la medida de sus posibilidades, todas las problemáticas que surjan en su interior, tanto a nivel institucional como entre particulares.

Responsables de la publicación:
Secretaría de Divulgación Científica y Difusión Cultural
Facultad de Ciencias, UNAM

Síguenos en:

Facebook: [venaplaticar@ciencias.unam.mx](https://www.facebook.com/venaplaticar@ciencias.unam.mx) (Ven a platicar)

facebook: [computo@ciencias.unam.mx](https://www.facebook.com/computo@ciencias.unam.mx) (Facultad de Ciencias)

Twitter: @fciencias

Teléfono: 5622 4958

Correo enviado por un profesor a la comunidad del Instituto de Ciencias Nucleares (ICN), UNAM, respecto a la denuncia de violación hecha por "Estela".

El correo es una copia textual del original.

De: XXX

Fecha: mar 28, 2016 8:25 PM

Asunto: Doctorado: PREOCUPANTE SITUACION

Para: XXX

Cc: XXX

Estimados Colegas

Veo con preocupación la manera como se está tratando la problemática ligada a la equidad de género. Creo, por mi experiencia platicando con varios colegas, que mi punto de vista es compartido por un buen número de ellos y por muchas personas cercanas al mundo académico y profesional. De hecho, me decidí a escribir esto solo después de conversarlo con mucha gente, entre quienes se encuentran varias mujeres que se consideran a sí mismas feministas o muy feministas.

Los aspectos que resultan preocupantes incluyen:

A) La implantación mediante un discurso sesgado, de una noción de culpabilidad colectiva por parte de miembros del género masculino [sic.]. No se puede negar que muchas mujeres son y han sido víctimas de discriminación sexista, tratos abusivos, violencia de género y exclusiones injustas [sic.]. No tengo que enumerar todas las vejaciones que han sufrido las mujeres a través de la historia de la sociedad humana, ni las que hoy afectan a muchas mujeres en el mundo y reconocer también que en el ambiente académico científico hay y ha habido muchos casos en que no se les ha dado un trato justo.

Muchas mujeres han sido víctimas entre otras cosas de: Falta de reconocimiento de méritos y evaluación selectiva, tratos vejatorios, incapacidad institucional a tomar en cuenta problemas específicos (limitaciones laborales ligadas al embarazo, lactancia etc.), acoso sexual y violencia de género (incluyendo violaciones).

Pero no es verdad que los hombres de manera colectiva sean culpables de todas estas cosas. No es verdad que todos o la mayoría los hombres maltratamos, discriminamos o subyugamos sistemáticamente a las mujeres. Hoy en día muchos hombres convivimos con las mujeres en relaciones de respeto e igualdad, concebimos los vínculos de pareja como una sociedad entre iguales y tratamos a las personas sobre las que tenemos algún poder (estudiantes/ empleados) de manera equitativa y respetuosa independientemente de su género [sic].

Sin embargo el discurso que se está manejando indica que si no hay más mujeres haciendo ciencia es por culpa del maltrato que les damos los hombres a las mujeres, de manera genérica en el medio científico. ¿Será eso realmente toda la explicación? ¿Y será esta amplia generalización algo real? Para empezar debemos reconocer que existen también cuestiones relacionadas a expectativas sociales y familiares, que son compartidas tanto por mujeres como hombres dentro y fuera de las instituciones. También hay aspectos ligados al "reloj biológico" que puede llevar a muchas mujeres a buscar tener familia a una más temprana edad, y que por ello vean con preocupación la expectativa de muchos años de estudio intensivo antes de la obtención de algún tipo de estabilidad laboral.

Pero lo que más preocupa en realidad es la idea de que de alguna manera todos los hombres somos parcialmente culpables del bajo número de mujeres en la ciencia. Y acá el punto es el trato generalizado y la noción de que la culpa es de todos los hombres que convivimos con mujeres, no importa si lo hacemos como compañeros de estudio, como colegas en relación de igualdad o si en realidad las causas son más específicas y se refieren a abusos que se dan dentro de un marco de relaciones de poder que suelen favorecer a muchos hombres que encuentran a mujeres en situación de dependencia o de subordinación. Aparentemente lo que muestran los muchos estudios sobre el tema, y esta es información que se trata en conferencias organizadas por entidades que buscan fortalecer el papel de la mujer en varios ámbitos como por ejemplo la BPW (la organización internacional Business and Professional Women), es que justamente es en este último tipo de relaciones en las que surgen claramente los maltratos y abusos que desincentivan a muchas mujeres a considerar carreras científicas y profesionales, y en muchos casos a abandonarlas en el camino. En otras palabras no son los supuestos maltratos o abusos de compañeros de estudios y/o colegas en relaciones de igualdad de poder, los que realmente inciden de manera contundente y forma negativa en las carreras científicas y profesionales de las mujeres. De manera que si queremos realmente hacer algo para mejorar la participación de mujeres en la ciencia, en donde habría que enfocarse es en los abusos de poder de parte de quienes lo pueden llegar a ostentar. Es muy fácil pretender que se está haciendo algo relevante al enfocarse en “objetivos blandos” como son los estudiantes (e imponer alguna sanción ejemplarizante por algún asunto, así este sea poco claro, para así demostrarlo), pero lo serio, lo difícil y lo que realmente puede traer un cambio positivo es confrontar a las verdaderas causas que, como mencioné se encuentran en los abusos que se derivan de las relaciones asimétricas de poder. Aclaro que esto no quiere decir que debemos tolerar tratos abusivos, hacia mujeres, ni hacia hombres, vengan de donde vengan [sic.].

Otro aspecto que preocupa mucho es el manejo que se está dando a los asuntos relacionados con violencia de género y abuso sexual. Por ejemplo: Se menciona en la página que las acusaciones de violación son confiables en el 95 % de los casos, cuando en realidad lo que indican los estudios, según la misma página es que un 5% de estas acusaciones resultan falsas. Esto parece una clara distorsión: No es lo mismo decir que A está comprobado en 95% de los casos que decir que A es comprobadamente falso en 5 % de ellos. Me pregunto si alguien en nuestro medio haría este tipo de inferencia en un artículo científico?

Un punto importante que cabe considerar es la noción que se está manejando de que si una mujer no está en pleno uso de sus facultades, el consentimiento que pudiera dar para un acto de naturaleza sexual no tiene validez, pues es algo que me parece que hay que tratar con mucho pero mucho cuidado. Para empezar las reglas de convivencia no pueden ser sexistas: Equidad quiere decir tratamiento igualitario, y no la obligación de unos de suplir las responsabilidades de otros. Evidentemente el abuso de una persona, mujer u hombre, en un estado de capacidades disminuidas (ya sea por alcohol drogas u otro tipo de razones) por otra persona en pleno uso de sus facultades es algo que naturalmente nos produce repudio. Pero, por que serían solo las mujeres las que puedan sufrir este abuso? No son los hombres, en ese estado, también susceptibles de ser llevados a realizar actos de los que luego pudieran arrepentirse? Y que pasa cuando son los dos (o más) individuos involucrados, hombres o mujeres todos con capacidades disminuidas (una vez más por el alcohol las drogas u otro tipo de razones) los que llevan a cabo actos que, tal vez, no harían en plena conciencia? Por qué hemos de atribuir automáticamente a un género el papel de abusador y al otro de víctima? Por qué son los hombres los que han de estar sujetos a estándares más altos de responsabilidad en su comportamiento cuando están impedidos? Por qué no se ha de medir a ambos con las mismas varas de responsabilidad de actos y de exigencia de cuidado en contra del abuso de sustancias?. Esto parece en realidad una

postura terriblemente sexista, no solo en cuanto que pone sobre uno de los géneros una mayor responsabilidad sobre sus actos, sino que implícitamente asume que el otro género es innatamente menos capaz de actuar con responsabilidad. Mis conversaciones con mujeres feministas indican que este es de hecho un punto de vista que muchas de ellas comparten, y que consideran a la actitud subyacente en la postura contraria, como un verdadero rezago machista.

B) Paso de recomendaciones para la convivencia a sanciones:

Es imprescindible reconocer que existen diferencias fundamentales entre lo que nos pueda parecer moralmente incorrecto (incluso de manera prácticamente unánime) y lo que podemos recomendar como deseable en cuanto a reglas de convivencia, y lo que podemos pretender sancionar a nivel institucional. Me parece que una cosa es hacer recomendaciones para facilitar y armonizar la convivencia entre investigadores, trabajadores, y estudiantes tanto de manera intergrupala como dentro de cada grupo, pero otra cosa es el pretender pasar de allí a imponer sanciones y que esto último es algo que se debe considerar con sumo cuidado.

Me refiero acá a situaciones como relaciones de carácter íntimo entre estudiantes del instituto en lugares externos al instituto. ¿Puede y debe el instituto involucrarse de alguna manera en el control de dichas relaciones? Me parece que es algo muy delicado.

Cabe preguntarse si también se pretenderá eventualmente ingresar a nivel institucional en otros terrenos? ¿Que tal aspectos ligados al maltrato conyugal ?, o ¿infidelidad matrimonial?, tal vez debemos considerar la ¿equidad de genero en procesos de separación y divorcio? ¿Se involucrara también el ICN cuando un investigador, alumno o trabajador conduzca un vehículo en estado de ebriedad? ¿Lo hará si este resulta en un accidente con consecuencias lamentables? ¿Se involucrará cuando un miembro de la comunidad se inmiscuya en alguna transacción económica de dudosa legalidad o de moralidad reprehensible? ¿Que pasará cuando de un investigador, estudiante o trabajador se argumente que este involucra con prostitutas/tos? Es claro que, en cuanto se trata, en varios de los ejemplos anteriores, de delitos sancionados por la justicia ordinaria, el correspondiente es el foro en que esos asuntos deben tratarse. El ICN no tiene, ni la capacidad institucional, ni los apropiados mecanismos instaurados, ni las instancias que eviten el manejo abusivo de sanciones motivadas por estas cuestiones, así a muchos de nosotros varios de los hechos o actitudes aludidos nos parezcan reprehensibles. Es claro que en realidad lo que le toca manejar al instituto, y para lo que tiene atribuciones indiscutibles, se refiere a convivencia dentro de las instalaciones ligadas al quehacer específico de la entidad, pero fuera de ellas, solo en las situaciones derivadas de un poder que la institución misma otorga a una de las partes. Es decir, lo que claramente atañe al instituto es lo que ocurre en el ámbito de sus labores substantivas y en situaciones que se derivan directamente de estas. En este último punto cabe mencionar que en particular se incluye el acoso sexual o maltrato de índole sexista de parte de una persona, o personas, con algún tipo de poder sobre otra, derivado de su relación en el marco institucional. Estas incluyen las relaciones profesor-alumno, directivos-personal o investigadores con “seniority” sobre investigadores jóvenes sin estabilidad laboral, o sobre el personal de apoyo. Es dudoso por decirlo suavemente que el ICN deba pretender legislar sobre relaciones entre trabajadores, investigadores, estudiantes y ciertamente personas ajenas al instituto cuando estas no tengan lugar dentro del instituto o no se deriven de aspectos de dependencias surgidos de forma institucional. Lo contrario tiene el potencial de generar una especie de “policia moral” lo cual dudo mucho sea algo que deseamos.

C) Es de notar que el comité de Equidad de Género del ICN está constituido de una manera que no parece muy equitativa: 5 mujeres y un hombre. ¿Es esta una ilustración de la manera en que se pretende generar equidad? [sic].

D) Finalmente uno de los aspectos más preocupantes de que recientemente tenemos noticias, es la aparente disposición de la institución hacia la implementación de sanciones ligadas a los puntos anteriores, fuera de un marco formal. Creo que independientemente de los asuntos que eventualmente se acuerde sancionar a nivel del ICN, esto debe hacerse mediante un marco formal.

La historia de la humanidad, de México, y de instituciones en el país, está llena de ejemplos de personas que se consideran a sí mismas capaces de impartir justicia de manera objetiva y con valores incuestionables. No hace falta que repita acá las tragedias que han resultado de este tipo de actitudes. Por eso es que las sociedades humanas avanzadas, implementan marcos formales para la impartición de cualquier tipo de justicia o evaluación. Y aclaro que acá no me refiero solamente a los sistemas legales, a nivel de gobierno nacional estatal o municipal, sino incluso a que en instituciones como la UNAM para cosas como promociones, o asignaciones de nivel de PRIDE se tiene un marco formal e institucional. Dicho marco cuenta con criterios y medidas bien establecidos y con mecanismos de control, diseñados para evitar arbitrariedades y decisiones inequitativas.

La falta de un marco formal lleva a la posibilidad de que se impongan sanciones de manera selectiva, donde afectos y preconcepciones, cercanía y relaciones de amistad / enemistad (incluso a nivel inconsciente) determinen el tipo de sanción aplicada por las mismas faltas. Esto sin mencionar aspectos obvios, como el que la falta de reglas y criterios formales hacen que la misma falta o los mismos bajos resultados laborales, sean sancionados de manera que depende fuertemente de criterios personales de quien en ese momento está a cargo de evaluar o juzgar la situación. Para ser concretos la falta de un marco institucional podría llevar a que un año un investigador con cierta baja en productividad pierda el PRIDE y el año siguiente otro investigador con resultados similares solo se le baje el estímulo a “nivel C”. Claramente este tipo de situaciones no son nada deseables para la institución y menos aún para promover una sana convivencia que permita la persecución óptima de los objetivos fundamentales de la Universidad [sic].

En este último sentido noto con preocupación lo siguiente:

i) La intención de aplicar sanciones a estudiantes de manera retroactiva, es decir aplicar sanciones por hechos ocurridos antes de que se instituyan reglas claras al respecto.

ii) Las decisiones sobre sanciones están hechas a manera y criterio personal y sin un marco formal claro y explícito.

iii) La noción de que como es 95% probable que un abuso contra una mujer sea real, y de que como de todos modos, las sanciones contempladas no son muy fuertes, no es necesario tratar acusaciones o incluso innuendos de este tipo, de manera que se evite crear nuevas víctimas, esta vez a nivel institucional.

Por todo esto conmino a las autoridades a repensar la situación y sugiero que se llame a algún tipo de foro, donde los diversos miembros de la comunidad del ICN puedan expresar sus opiniones y su sentir en relación a estos asuntos, que tienen el potencial de afectar gravemente el funcionamiento de nuestra institución.

4. Acoso sexual contra ex trabajadora de la Facultad de Filosofía y Letras (FFyL) en el marco del Protocolo de la UNAM. Año 2016

El siguiente caso a tratar permite mostrar como aún después de la puesta en marcha del “Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM”, publicado por la Oficina de la Abogada General en agosto de 2016, persisten los obstáculos que impiden a las universitarias afectadas de violencia de género anteponer una queja ante las autoridades universitarias y cómo hacerlo supone para ellas enfrentar castigos que vulneran sus derechos humanos. El testimonio expuesto a continuación da cuenta que la situación laboral precaria, particularmente de las trabajadoras administrativas, acentúa la vulnerabilidad que hace posible que la respuesta institucional hacia las denunciadas sea el hostigamiento laboral y el despido injustificado.

En enero de 2015 Miriam¹⁷¹, quien se desempeñaba como trabajadora en la coordinación de la carrera de Estudios Latinoamericanos de la FFyL, UNAM, decidió interponer una queja por acoso sexual y hostigamiento ante las autoridades de dicha Facultad, en contra del profesor Fidel Fernando Astorga Ortiz, profesor de dicha carrera y consejero técnico de la Facultad. La decisión de Miriam se debía a la necesidad de contar con medidas de protección ante la negativa de Fidel de cesar de molestarla y la intensificación del hostigamiento de las cuales era objeto diariamente, que incluía numerosas invitaciones de contenido sexual dentro del lugar de trabajo, acecho, mensajes diarios de *Whats Up* y de correo electrónico con contenido intimidante, discriminatorio y agresivo; llamadas de celular en la madrugada, regalos y miradas no deseadas, entre otros. Las conductas inapropiadas del consejero en su mayoría se efectuaban en el lugar de trabajo de Miriam.

La afectada llevo como prueba del hostigamiento sexual ante Rubén García Zepeda, abogado del departamento jurídico de la Facultad, un correo electrónico que contenía una carta de seis cuartillas que le había enviado el agresor, ante la negativa de Miriam de iniciar una relación íntima. El abogado le dijo que no le convenía dejar una queja por escrito y que era mejor no hacer nada porque de lo contrario tendría consecuencias negativas para ella, no obstante recibió una copia del correo electrónico.

El abogado Rubén García Zepeda me dice: —no podemos dejar nada por escrito porque si se enteran del abogado general de la UNAM, a mí me van a decir que porque no le di seguimiento. A mí me van a regañar, no podemos hacer nada. Nada más lo que podemos hacer es que ya no lo comentes con nadie. Así ahorita lo vamos a arreglar ya no te preocupes—. Yo iba de regreso a mi oficina y vi como el abogado se metió a la oficina del jefe de la división. No sé qué habrán hablado pero después de eso me pidieron que ya no hablará del tema, que ya lo superará, y que ya iba a ver cambio de coordinador. Entonces que a la mejor hasta me iba mejor.

Cuando se dio ese cambio, el nuevo coordinador que se llama Sergio Ugalde, que es coordinador del Colegio de Estudios Latinoamericanos (CELA), no quiso hacer nada. Yo le decía: —Es que yo no puedo tratar con ese maestro, no me envíes a buscarlo y todas las veces que yo le intenté comentar, que le intente decir o dejar el documento—. Me dijo que él no quería meterse en eso porque no le correspondía, que no me podía ayudar, entonces que mejor no le platicará nada.

En enero de 2015 se enteraron todos, al otro día (de la denuncia) yo recuerdo que había consejo. Y me mandaron a llamar desde las nueve. A las 10 yo entraba a trabajar y llegue a la oficina del jefe de la división, el maestro David Becerra y me dijo: —a ver qué está pasando, ¿qué hiciste? Y yo ¿qué hice, de qué? Me respondió: —Es que el maestro te va a acusar de chantaje. Es que él dice que le enviaste un correo en el que le dices o que se vaya o le vas a armar un escándalo—. Y yo así, eso no pasó, en todo caso que me demuestre. Me dijo, —mira piénsalo si tienes algo que confesarme—. Era como meterme miedo pero muy amable: —Piénsalo, tienes algo que decirme

¹⁷¹ El nombre es un seudónimo para proteger la identidad de la denunciante.

nosotros te vamos a ayudar, pues es que piénsalo porque te va exhibir ahorita. Ah pues traigo el documento y lo leemos en consejo—. ¹⁷²

Como se puede ver en el fragmento de la entrevista el jefe de la división de estudios, David Becerra, al enterarse de su visita al abogado, la increpó y cuestionó por haber intentado realizar la denuncia y le mencionó que el profesor ya estaba enterado y que podría tener consecuencias para ella. Poco tiempo después de haber dado a conocer verbalmente a las autoridades los hechos de hospedaje hubo un cambio de jefe de departamento, quién comenzó a intimidarla abiertamente y a desacreditar su trabajo.

El nuevo coordinador de hecho nunca me quiso recibir el documento y después de eso me empezó a tratar un poco mal. Me empezaba a regañar por todo, me decía que todo estaba mal, que no podía seguir hablando con los alumnos ni con los maestros porque no me tocaba, o sea como que yo me tomaba atribuciones que no me correspondían, como que ya me sentía la jefa y que era un doctor. ¹⁷³

El nuevo coordinador, Sergio Ugalde le informó que la cambiaría a otro departamento para que no tuviera que encontrarse con el profesor, a pesar de que ella esperaba un aumento de sueldo que le había sido prometido y que iba acorde con las actividades que desempeñaba en su puesto de trabajo. En contraste su homólogo varón, quien quedó en el lugar que desempeñaba recibió un aumento del doble de sueldo al que ganaba ella en ese entonces.

Ante la necesidad económica apremiante, Miriam aceptó el nuevo puesto en un área conocida como Extensión Académica, aunque le ofrecieron cinco mil pesos por mes (equivalentes a 270 dólares estadounidenses) por una jornada de 10 horas al día, sin prestaciones, pago de vacaciones, con retrasos de tres meses de su sueldo y múltiples irregularidades laborales que buscaban orillarla a renunciar.

Sin embargo sus condiciones de trabajo cambiaron sustancialmente y también la actitud de sus jefes:

Cuando me cambian me dicen que es para que yo este un poquito mejor, pero también me dan como ciertas, ciertos tips. Me dicen que no salga, que no me ande paseando por los pasillos. O sea como que no quieren que me molesten que no me ande paseando por los pasillos. Que nada más del baño a mi oficina y de ahí a mí casa. Que no puedo andar paseándome en la facultad. Pero que además no debía pedir ningún tipo de aumento, ni prestaciones porque ellos se estaban arriesgando al contratarme. Yo cómo que era problemática, entonces.

No tengo categoría. De hecho no tengo ni horarios y ellos me la manejaban muy mala onda: —Si no tiene horas el contrato, pues tú puedes venir unas horas o cuando nosotros te digamos—. Y en realidad era para exigirme estar de 10 am a 8 de la noche. Porque como no tenía horario y ellos me necesitaban. En realidad se me exigía más en el nuevo puesto, y nunca hubo aumento. Y de hecho el homólogo, el que tenía las mismas funciones que yo, en la nueva oficina en extensión. Él ganaba 13 mil pesos con un horario más chiquito. Él llegaba a las 10 y se iba a las 5. Yo ganaba cinco mil pesos al mes durante los cuatro años que estuve ahí. De hecho había meses que no me pagaban porque decían: —es que no estás laborando y eres becario, entonces como que no tienes ese tipo de privilegio—. La verdad las contrataciones que hacen en la facultad, son bastante irregulares. Pero siempre era esa vigilancia, siempre sabían en qué oficina estaba. Yo les decía, voy a tal. Y hablaban para confirmar que estuviera ahí, era tanto el miedo que tenían, la vigilancia. Como que todo era muy restringido. ¹⁷⁴

¹⁷² Entrevista de Miriam, 14 de enero de 2017, Ciudad de México (Archivo personal).

¹⁷³ *Ídem.*

¹⁷⁴ *Ídem.*

El 28 de septiembre de 2016 Miriam interpuso una queja formal sobre el hostigamiento sexual y la actuación inadecuada de las autoridades de FFyL, un mes después de la publicación del protocolo antes citado. La decisión la tomó porque que creyó que está vez si sería escuchada y reconocida como víctima porque ya existía un protocolo para tratar los casos de violencia de género, y habíase desplegado una campaña institucional de largo alcance conocida como *Her For She* y “Yo te respaldo”, en coordinación con la ONU. Durante ese tiempo la trabajadora había pedido la ayuda y asesoría de académicas, y grupos estudiantiles para conocer sus derechos y hacerlos valer.

No obstante, a pesar de que presentó la queja formal cuando ya existía el protocolo se presentaron numerosas irregularidades, no llevo a cabo el debido proceso y el acceso a la justicia que se exponen continuación.

Miriam nuevamente intento interponer la queja en la Facultad, y para ese menester pidió el apoyo de la Dra. Luz Fernanda Azuela Bernal, quien fue nombrada como orientadora en la presentación de nuevo protocolo. Sin embargo, la funcionaria le condicionó la recepción de su queja, en la que debían ser modificadas partes del testimonio, omitir nombres y fechas. Además la funcionaria faltó al código de ética al violar el principio de confidencialidad que el protocolo establece como principio rector en la atención de casos de violencia de género en el apartado II del mismo, como se ve a continuación:

Con la presentación del protocolo veo que nombrar a otra orientadora, la Dra. Luisa Fernanda Azuela. Dije, a la mejor ella todavía no está en ese ambiente, y es mujer, pues tal vez me pueda apoyar mejor y resulta de que no. Porque le presenté el escrito con la queja, me pide que quite hechos, que quite nombres, porque me dice que si lo dejó así, a ellos los van a regañar por no haber hecho nada. Entonces que mejor no los mencioné. Yo me niego hacer esos cambios porque al final, así habían sido los hechos, o sea todos los obstáculos, y me presionaba, me presionaba para que los quitara. A veces me hablaba a la oficina, me hablaba por celular, me mandaba recados con los trabajadores, que sí ya tenía la modificación de la queja, y la verdad yo la estuve evitando un tiempo hasta que me decidí a ir otra vez, y le dije que no quería cambiar los hechos porque eso había pasado. Me dijo entonces que me apurará, que pensará bien si quería o no hacer la denuncia porque el profesor ya se había enterado. Entonces que sí no hacía nada yo, él me iba acusar primero. Además nunca creyó mi versión. Me pidió testigos, los conseguí, los trato muy mal en la entrevista, los intimidó. Uno de ellos fue el Dr. Sergio Ugalde y él no quiso decir nada. Me acusó de sacar información del colegio. Y él Dr. González¹⁷⁵, que nunca desistió siempre me apoyo. Pero él me dijo que lo habían intimidado mucho, que la forma de preguntar, siempre era así. —Pero estás seguro, mete las manos al fuego por ella—. O sea cómo haciéndolo dudar, y él al final terminó apoyándome. Yo decido no denunciar, pero además ponerle una queja a esta persona. Y lo tengo aquí ante la defensoría de los derechos universitarios. Porque no me dejaba seguir el proceso, me pedía que cambiara mi queja. Cuando meto está queja ante defensoría. La respuesta es que la que me tiene que dar una explicación de todo lo que había pasado, es la Dra. Villegas [Gloria Villegas es la directora de la Facultad de FF y L de la UNAM]. Meto el escrito para que la Dra. Villegas me haga la aclaración. Y lo que me responden es que ellos ya contestaron a la defensoría y que ellos no me tienen que dar ningún dato a mí. Entonces me regresan con defensoría. Pero además en todo el proceso que llevaron ellos ya cuando puse la denuncia formal, nunca me avisaron nada, nunca me avisaron como iba, nada. Ni siquiera me dieron por escrito la resolución. Todo fue por teléfono, una vez hablaron y me dijeron que habían perdido todo mi archivo.¹⁷⁶

Ante las violaciones e irregularidades de la funcionaria del protocolo, Miriam decidió poner una queja ante la Defensoría de Derechos Universitarios (DDU), quienes le recomendaron que acudiese a

¹⁷⁵ El apellido es un seudónimo para proteger la identidad del profesor, que ha sufrido hostigamiento por apoyar la denuncia de Miriam con su testimonio

¹⁷⁶ *Ídem.*

la Unidad de Atención y Seguimiento de la Denuncia en la UNAM (UNAD). No obstante, en esta instancia omitieron y modificaron nuevamente el escrito inicial.

Yo meto la queja, contra la Dra. Luisa Fernanda Azuela, por no quererme recibir la queja, y por no permitirme proceder. Entonces la recomendación de la defensoría en ese momento, fue que pusiera la denuncia en la UNAD y ya no regresará a la Facultad. Fui y tengo aquí el acta de hechos y bueno ahí mismo, quitan las mismas partes que me había pedido quitar la Dra. Azuela. O sea nunca menciona que ya había intentado denunciar y que no me había dejado. No puedo mencionar el proceder de la Dra. Azuela porque ellos me decían, que eso me podía perjudicar a mí. Porque contaba que una autoridad ya se había enterado y mi caso ya había caducado. Entonces que no lo podía mencionar. Informándome más me dijeron que eso no debía haber sido así, porque no caducaba, al contrario se exhibía que no habían actuado¹⁷⁷.

A partir de que su jefe tuvo conocimiento de la denuncia en la UNAD, Miriam fue despedida de manera injustificada, sin liquidación, además no recibió el mes de sueldo que le correspondía por los días que había laborado:

Me despiden, o sea yo sé de la resolución los primeros días de noviembre, y mí me despiden el 9 de noviembre. Yo me enteró como 2 o 3 de noviembre a la semana me despiden. De hecho el último comentario de la jefa en tono burlón fue, -¿cómo vas con tu denuncia, ya ganaste? Y ya todos sabían que me iban a despedir. Porque el mismo abogado de la facultad me habló, me preguntó cómo me sentía y la verdad no le creí y no veía como su preocupación. Porque un empleado fue despedido dudo que les pregunte a todos. También me preguntaba que qué iba hacer, que sí acreditaba algún documento que me hubiera despedido. Que porque sí no tenía que tener cuidado, porque ellos me iban a demandar a mí por abandono. De hecho me quedaron a deber un mes. Cuando me despiden busque un abogado laboral. Ese es el plan por eso metí la denuncia laboral. Yo nunca tuve prestaciones, ni servicio médico, ni aguinaldo, ni prima vacacional. Los pagos se retrasaban hasta tres meses, o sea a veces no cobraba en dos o tres meses y yo tenía que quedarme a cubrir jornada completa. Entonces siento que hasta lo hacían a propósito, de hecho una vez hasta me acusaron de haber falsificado un documento, así tal cual: —Es que no encontramos tu orden de pago, pero que ya vemos que tú tienes una copia como que estamos viendo que las firmas se ven raras—. Siempre me encontraban algo para intimidarme. Como para ponerme en la mira para que yo me sintiera mal y me fuera. Es que las firmas se ven raras, y es como extraño que nadie encuentre una copia y que la única que la tenga seas tú. Sí entonces fue en estos últimos meses cuando yo me atreví a poner la denuncia, que ellos se enteraron de que fue el 5 de octubre, empezó todo el acoso, de hecho en los pasillos también sufría ese tipo de comentarios que decían no es que ya no le hables porque ya ves que te van a denunciar por acoso. O decían: ya no la toques porque ves que anda toda sensible, que tal sí te denuncia.¹⁷⁸

Cabe destacar que Miriam decidió dar continuidad al proceso de su denuncia, ante lo cual el abogado de la Facultad, le informó que el profesor había recibido una amonestación, pero en ningún momento le fue entregado un documento oficial que de fe de esa sanción.

Levanto el acta el 5 de octubre y es hasta los primeros días de noviembre del 2016, que me avisan que ya había concluido el proceso de investigación, que el resultado había sido una sanción para el profesor de manera oral. Me hablaron por teléfono, para decirme eso, y en eso momento yo le pedí que me diera una copia del expediente. Me dijo que iba a preguntar si eso se podía. Le dije

¹⁷⁷ *Ídem.*

¹⁷⁸ *Ídem.*

entonces quiero una copia de la resolución, por escrito, o sea aunque le vayan a dar una amonestación oral, quiero algo por escrito. Me dijeron que iban a preguntar si se podía. Y ya no tuve comunicación con ella. Hasta que le pedí una explicación a la Dra. Villegas, porque ella nunca respondió mi queja. Entonces lo hago por escrito.¹⁷⁹

El testimonio anterior da cuenta de la falta de un procedimiento para vigilar la actuación de las autoridades en el cumplimiento del protocolo de la UNAM. Al no existir ninguna figura que vigile o fiscalice el comportamiento de los funcionarios, figuras de orientación y el cumplimiento el protocolo y las sanciones correspondientes por las violaciones a dicho instrumento normativo. La censura de las instancias de justicia de la UNAM, dan cuenta de que no hay mecanismos para sancionar o dar recomendaciones a los funcionarios que no atiendan las quejas o acciones efectivas para facilitar el acceso a la justicia. Se puede observar que sigue habiendo obstrucción para que se depositen las quejas. Tergiversación de las versiones de las denunciante. Además hubo fallas al principio de confidencialidad, y nulidad de medidas para la reparación del daño.

Se observa además un vacío institucional y desconocimiento del procedimiento por parte de las autoridades capacitadas para emitir sanciones, además de instrucciones ambiguas y contradictorias entre las diferentes instancias de justicia.

Fuentes

La síntesis de hechos y sistematización de la información se basa en una entrevista realizada a la afectada y en un archivo que incluye documentos oficiales de dos esferas de justicia: la laboral y la universitaria.

Quejas realizadas en las instancias de justicia de la Universidad

- 1.- Queja presentada ante la Defensoría de Derechos Universitarios (DDU), con fecha del 28 de septiembre de 2016
- 2.- Acta de hechos de denuncia formal ante la Unidad de Atención y Seguimiento de la Denuncia en la UNAM, con fecha del 5 de octubre de 2016.
- 3.- Solicitud de copia a la respuesta de la queja presentada respecto de las irregularidades de los funcionarios frente a la denuncia presentada. Dirigida a la Dr. Gloria Villegas Moreno, Directora de la Facultad de Filosofía y Letras, con fecha del 16 de diciembre de 2016.
- 4.- Oficio de remisión y respuesta dirigido hacia la denunciante, emitido por la DDU. En donde se le indica que la respuesta se la debe dar la directora de la FF y L. Con fecha del 29 de septiembre de 2016.
- 5.- Respuesta de la dirección de la FF y L, firmado por la Dra. Gloria Villegas en la que establece que la respuesta se la debe pedir a la DDU y por lo tanto debe hacer una petición a la citada defensoría. Con fecha del 6 de enero de 2017.
- 6.- Solicitud de copia de expediente de parte de la denunciante, dirigida a la Lic. Lorena Orozco, encargada de la UNAD. Con fecha del 12 de enero de 2017.
- 7.- Solicitud de copia de expediente de parte de la denunciante, dirigida al Lic. Rubén García Zepeda, Jefe de la Oficina Jurídica de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM. Con fecha del 12 de enero de 2017.

Demanda Laboral

- 1.- Escrito de demanda laboral en contra de la Universidad Nacional Autónoma de México para el cumplimiento del contrato individual de la denunciante laboral. Con fecha del 2 de enero de 2017.

¹⁷⁹ *Ídem.*

Anexo 3 Presentación de estudio de Caso en el Instituto Politécnico Nacional (IPN)¹⁸⁰

Denuncia de violación a estudiante de licenciatura Escuela Superior de Ingeniería Química e Industrias Instituto Politécnico Nacional (IPN) Año 2014

El movimiento estudiantil de Politécnico de 2014, generó una serie de demandas y logros por parte de los alumnos, entre ellas el acceso a la justicia de género en casos de acoso sexual. En el contexto de las mesas de negociación entre el nuevo director, (tras la destitución de la anterior directora en cumplimiento al pliego petitorio) y los representantes estudiantiles de las diversas escuelas, el 9 de diciembre de 2014, una estudiante de la Escuela Superior de Ingeniería Química e Industrias, en una sesión televisada en canal 11, tomo la palabra para exponer su testimonio y exigió la destitución del profesor Álvaro de Jesús Cruz por abuso sexual y de los autoridades que intentaron silenciarla y proteger al docente:

Disculpe, director, por venir a interrumpir. Vengo a hacer una denuncia pública y a exigirle a usted mi seguridad y mi integridad. Desafortunadamente, fui parte de un abuso sexual [...] He ido a todas las instancias, fui con el director, él no ha hecho nada, de hecho me pidió que desistiera de las demandas que iba hacer [...] Le exijo a usted la destitución de los profesores, del director, porque sé y tengo el conocimiento de que muchas de mis compañeras están viviendo acoso, hostigamiento y que nos digan que eso es normal, y que nos aguantemos no es justo.¹⁸¹

Los representantes de la Escuela incluyeron en sus demandas la destitución del profesor. Aunque la participación de la estudiante no estaba en el orden del día, el moderador de la mesa (estudiante) impulsó el tema como prioridad. La intervención de la joven marcó un hecho sin precedente, con voz fuerte y serena, y un discurso cargado de indignación, señaló a diversas autoridades como cómplices. Después de haber escuchado la larga lista de agravios que sufrió por parte de diferentes funcionarios del IPN frente al público, el director se comprometió a petición de la denunciante a atender personalmente el caso. No obstante inmediatamente, le cedieron la palabra a la abogada general del IPN, Adriana Campos López, quién desatinadamente desmintió las acusaciones de la joven sobre la falta al debido proceso:

Lamento mucho que esto se esté dando en este foro, que no es el tema, pero si quiero comentar para contextualizar. Lo que ocurrió a la compañera, que no le debió haber ocurrido, que es muy lamentable, no le ocurrió dentro de la escuela. Primero que nada, segundo. Cuando acude con nosotros para solicitar apoyo, lo que hicimos es acompañarla al ministerio público para que presentara su denuncia, presentamos un juicio laboral en contra del profesor para destituirlo.¹⁸²

Después de exponer sus argumentos, muy poco convincentes por cierto, se le cedió la palabra al padre de la muchacha, quien reiteró que “jamás obtuvimos apoyo, lo que expuso la abogada es falso.” Al terminar su airada acusación, la muchedumbre de asistentes comenzó a aplaudir con júbilo, hasta que el director interrumpió para comprometerse en resolver el caso inmediatamente de manera personal como parte de las demandas estudiantiles contenidas en el pliego petitorio. Sin embargo, a pesar de que la

¹⁸⁰ Caso documentado por Magali Barreto Ávila, en el marco de la investigación “Violencia de género, denuncia pública y acceso a la justicia en la comunidad universitaria de la UNAM”. Magali Barreto Ávila es becaria en el Programa de Becas Posdoctorales en la UNAM (CEEOBP), en el Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación, IISUE, de 2014 a 2016.

¹⁸¹ La sesión televisada se puede ver en la página web : https://www.youtube.com/watch?v=UEmS6NVw_gM
[Consultada el 10 de diciembre de 2014].

¹⁸² La transcripción de los discursos ha sido realizada con base a la sesión televisada en vivo el 9 de diciembre de 2014.

estudiante contó con el apoyo estudiantil, las autoridades del IPN hasta la fecha no resuelto su caso, ni han implementado medidas para sancionar al profesor señalado por la estudiante.

La desafortunada intervención de la abogada general del IPN, mostró un argumento que generalmente es esgrimido por las autoridades universitarias para desatender los casos y eludir su responsabilidad, aludiendo falta de competencia. Este supuesto no se basa únicamente en la legislación universitaria, también es parte de la creencia (muy conveniente) de que el espacio universitario está limitado al territorio material, a las fronteras de sus instalaciones. Esta posición desconoce que el espacio universitario se produce también a partir de las relaciones asimétricas de poder entre estudiantado, docentes y directivos.

Bibliografía

Barreto Ávila, Magali. “Redes sociales digitales y escalas de justicia de género en universidades”. En Prensa en: *Revista Espacialidad de la Universidad Autónoma Metropolitana-Unidad Cuajimalpa*.

Anexo 4 Presentación de la situación de violencia contra las mujeres en la Escuela Nacional de Antropología e Historia (ENAH)¹⁸³

De acuerdo a la experiencia vivida en la Escuela Nacional de Antropología e Historia (ENAH), podemos decir que se han presentado casos de hostigamiento, acoso y violación sexual, entre alumnos y también por parte de maestros, así como casos de discriminación por sexo y por apariencia física de profesores hacia alumnos.

La mayoría de los casos no son denunciados formalmente ante las autoridades de la escuela, dado que aún no está funcionando ningún protocolo para atender estas situaciones, ni se cuenta con una instancia que haya sido formal y públicamente designado por las autoridades del ENAH para atender estos temas.

En concreto, existen casos que han sido denunciados ante la dirección, la secretaría académica y ante las coordinaciones de cada carrera, en estos casos la experiencia general no es alentadora, aunque existen personas comprometidas con el tema, la institución no ha tomado un papel activo en la resolución de estos conflictos, a razón de que hasta la fecha no se ha podido ejercer el protocolo ya propuesto.

Por esta razón y por la re-victimización que sufren quienes denuncian es que existe un importante sub-registro de casos y en la mayoría de ellos no ha participado alguna institución escolar en la resolución de los mismos.

A finales de 2015 un grupo de maestros y alumnos hicieron una propuesta de protocolo y formaron un comité para atender problemáticas relacionados a los temas antes mencionados, solamente se llevo un caso de violencia en el noviazgo de una pareja de alumnos, mismo que tuvo una buena y oportuna resolución, sin embargo en 2016 las autoridades decidieron que tanto el protocolo como el comité no podían seguir actuando.

El caso de acoso sexual de esta pareja de novios es una de las formas de violencia sexual que se manifiestan frecuentemente en las relaciones sociales dentro de la ENAH. En base a los registros de las diferentes denuncias compartimos otras formas, todas están en el rango de misoginia, hostigamiento, acoso y violación sexual.

El caso de un estudiante de la ENAH que se enamora de una compañera y durante el transcurso de 2 años la frecuenta, le hace regalos, insiste en estar detrás de ella hasta incomodarla. La afectada trata de ponerle un alto, a lo cual él se niega y comienza su insistencia de manera muy violenta. Ella busca acompañamiento en las diferentes coordinaciones y en la Dirección ante el temor de ver vulnerada su integridad física y psicológica. Ante el poco respaldo de las instituciones escolares recurre al Ministerio Público, donde le responden que “ahí no se previenen agresiones se levantan delitos y lo que vive no es acoso sexual”.

Lo que nos muestra la falta de información y sensibilidad por parte de todas las autoridades, que tienen la obligación de dar seguridad a su comunidad y de atender estas faltas.

Otro caso entre pares, es el de una estudiante de la UNAM que acude a la ENAH a visitar a sus amigos, por la tarde se retiran y acuden a la casa de una de ellas. Cuando todos están dormidos, uno de los

183 Este testimonio fue elaborado por compañeras de la ENAH, quienes prefieren quedar en el anonimato por temor a represalias dentro de la institución.

estudiantes de la ENAH que acudió, trata por la fuerza de levantarla haciendo tocamientos en diferentes partes del cuerpo de esta compañera, él intenta abusar sexualmente de ella, pero finalmente ella gritó y él se detuvo. Este caso fue denunciado en la ENAH recientemente, sin embargo continúa la falta de capacitación, acompañamiento y lineamientos debidos para asesorar, dar seguimiento y sancionar adecuadamente. El estudiante ante la denuncia pública se dio de baja temporal en tiempos institucionales no permitidos. Al solicitar el protocolo ya antes avalado, la respuesta que se da es que el Instituto Nacional de Antropología e Historia (INAH) (institución a la que depende la ENAH) lo detuvo por no tener elementos jurídicos. Así como se menciona que lo que se necesita en una consejería para atender no solo estos casos, sino también otros como los de plagio, lo que muestra la falta de sensibilidad al tema al equiparar un abuso sexual con un plagio.

Una vez más se hace evidente la necesidad de un protocolo especializado en este tema y con perspectiva de género para poder llevar a cabo con claridad los procesos. El protocolo que se entregó y se solicita dentro de la ENAH, debe ser especializado para informar, prevenir, erradicar y sancionar este tipo de problemáticas. No debe ser un protocolo sin perspectiva de género, ni debe confundir sus líneas de investigación.

La misoginia es una de las manifestaciones más constantes e invisibilizadas dentro de nuestra institución escolar, es ejercida tanto por hombres como por mujeres, sin embargo, la más evidente y denunciada es por parte de los profesores hombres hacia sus alumnas. Generalmente se realizan dentro de las aulas en clases, acompañadas por la risa de la mayoría de los presentes. Se escuchan argumentos como “tú no opinas, las mujeres deberían estar en el metate, las mujeres estudian hasta que encuentran marido, todas se llaman Marías”; además algunos profesores se comportan indiferentes ante las participaciones de las mujeres, dejando ver la anulación que hacen hacia ellas. Cuando se denuncia este tipo de acciones no se consideran relevantes ni siquiera lo suficiente para manifestar enojo y tomar medidas de sanción.

Hace tres años una compañera de la ENAH denunció a un profesor por hostigamiento y misoginia. Sin embargo le fue muy difícil sostener la denuncia, todo le indicó que ella estaba confundida. Cabe rescatar que este profesor es muy sonado entre pasillos por hostigar a alumnas y constantemente relacionar sus clases con pensamientos misóginos, así como acciones discriminatorias en contra de alumnas y alumnos de su clase.


Este hostigamiento por parte de docentes ha sido denunciado en algunas ocasiones, aunque es menos común, debido a la jerarquía en la que se encuentran estos. El caso de una estudiante que se relaciona con un profesor el cual la acusa de acoso y ella lo contra-demanda dentro de la institución. No recibe apoyo, recibe desacreditación. Ella decide acudir a Derechos Humanos y diferentes instancias legales. Su caso está en proceso legal externo. Ahora le han llamado de la institución a la conciliación.

Existe otro profesor que convoca a la generación en turno a un convivio en su casa, pero solo se entera una alumna por vez. Cuando llegan las compañeras o se informan nadie acudió o se enteró de dicho festejo. Se tienen tres registros de este *modus operandi*. En una ocasión intentó besar a la fuerza a una de las estudiantes en su casa, estando solamente ellos dos.

Se sabe informalmente de muchos casos que han sido denunciados informalmente (que son la mayoría) pero que no están dispuestos a denunciar dentro de la institución a falta de medidas indicadas y justas, por ello es necesario y urgente que se implemente un protocolo y un comité especializado para atender estos casos con una capacitación adecuada.


Anexo 5 UAM Iztapalapa¹⁸⁴

Mensajes del profesor Alberto Pérez Amador, de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) Iztapalapa, a través de su cuenta en Facebook.




Alberto Pérez-Amador Adam


9 de marzo · Ciudad de México · 🌐





Al respecto de este muy penoso "día de la mujer" (una estupidez más del totalitarismo de lo supuestamente "políticamente correcto"): Justo por que no soy sexista y apoyo la igualdad en el trato a las mujeres, siempre he tenido la buena costumbre de reprobar a las alumnas por igual que a los alumnos considerando sólo los resultados de sus exámenes y esfuerzos.

PS: En México son más las alumnas que los alumnos las reprobadas porque una gran mayoría de las mexicanas siguen teniendo la idea de "estudio mientras me caso" o "si llego con escote amplio enseñando lo tetona que estoy paso el semestre / me renueva la beca Conacyt"


Me gusta



Compartir


51



Alberto Pérez-Amador Adam

Ayer a las 13:28 · 🌐



Completamente de acuerdo con el recorte. El monto de las becas para candidatos a maestría y a doctorado es demasiado alto. Reciben prácticamente lo mismo que un Investigador Nivel 1 del S.N.I. Eso es un absurdo. Con la mitad del dinero que se les da ahora ya sería suficiente. Además, por la estructuración actual del programa de becas CONACYT, a las Universidades les conviene tener muchos becarios de maestría y doctorado CONACYT. Es una cuestión de prestigio. Pero una vez aceptadas no las pueden expulsar por no estudiar. De hacerlo el CONACYT califica de modo negativo a la Universidad. Como si nosotros fuéramos videntes para saber si una candidata va a trabajar o no dentro de un año. Al final del día, la consecuencia es que la persona que entra a un programa de Maestría o Doctorado financiado por CONACYT lo único que tiene que hacer es no morirse para obtener el título. Esto se observa con enorme frecuencia con las mujeres: se inscriben a una maestría o doctorado para que CONACYT les esté financiando la vida porque aun no encuentran marido que las mantenga. Acabo de tener cuatro casos a nivel maestría que ni siquiera presentaron exámenes o trabajos, porque están tan seguras que no las van a expulsar porque afectaría a la Universidad. Es decir: eso de las Becas Conacyt es un inmenso dispendio para mantener a haraganas.

184 Agradecemos a las profesoras de la UAM Xochimilco e Iztapalapa por facilitarnos estas imágenes.

Te apoya AARME

Alberto Pérez-Amador Adam compartió el video de **Feminazis, Feminazis Everywhere.**

11 de febrero · Ciudad de México · 🌐

Esto ya está llegando a México y no falta mucho para que las becas se las den por ser mujeres aunque el IQ sea el de una hormiga.



Feminazis, Feminazis Everywhere agregó un nuevo video: **Educación Posmoderna y Corrección política.**

19 de noviembre · 🌐

El modelo de educación obligatoria en unos años

(A lxs hxjxs retrasadxs hijxs de **PlayGround** lxs encantará)



69,703 reproducciones

👍 19

3 comentarios


👍 Me gusta

➦ Compartir

Anexo 6 Notificación sobre medida disciplinaria a profesor de la UAM Xochimilco

ACOSE

A.G.137.12
8 de mayo de 2012


Casa abierta al tiempo
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

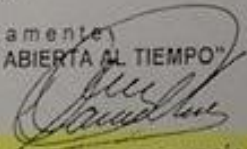
Profr. Roberto Roy Meza Baca (9596)
Técnico Académico
Departamento de Educación y Comunicación
División de Ciencias Sociales y Humanidades
Unidad Xochimilco
Universidad Autónoma Metropolitana

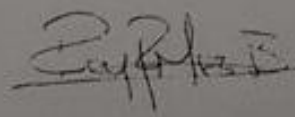
Por acuerdo del Dr. Enrique Fernández Fassnacht, Rector General, le notifico la medida disciplinaria que se le aplicará del 9 al 16 de mayo de 2012, consistente en la suspensión de la relación de trabajo que tiene establecida con la Universidad Autónoma Metropolitana, como Técnico Académico Titular "C", tiempo completo, adscrito al Departamento de Educación y Comunicación de la División de Ciencias Sociales y Humanidades en la Unidad Xochimilco de esta Universidad, con horario de labores de 8:00 a 16:00 horas, de lunes a viernes, por lo que durante ese periodo cesan las obligaciones de prestar el servicio y de pagar el salario, respectivamente.

La sanción disciplinaria se determinó con base en los hechos que quedaron asentados y acreditados en el acta de investigación administrativa que le fue instrumentada el 2 de mayo de 2012 y sus anexos, en especial, porque en el mes de enero de 2011 y durante el trimestre 2012-Invierno, en diversas ocasiones realizó propuestas sexuales y acosó a la alumna [REDACTED], el 3, 6 y 7 de febrero del presente año, hizo comentarios misóginos y faltó al respeto a la alumna [REDACTED] los días 9 y 13 de febrero del año en curso, respectivamente, ofendió a las alumnas [REDACTED] y finalmente, durante el trimestre 2012-Invierno era común que se dirigiera a sus alumnos de la Licenciatura en Comunicación Social, grupo SI03C del Módulo "Televisión y Procesos Culturales-Producción Audiovisual II", con un lenguaje inapropiado como "puta madre" e "inútiles", además de amedrentarlos y amenazarlos, sobre todo con golpear a las mujeres. De estos hechos tuvo conocimiento la Universidad el 9 de abril de 2012 y constituyen faltas de probidad y honradez, además de incumplimiento de sus funciones como profesor, de impartir y difundir la cultura en un ámbito de respeto a sus alumnos.


Lo anterior, con fundamento en las cláusulas 1, 6 y 36, fracción II del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), en relación con el artículo 47, fracción II, 134, fracciones I, IV, VII y 423, fracción X de la Ley Federal del Trabajo (LFT), conforme a los cuales su conducta constituye una falta que se sanciona con la rescisión de la relación laboral y la terminación de su contrato individual de trabajo celebrado con esta Universidad; sin embargo, en consideración a su antigüedad en la institución por más de 15 años, en esta ocasión le es aplicable el beneficio previsto en la cláusula 36, penúltimo párrafo del CCT, motivo por el que procede imponerle, sin responsabilidad para la Universidad, la medida señalada.

No obstante, se le requiere para que en lo sucesivo realice las funciones contratadas, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, además de observar buenas costumbres durante el servicio y tenga en cuenta que con fundamento en el último párrafo de la cláusula 36 del CCT, la repetición de la falta sancionada o la comisión de otra u otras distintas, que constituyan una causal legal y contractual de rescisión, hará procedente la rescisión de su contrato individual de trabajo con esta institución.

Atentamente,
"CASA ABIERTA AL TIEMPO"

MTR. DÁVID CUEVAS GARCÍA
Abogado General



cc: Lic. Iris Santacruz Fabila - Secretaria General
Secretaria de la Unidad Xochimilco
Lic. Arturo Eduardo García Quena - Coordinador General de Administración y Relaciones Laborales
M. Ed. Jorge Alicia Valdes y Capote - Director de la División de Ciencias Sociales y Humanidades en la Unidad Xochimilco
Lic. Diana Araceli Flores Mora - Directora de Recursos Humanos
Mtra. Yolanda Lagorreta Carranza - Directora de Asuntos Jurídicos
Lic. David Terán Mexicano - Delegado de la Oficina del Abogado General en la Unidad Xochimilco
Lic. Luis Adolfo Espartaco Ochoa Torres - Jefe del Departamento de Educación y Comunicación en la Unidad Xochimilco
Sr. Juan Manuel Burciaga Ochoa - Jefe del Departamento de Nómina
Lic. Juan Carlos Aparicio Barfuegos - Jefe del Departamento de Relaciones Laborales
Lic. Olivia Ortiz Ortiz - Jefa de la Sección de Recursos Humanos en la Unidad Administrativa


FRANCISCO JAVIER SUVEREZ/BOGAD@XOCHIMILCO.UAM.MX

ABOGADO GENERAL
Prolongación Canal de Miramontes 3855, Col. Ex Hacienda San Juan de Dios, Delegación Tlalpan, C.P. 14387, México D.F. Tel. 5483 4000 extensiones 1202 y 1203, fax 1204. Correo electrónico dcuevas@correo.uam.mx

Anexo 7 Solicitudes de información pública

El correo es una copia textual del original.

Notificación_Solicitud_F12394
Unidad de transparencia

03/05/2016
Para: XXX

XXX
Presente

En atención a su solicitud de acceso a la información con número de folio F12394, mediante la cual planteó: *“Solicito las versiones públicas de las resoluciones del Tribunal Universitario y de la Comisión de Honor, de los años 2011, 2012, 2013, 2014, 2015 y los que va del 2016.”* (sic), Le comento lo siguiente:

De acuerdo con la información proporcionada por el Secretario Auxiliar del Tribunal Universitario, en el periodo solicitado, la cantidad de resoluciones emitidas por ese órgano colegiado, excede el número de mil cien. Considerando que en promedio las resoluciones se componen de entre veinte y treinta páginas, se calcula que sería necesario producir y revisar alrededor de 27,000 páginas, por lo que tal actividad paralizaría el funcionamiento del tribunal y obstaculizaría el cumplimiento de sus funciones.

El artículo 40, fracción IV, del Reglamento de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales para la Universidad Nacional Autónoma de México establece que se desechará por improcedente y no habrá obligación de dar trámite a una solicitud cuando:

“IV. Su respuesta implique la revisión de documentos o expedientes o la elaboración de versiones públicas en un número tal que provoque una interrupción en las actividades de las Unidades Universitarias”

La anterior hipótesis se actualiza en el caso que nos ocupa. No obstante lo anterior, si Usted quisiera conocer algún dato o expediente en lo particular que ya esté concluido, estamos a sus órdenes para atender su solicitud.

Sin otro particular, reciba un cordial saludo

“POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU”
Cd. Universitaria, Cd. Mx., 03 de mayo de 2016

Mtro. Francisco Javier Fonseca Corona

Titular de la Unidad de Transparencia

Solicitudes elaboradas a siete de las principales Instituciones de Educación Superior (IES) en México:

1. Escuela Nacional de Antropología e Historia (ENAH)
2. Instituto Politécnico Nacional (IPN)
3. Universidad Autónoma de Chapingo (UACH)
4. Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM)
5. Universidad Autónoma Metropolitana (UAM)
6. Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)
7. Universidad Pedagógica Nacional (UPN)

La información puede ser recuperada, sólo deben introducir el número de folio en:

<http://www.plataformadetransparencia.org.mx/web/guest/solicitudes-contestadas>

Solicitud 1

Estadísticas de las denuncias hechas por alumnas, profesoras, investigadoras, trabajadoras, sobre violencia contra ellas. Favor de desglosar por:

1. Fecha de la denuncia
2. Ocupación de la denunciante (estudiante, profesora, investigadora, trabajadora).
3. Escuela, facultad, centro de investigación, etc., al que pertenece la denunciante.
4. Edad de la denunciante.
5. Tipos de violencia que denuncia (psicoemocional, física, económica, patrimonial, sexual; por hostigamiento sexual y acoso sexual, comunitaria).
6. Áreas que se encargaron de atender la denuncia.
7. Servicios proporcionados por la institución.
8. Sexo del agresor.
9. Ocupación del agresor (estudiante, profesor, investigador, trabajador).
10. Edad del agresor.
11. Relación con la denunciante (jefe, novio, tutor, etc.).
12. Estatus de la denuncia (en proceso, concluida, desechada, etc.).
13. Resolución (suspensión, expulsión, despido, reasignación, etc.).
14. Fecha de la resolución

O en su caso, las estadísticas de denuncia sobre violencia contra las mujeres con las que cuente la institución y sobre las resoluciones a dichas denuncias.

Folios de las solicitudes

1115100040016
1117100046816
3700000034216
6440000002916
2901000006716

Solicitud 2

Favor de facilitar el protocolo de atención a mujeres víctimas de violencia de género que opere la institución educativa, en caso de denuncia.

Folios de las solicitudes

1115100040116

1117100046916

3700000036916

6440000003016

2901000006816

El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en las Instituciones de Educación Superior (IES) en México. Informe paralelo entregado al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Comité CEDAW), en el marco de la revisión del 9º informe periódico del Estado Mexicano.

Investigación e integración del informe

Adina del C. Barrera Hernández
Magali Barrera Ávila

Ciudad de México

Febrero de 2017



Esta obra está sujeta a la licencia Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Internacional de Creative Commons. Para ver una copia de esta licencia, visite <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>.