

DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIAS EN LAS UNIVERSIDADES

Datos, leyes y buenas prácticas
Volumen II

INTERSECTA





CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO (COPRED)

Presidenta

Geraldina González de la Vega Hernández

Secretaría Técnica

Armando Jesús Meneses Larios

Rosa María Pérez Garía

Comunicación Social

Jorge Morales Novas

Andro Aguilar

Jazmín Castelán

Erika Cosío Triana

INTERSECTA ORGANIZACIÓN PARA LA IGUALDAD, A.C.

Directora Ejecutiva

Estefanía Vela Barba

Coordinadora de Incidencia

Nicole Huete Guevara

Analista del Área Jurídica y de Políticas Públicas

Haydeé Gómez Avilez

Analista de Datos

Regina Isabel Medina Rosales

Líder de Comunicación

Gabriela García Gorbea

Diseñadora

Pilar Eunice Medina Rosales

Ciudad de México, diciembre de 2022

ÍNDICE

Introducción

I. La violencia en las universidades: una cuestión de derechos 8

- 1. El marco constitucional y convencional de derechos humanos 10
- 2. Es una cuestión de derechos 11
- 3. La responsabilidad de las universidades e instituciones de educación superior 15

II. Políticas transversales para la construcción de igualdad 19

- 1. Políticas de participación: con y para la comunidad 21
 - A. Sentando las bases 21
 - B. Construyendo en colectivo 22
 - C. Evaluando las políticas 23
- 2. Políticas de información: conocer a la población universitaria y mapear focos de atención 24
 - A. Datos con enfoque de derechos humanos 24
 - i. Participación 25
 - ii. Desagregación de los datos 27
 - iii. Autoidentificación 28
 - iv. Transparencia 28
 - v. Privacidad 29
 - vi. Rendición de cuentas 30
 - B. Instrumentos estadísticos 31
 - i. Censo de la población universitaria 31
 - ii. Encuestas 33
 - a. De percepción de clima escolar y organizacional 33
 - b. Encuestas de victimización 34
 - C. Evaluaciones 35
 - i. Evaluaciones al personal docente por parte del estudiantado 35
 - ii. Evaluaciones laborales 36
 - iii. Evaluaciones de las políticas institucionales 36
 - D. Otros mecanismos 37
 - i. Reportes sobre situaciones de discriminación o violencia 37
- 3. Los marcos normativos internos que rigen a las IES y universidades 38
 - A. Los valores y los principios 38
 - B. Las reglas 39
 - i. Las conductas 39
 - a. La variedad de las violencias 40
 - b. ¿La violencia de género? 44
 - c. La violencia y la discriminación 45
 - d. Focos rojos 45
 - ii. Los sujetos obligados 47
 - iii. Los alcances de las reglas 49
 - a. El ámbito espacial de aplicación 49
 - b. Ámbito temporal de aplicación 50

4. Políticas de comunicación: ¿por qué importa atender la violencia en nuestras universidades e instituciones de educación superior?	51
A. Acciones formativas y de capacitación	51
i. Políticas de inducción	51
a. Para el personal	51
b. Para el estudiantado	52
ii. Sensibilización y capacitación para el personal	52
B. Campañas permanentes de información	53
5. Políticas de prevención: ¿cómo evitar que la violencia suceda?	54
A. Sobre la composición de la comunidad universitaria	54
B. Sobre los contenidos de los planes de estudio y las clases	56
C. Sobre los eventos con respaldo institucional	57
D. Sobre los espacios extracurriculares	57
E. Sobre los órganos de representación	58
F. Sobre el uso del lenguaje	59
G. Sobre la investigación académica	60
H. Adecuación de espacios físicos	60
I. Otras políticas de prevención	62

III. Políticas específicas frente a un acto de violencia: ¿qué hacer?..... 65

1. Políticas de atención	66
A. Centro(s) de atención	68
B. Orientación legal	69
2. Políticas de resolución	70
A. Procedimiento de queja o denuncia	70
B. Órganos de decisión	71
C. Medidas cautelares	72
D. Estándares y cargas probatorias	73
E. Sanciones	74
F. Restitución de derechos en el contexto universitario	75
i. Medidas de restitución	75
ii. Medidas de rehabilitación	75
iii. Medidas de satisfacción	75
iv. Garantías de no repetición, en sus dimensiones individual, colectiva, material, moral y simbólica	76
G. Posibilidad de apelar ante otra instancia	76

IV. Políticas de rendición de cuentas: ¿cómo vamos?..... 79

1. La transparencia como eje rector	80
2. Reportes periódicos a la comunidad universitaria	80
3. Evaluación periódica de las políticas y protocolos	82

V. Otras consideraciones importantes 85

1. Presupuesto	86
2. Órgano rector	86

VI. Checklist de buenas prácticas 87

Introducción

Las violencias en el contexto universitario son un fenómeno común que afecta a una multiplicidad de derechos humanos, entre los que se encuentran el derecho a la igualdad y no discriminación, a la integridad, a la seguridad y libertad personal, a la educación y a la salud, entre otros. En particular, cuando hablamos de violencia de género contra las mujeres, de acuerdo con la ENDIREH 2021, una de cada cinco mujeres cursando sus estudios superiores reportó haber sufrido violencia en el ámbito escolar en los 12 meses previos al levantamiento de la encuesta. Las violencias incluyeron desde las ofensas hasta los golpes y la violación. Fueron perpetradas por compañeros, profesores e incluso por las mismas autoridades escolares. La mayoría de ellas ocurrió en las instalaciones universitarias.

Para **detener y reducir las violencias que viven las estudiantes y las trabajadoras en el ámbito universitario, se requieren una variedad de intervenciones por parte de distintos actores, incluyendo a las mismas autoridades de las instituciones de educación superior.** Por un lado, éstas tienen la responsabilidad legal de garantizar espacios incluyentes, seguros y libres de violencia. Por otro, al ser quienes deciden sobre las reglas cotidianas que rigen las relaciones universitarias e inciden directamente en el día a día del funcionamiento del mundo escolar, son quienes están mejor posicionadas para modificar el ambiente y la dinámica universitaria, para así garantizar los derechos de quienes habitan las universidades, incluyendo a las personas estudiantes y, en este sentido, promover una educación plena, igualitaria y segura.

Sabemos que las instituciones de educación superior fungen como centros de formación, pero también es importante reconocer que tienen otras facetas, como centros de trabajo, centros deportivos o centros culturales, por mencionar algunos. **Este documento busca ofrecer propuestas de políticas institucionales para dar respuesta a la complejidad de las instituciones de educación superior, con un énfasis en las obligaciones que se**

derivan de la Ley General de Educación Superior (LGES), publicada en el Diario Oficial de la Federación en abril de 2021. No obstante, es importante recalcar que, además de la LGES, las instituciones cuentan con obligaciones que se derivan de otros instrumentos y ámbitos, mismos que se abordan y explican dentro del primer apartado.

Este documento proporciona herramientas prácticas para garantizar una experiencia universitaria segura para todas las personas que ocupan las universidades, incluyendo al estudiantado y las personas que ahí laboran. Con base en el derecho, los datos y las buenas prácticas, se proporciona una guía de acción actualizada para las autoridades de las instituciones de educación superior. No es, por supuesto, un documento exhaustivo. Al final, las medidas concretas que se adopten dependerán de cada institución educativa, según sus necesidades, realidades, capacidades y marcos institucionales. Sin embargo, sí busca otorgar un piso mínimo de acción. Es importante mencionar que **este documento es la continuación del primer volumen de esta colección, lo cual representa un seguimiento y actualización de esta guía conforme a la legislación vigente.**

La información se estructura de la siguiente manera. Para comenzar, se ofrece un apartado con las obligaciones jurídicas que tienen las universidades en el tema, tanto a nivel nacional como a nivel internacional. Los siguientes apartados están enfocados en buenas prácticas referentes a políticas institucionales que las universidades e instituciones de educación superior pueden implementar: políticas transversales de construcción de igualdad y políticas específicas para prevenir y atender casos de violencia. Los apartados sobre políticas incluyen argumentos empíricos basados en los datos disponibles sobre la experiencia de las personas en las universidades. También se toma en cuenta la experiencia en la atención de casos desde el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED).

Su contenido busca hilar, dentro de una misma narrativa, los datos, las leyes y las buenas prácticas, con el objetivo de que sirva como guía para las universidades.





La violencia en las universidades: una cuestión de derechos

1. El marco constitucional y convencional de derechos humanos

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (en adelante, Constitución o CPEUM) establece en su artículo 1º la obligación general a las autoridades, en el ámbito de sus competencias, de respetar, proteger, garantizar y promover los derechos humanos. Este artículo también determina el deber específico de prevenir, investigar, sancionar y reparar cualquier vulneración de un derecho humano. Para ello, les corresponde a las distintas autoridades del Estado establecer los mecanismos y las medidas necesarias para que este mandato se vuelva una realidad.

Obligaciones generales en materia de derechos humanos	Deberes específicos frente a la vulneración de un derecho humano
Respetar Proteger Garantizar Promover	Prevenir Investigar Sancionar Reparar

Además, es importante señalar que, de acuerdo con nuestro texto constitucional, los tratados internacionales en materia de derechos humanos tienen la misma jerarquía que la Constitución. Esto se traduce en que, entre otras cosas, cuando México ratifica un tratado internacional que reconoce un derecho humano, el Estado contrae obligaciones jurídicas que son exigibles ante sus autoridades.

La imposición de estas obligaciones en materia de derechos humanos también incluye a las autoridades de las instituciones de educación superior (en adelante, IES) o universidades en el ámbito de sus competencias, sin importar el carácter de la institución que se trate, puesto que deben observar las disposiciones constitucionales y de tratados internacionales en materia de derechos humanos.

Parte importante de estas obligaciones en el contexto universitario implica crear espacios libres de discriminación y de violencia porque se trata de una situación que puede vulnerar diversos derechos que las autoridades universitarias deben atender.

Recientemente, como parte de este esfuerzo se han creado y modificado marcos normativos con el fin de determinar responsabilidades claras de las autoridades universitarias para entender, atender y eliminar las violencias que acontecen en el espacio universitario, en especial, la violencia de género contra las mujeres. Cada vez más, el orden jurídico reconoce no sólo los derechos de las personas a desarrollarse de manera plena en

contextos educativos seguros e incluyentes, sino que especifica la variedad de medidas que las instituciones de educación superior tienen que impulsar para garantizarlos.

Por ende, **es importante que las universidades conozcan a fondo estas obligaciones jurídicas en lo que a vivir libres de violencia se refiere.**

Si bien a lo largo del documento se continuará haciendo referencia a las obligaciones concretas de las universidades, en este apartado se busca ofrecer, de forma breve, un panorama sobre la regulación jurídica y las obligaciones de las autoridades estatales frente a la violencia, que es también aplicable al contexto universitario.

2. Es una cuestión de derechos

La violencia, en términos del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se refiere a “un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico”.¹

Lo primero que debe de quedar claro es que **la prevención, atención y eliminación de la violencia en el contexto universitario es una cuestión de derechos.**

Cuando las personas viven violencia o no se les garantiza una adecuada atención y reparación de las violencias que viven, sus derechos humanos están siendo vulnerados.

Son múltiples los derechos que pueden estar involucrados cuando existe una situación concreta de violencia.

Por un lado, cuando la violencia recae desproporcionadamente sobre un grupo de personas o cuando es ejercida en contra de alguien por pertenecer a un grupo de atención prioritaria,² **la violencia constituye una vulneración del derecho a la igualdad y a la no discriminación.**

¹ Artículo 1º del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Este Convenio fue ratificado por México el 15 de marzo de 2022 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 1 de abril del mismo año. Este entrará en vigor para el país doce meses después de la fecha de registro de su ratificación ante la OIT. Aunque resulta claro que este Convenio se refiere a la violencia y acoso en el ámbito del trabajo, se retoma esta definición por su carácter expansivo con el que define la violencia y su carácter orientador en la elaboración de políticas públicas y normativas que aborden la violencia en distintos ámbitos, incluyendo el universitario.

² La Constitución Política de la Ciudad de México define en su artículo 11 a grupos de atención prioritaria como aquellos que “que debido a la desigualdad estructural enfrentan discriminación, exclusión, maltrato, abuso, violencia y mayores obstáculos para el pleno ejercicio de sus derechos y libertades fundamentales”.

Esta relación entre la discriminación y la violencia se ha reconocido en diversos tratados internacionales en materia de derechos humanos. Por ejemplo, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (Convención CERD), ratificada por México, señala en su artículo 5 que los Estados se comprometen “a prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas”, particularmente, entre otros, en el goce del derecho “a la seguridad personal y a la protección del Estado contra todo acto de violencia o atentado contra la integridad personal cometido por funcionarios públicos o por cualquier individuo, grupo o institución”.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Convención DPD), otro instrumento ratificado por México, impone a los Estados parte en su artículo 16 la obligación de “adoptar medidas [...] pertinentes para proteger a las personas con discapacidad, tanto en el seno del hogar como fuera de él, contra todas las formas de explotación, violencia y abuso”.

Particularmente, el Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés)³ ha sido enfático en señalar que cuando se trata de violencia por razón de género contra las mujeres, es decir, aquella que es “ejercida contra la mujer porque es mujer o que le afecta de forma desproporcionada”,⁴ ésta constituye “una forma de discriminación que impide gravemente [el] goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre”.⁵

Otro derecho vulnerado cuando se habla de violencia de género contra las mujeres es el **derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia**, reconocido en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención Belém do Pará), también ratificada por México. De acuerdo con esta Convención, este derecho incluye el ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

³ El Comité CEDAW supervisa la aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

⁴ Comité CEDAW, Recomendación General núm. 19 “La violencia contra la mujer”, Doc. A/47/38, 1992, párr. 6. Esta definición también ha sido retomada por el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) en su artículo 1º para referirse a la violencia por razón de género y por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en diversas ocasiones, por ejemplo, en el Caso del Penal Miguel Castro Castro vs. Perú. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 25 de noviembre de 2006. Serie C No. 160, párr. 303, y en el Caso Mujeres Víctimas de Tortura Sexual en Atenco vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 28 de noviembre de 2018. Serie C No. 371, párr. 221.

⁵ Comité CEDAW, Recomendación General núm. 19 “La violencia contra la mujer”, Doc. A/47/38, 1992, párr. 1 y Comité CEDAW, Recomendación General núm. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general núm. 19, párr. 1, CEDAW/C/GC/35, 2017.

⁶ Artículo 6 de la Convención Belém Do Pará.

La violencia también puede implicar la vulneración del **derecho a la integridad personal**⁷ que protege a las personas frente a “cualquier acto infligido en menoscabo físico, psíquico o moral”.⁸ En el ámbito educativo, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) ha señalado que las personas que se desarrollan en ese ámbito tienen la obligación de velar por la integridad personal del estudiantado⁹ y evitar, a toda costa, situaciones de violencia.¹⁰ Pero, al mismo tiempo, la violencia puede vulnerar el **derecho a la salud** de una persona, considerando no solo el daño instantáneo que provoca, sino también las secuelas que puede generar al bienestar de una persona. Desde esta óptica, la violencia irrumpe la posibilidad de que las personas disfruten el “más alto nivel de bienestar físico, mental y social”.¹¹

Más allá de la variedad de derechos que se vulnera con la violencia, cuando ésta ocurre en el contexto universitario o en el marco de una relación universitaria, se vuelve, además, una vulneración del **derecho a la educación** en sí misma, pues impide que las personas disfruten plenamente de la experiencia educativa. La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) considera que se puede afirmar que “los negativos efectos de la violencia escolar van más allá del impacto en [la víctima, ya que] esta situación afecta las vidas de quienes la observan, creando una atmósfera de inseguridad y ansiedad incompatible con el aprendizaje”.¹²

Por su parte, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que el derecho a la educación incluye la observancia de los derechos humanos en el marco del proceso educativo, por lo que “una educación que se imparta vulnerando derechos humanos” —como sucede cuando se experimenta violencia en el ámbito universitario— “no permite cumplir con [sus propios fines]”, por lo que se vulnera el derecho a la educación. Por ello, sostiene la Corte IDH, los Estados tienen la obligación de “adoptar acciones adecuadas para prevenir violaciones a los derechos humanos en el curso del proceso educativo”¹³ lo que incluye cualquier forma de violencia.

⁷ Artículo 5, párrafo 1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Véase Corte Interamericana de Derechos Humanos, Cuadernillo de jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos No. 10: Integridad personal, disponible en: www.corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/cuadernillo10.pdf.

⁸ Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Amparo Directo 35/2014, resuelto el 15 de mayo de 2015, p. 32.

⁹ A lo largo de este documento se utilizará el término “estudiantado”. Si bien la Ley General de Educación Superior hace referencia a “estudiantes”, se ha optado por un término incluyente de toda la población.

¹⁰ Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso Guzmán Albarracín y otras vs. Ecuador. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 24 de junio de 2020, Serie C No. 405, párr. 130.

¹¹ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No. 14, El derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud, E/C.12/2000/4, 11 de agosto de 2000; Comité de la CEDAW, Recomendación General No. 24, La mujer y la salud, 2 de febrero de 1999.

¹² Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Amparo Directo 35/2014, resuelto el 15 de mayo de 2015, pp. 35-36.

¹³ Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso Guzmán Albarracín y otras vs. Ecuador. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 24 de junio de 2020, Serie C No. 405, párr. 118.

En particular, cuando se trata de violencia sexual, la Corte IDH ha reiterado que los Estados deben establecer medidas “para vigilar o monitorear la problemática de la violencia sexual en instituciones educativas y desarrollar políticas para su prevención”.¹⁴

Tabla 1. Derechos a respetar, proteger, garantizar y promover en el ámbito universitario o de educación superior

	Fundamento constitucional y convencional
Derecho a la igualdad y a la no discriminación	Artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; Artículos 2º, 3º y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; artículo 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; artículos 1, 3 y 10 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; Artículos 1 y 2 de la Convención sobre los Derechos de Personas con Discapacidad; artículo 1 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; Artículos 1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; Artículos 1 y 2 de la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad; Artículos 2 y 3 de la Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia
Derecho a la vida	Artículo 6 del Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos; Artículo 10 de la Convención sobre los Derechos de Personas con Discapacidad; Artículo 4º Convención Americana sobre Derechos Humanos;
Derecho a la integridad personal	Artículo 29 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; Artículo 7 y 10 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; Artículo 5 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; artículo 9 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
Derecho a la libertad y seguridad personal	Artículo 9 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; artículo 7 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos;
Derecho al libre desarrollo de la personalidad	Artículo 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículos 7 y 11 de la Convención Americana de Derechos Humanos
Derecho a vivir libre de violencia	Artículo 3 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer; artículo 16 de la Convención sobre los Derechos de Personas con Discapacidad

¹⁴ Ibid, párr. 120.

¹⁵ Todos los instrumentos internacionales y regionales citados han sido ratificados por el Estado mexicano y por ende, forman parte de nuestro derecho interno y adquieren jerarquía constitucional.

Derecho a la autonomía sexual	Artículo 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículo 11 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos
Derecho a la salud	Artículo 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículo 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; artículo 10 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; artículo 25 de la Convención sobre los Derechos de Personas con Discapacidad
Derecho a la educación	Artículo 3 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículo 13 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; artículo 10 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; artículo 24 de la Convención sobre los Derechos de Personas con Discapacidad; artículo 5 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; artículo 13 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

3. La responsabilidad de las universidades e instituciones de educación superior

Como ya señalamos, las universidades e instituciones de educación superior se encuentran vinculadas al marco de protección de derechos humanos.

Ya sea una institución pública, privada, autónoma o descentralizada, las obligaciones de respeto, protección, garantía y promoción prevalecen, sin importar que se trate de los derechos de su plantilla docente, administrativa o estudiantil.

¹⁶ Al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha interpretado que los derechos fundamentales son elementos que permean todo el ordenamiento jurídico, incluyendo a las relaciones entre particulares. De este modo, como regla general, algunos deberes derivados de normas de derechos fundamentales son susceptibles de regir las conductas de los particulares, además del actuar del Estado, entre el que se incluye el derecho a la educación. Véase Tesis: 1a./J. 15/2012 (9a.), DERECHOS FUNDAMENTALES. SU VIGENCIA EN LAS RELACIONES ENTRE PARTICULARES, Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 159936. En específico, cuando se trata del derecho a la educación, la Corte Interamericana ha señalado que las autoridades escolares deben respetar los derechos de las personas estudiantes y, cuando se trate de personal docente, “se debe brindar orientación y educación en forma acorde a sus derechos”. Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso Guzmán Albarracín y otras vs. Ecuador . Sentencia de 24 de junio de 2020, Serie C No. 405, párr. 130. Por su parte, el Comité CEDAW, en su Recomendación General No. 35, ha señalado que, cuando se trata de violencia de género contra las mujeres, el Estado está obligado a responder por los actos u omisiones de organismos privados “que prestan servicios públicos, como la atención de [...] la educación, se consideran actos atribuibles al propio Estado”. Esto se traduce en que una persona, en términos de la Convención CEDAW, puede acudir a los mecanismos del sistema universal de protección a derechos humanos frente a las acciones u omisiones que ha realizado un agente no estatal y demandar al Estado por esos hechos.

En concordancia con estas obligaciones, en años recientes ha habido una serie de reformas legislativas cuyo propósito ha sido incidir en la erradicación de la violencia escolar en general, y de la violencia universitaria en particular, especialmente la que se vive en razón de género contra las mujeres. Lo que existe en México es un entramado complejo pero explícito en el que las **universidades e instituciones de educación superior han ido adquiriendo obligaciones concretas**. Esto es cierto tanto para las universidades e instituciones privadas, como para las públicas, incluidas las que tienen autonomía constitucional.

No hay una única fuente de obligaciones. Para empezar, la normativa que rige a las universidades varía, por supuesto, dependiendo del tipo de institución de educación superior de la que se trate. Pero, por lo general, hay obligaciones concretas que se derivan, por mencionar algunos regímenes, del derecho educativo, del derecho administrativo, del derecho laboral, del derecho civil, del derecho de los derechos humanos, del derecho anti-discriminatorio e incluso del derecho penal¹⁷

En conjunto, el orden jurídico les impone a las instituciones de educación superior la obligación de no perpetrar directamente violencia y de prevenir, atender, detener y repararla adecuadamente.

Leyes	Artículos más relevantes
Ley General de Educación	Artículos 15, 16, 30, 72, 74
Ley General de Educación Superior	Artículos 7, 8, 9, 37, 42, 43
Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia	Artículos 10, 12, 13, 14, 15
Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación ¹⁸	Artículos 1, 4, 9
Ley General de Responsabilidades Administrativas	Artículo 49
Ley Federal del Trabajo	Artículos 2, 3, 3 bis, 47, 132, 133, 353-J, 378, 994
Ley de Educación del Distrito Federal	Artículos 10, 18, 178
Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México	Artículos 3, 7

¹⁷ Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México & Intersecta, *Discriminación y violencia en las universidades*. Datos, leyes y buenas prácticas. Volumen 1, 2020, pp. 111-129.

¹⁸ Sabemos que, para las autoridades locales en la Ciudad de México, la normativa aplicable es la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México. No obstante, se ha agregado porque esta ley tiene aplicación cuando se trate de autoridades federales, y contiene estándares importantes en la materia.

Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México	Artículos 4, 5, 6, 11, 14
Ley de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México	Artículo 49
Código Civil para el Distrito Federal	Artículo 1916

Es la Ley General de Educación Superior, sin embargo, la que concreta de forma más detallada, las medidas que las instituciones de educación superior deben implementar para hacer frente a la violencia. Por un lado, la ley establece que “la educación superior fomentará el desarrollo humano integral de [las personas] estudiantes en la construcción de saberes basado en [...] [e]l combate a todo tipo y modalidad de discriminación y violencia”. No obstante, la ley reconoce que se debe hacer un “especial énfasis en la [violencia] que se ejerce contra las niñas y las mujeres, las personas con discapacidad o en situación de vulnerabilidad social, y la promoción del cambio cultural para construir una sociedad que fomente la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres”.¹⁹

Aunado a ello, la ley dispone que las instituciones de educación superior promoverán “modelos y programas educativos, así como acciones afirmativas que eliminen las desigualdades y la discriminación por razones económicas, de origen étnico, lingüísticas, de género, de discapacidad o cualquier otra, que garanticen el acceso, permanencia, continuidad y egreso oportuno equilibrado entre mujeres y hombres en los programas de educación superior”.²⁰

Particularmente, la ley vincula directamente a las instituciones de educación superior a que, en el ámbito de sus competencias, promuevan todas “las medidas necesarias para la prevención y atención de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la de género, así como para la protección del bienestar físico, mental y social de sus estudiantes y del personal que labore en ellas”.²¹

Finalmente, la ley fija la adopción de distintas medidas en el ámbito institucional y académico, así como en el entorno de la prestación del servicio, para garantizar que las instituciones de educación superior se constituyan como espacios libres de todo tipo y modalidad de violencia.²²

En lo subsecuente, este documento se basará en dicha ley. Sin embargo, cuando se estime pertinente, se hará referencia a otras normas relevantes que son aplicables y que ofrecen una protección más amplia a las personas.

¹⁹ Artículo 7, fracción VI de la Ley General de Educación Superior.

²⁰ Artículo 37, fracción II de la Ley General de Educación Superior.

²¹ Artículo 42 de la Ley General de Educación Superior.

²² Artículo 43 de la Ley General de Educación Superior.





Políticas transversales para la construcción de igualdad

Para crear y mantener espacios universitarios seguros e incluyentes, las instituciones de educación superior deben implementar una diversidad de medidas. Como cualquier otro fenómeno social complejo, **las violencias requieren medidas integrales, articuladas, coordinadas, claras, bien financiadas y basadas en la evidencia, que se sometan periódicamente a revisión. Más aún, para que estas políticas tengan éxito, la participación por parte de la comunidad universitaria en su creación, adopción, implementación y revisión es crucial.**

Para garantizar espacios universitarios seguros, incluyentes, igualitarios y libres de violencia es necesario que las instituciones de educación superior cuenten con marcos normativos adecuados. Pero no basta con crearlos en abstracto; es fundamental prestar atención a cómo se construyen esos marcos —con la participación de la comunidad y con base en la evidencia— y a cómo se comunican, cómo se aplican, cómo se evalúan e incluso cómo se modifican, de ser necesario. El tratamiento de las violencias, en este sentido, requiere de un círculo virtuoso de intervenciones que se retroalimenten mutuamente.



A continuación, se hará referencia a cada una de este conjunto de políticas, apelando al derecho y a los datos para entender su relevancia.

1. Políticas de participación: con y para la comunidad

A. Sentando las bases

El primer paso que una institución universitaria puede tomar para erradicar la violencia en su entorno es adquirir un compromiso firme con este objetivo.

Dicho compromiso debe emanar de una intención real de generar cambios que propicien que la universidad se convierta en un espacio seguro, no solamente de la necesidad de dar cumplimiento a las obligaciones que el derecho impone a las instituciones de educación superior.

Para ello, **es importante que este compromiso permee a las autoridades de las instituciones de educación superior de todos los niveles y áreas de especialización, desde lo académico hasta lo administrativo.** Esto requerirá **procesos de sensibilización** que permitan acercar a las personas responsables de tomar decisiones a las realidades de discriminación y violencia que ciertos grupos experimentan dentro de las instituciones educativas. Esta sensibilización y la posibilidad de ser agentes de cambio dentro de sus universidades constituyen el mejor punto de partida para erradicar la violencia y construir igualdad. Es particularmente importante **garantizar que el personal directivo o los órganos de gobierno de las**

universidades tengan como una de sus prioridades el impulso de estas políticas, pues una falta de interés en esos niveles puede tener repercusiones negativas en todos los demás.

El compromiso firme con la erradicación de cualquier tipo de violencia o acoso y con la construcción de una universidad segura también deberá verse reflejado en un **proceso adecuado de construcción de políticas encaminadas a lograr este fin.** Si bien existe una urgencia por contar con políticas, protocolos e instrumentos que permitan atender las situaciones de las que la universidad tiene conocimiento todos los días, es importante que al proceso de diseño de éstas se les dedique el tiempo y los recursos necesarios para que realmente respondan a las necesidades y a las realidades de la comunidad universitaria. Se sugiere buscar un balance entre realizar un trabajo exhaustivo de diagnóstico y reaccionar de manera oportuna ante las demandas de la comunidad.

Un marco normativo construido detrás de un escritorio y tomando en cuenta, exclusivamente, la voz de

algunas personas expertas en el tema rara vez podrá dar respuesta a las realidades complejas de las universidades e IES. No está de más recordar que estas instituciones son centros educativos y centros de trabajo a la vez. En la mayoría de las ocasiones también son centros deportivos, recreativos e incluso culturales. Es por esta complejidad que **es necesario considerar la participación de los diferentes grupos que conforman la comunidad universitaria en los procesos de construcción de las políticas institucionales.**

B. Construyendo en colectivo

Las políticas para erradicar cualquier tipo de discriminación, violencia o acoso y para promover la igualdad en las universidades e IES deberán ocupar un lugar significativo, pues serán el marco que regirá la diversidad de relaciones e interacciones que se dan al interior de las instituciones. Por ello, es importante que los procesos de construcción y diseño de éstas se alimenten de las experiencias y realidades de todas las personas que conforman la comunidad universitaria.

Si bien es necesario, como ya se ha señalado anteriormente, que estas políticas sean impulsadas desde y por el personal directivo o los órganos de gobierno de las instituciones, una buena práctica es incluir **una diversidad de voces en la construcción y retroalimentación de las políticas y mecanismos diseñados para prevenir, atender y sancionar la violencia en las universidades.** Las aportaciones pueden realizarse a través de diferentes instrumentos, como lo son: encuestas, grupos focales, entrevistas a profundidad, rondas de revisión y retroalimentación de los documentos, entre otras.

Es particularmente importante **garantizar que quienes participen en el proceso reflejen adecuadamente la composición de la población universitaria** —incluyendo el estudiantado, personal docente, personal administrativo y otro tipo de personal— **y que se haga un esfuerzo por incluir a grupos tradicionalmente excluidos de los espacios de toma de decisiones**, entre ellos: mujeres, personas indígenas y afrodescendientes, personas con discapacidad y personas LGBTQ+. Además de permitir que la población conozca con mejor detalle las políticas y mecanismos por ser partícipes de su creación, lo anterior puede ser beneficioso para generar mayor apropiación de éstas entre la comunidad universitaria.

Las siguientes preguntas²³ pueden ser útiles para diseñar el esquema de participación de los grupos previamente señalados.

²³ Adaptadas del cuestionario de Beverly A. McPhail para analizar políticas desde un marco feminista. Beverly A. McPhail, "A Feminist Policy Analysis Framework", *The Social Policy Journal*, vol. 2, núm. 2-3, 2003, pp. 55-58.

- a) ¿En qué forma pueden participar en la definición de los problemas que la(s) política(s) pretenderá(n) atender?
- b) ¿De qué manera(s) pueden participar en la creación de la(s) política(s)?
- c) ¿De qué manera(s) pueden participar en la implementación de la(s) política(s)?
- d) ¿De qué manera(s) pueden participar en la evaluación de la(s) política(s)?

Aunque es cierto que existen personas expertas que pueden acompañar los procesos de construcción de políticas y aportar conocimientos o herramientas específicas, es recomendable que las universidades reconozcan y aprovechen la experiencia y los conocimientos de su propio personal para el diseño de éstas. Los y las profesoras de derecho, por ejemplo, pueden hacer aportes significativos al apartado que contenga los procedimientos de queja, siempre de manera apegada a los derechos humanos. Además, la planta docente de trabajo social o el personal que da atención psicológica a los y las estudiantes puede aportar a las políticas de atención en situaciones de crisis.

C. Evaluando las políticas

Quizás uno de los elementos más importantes de cualquier política institucional es su evaluación, pues permite identificar si los objetivos planteados se están alcanzando y, en caso de que no, hacer los ajustes necesarios para ese propósito. De igual forma, la evaluación permite generar evidencia que alimente la creación de nuevas políticas.

Para poder diseñar un plan de evaluación que funcione para la política y para la institución, es importante que se haga un trabajo de definición de indicadores, metas y mecanismos de evaluación.

Asimismo, en función de los recursos y el calendario institucional, deberá definirse la periodicidad de la o las evaluaciones.

Idealmente, el proceso de evaluación de las políticas deberá de contar con un apartado colaborativo, en el que la comunidad universitaria —

estudiantado, personal docente, personal administrativo y otro tipo de personal— pueda participar. De igual manera, es recomendable que se establezca una ruta clara mediante la cual los y las estudiantes puedan proponer ajustes, cambios o modificaciones a las políticas. **Las políticas de igualdad siempre deberán concebirse como sujetas a mejora** y es muy importante considerar que es probable que, con los cambios en los entornos y las dinámicas de la institución, sea necesario actualizarlas periódicamente para responder a estas nuevas necesidades.

2. Políticas de información: conocer a la población universitaria y mapear focos de atención

La Ley General de Educación Superior, en su artículo 42, establece que las medidas que implementen las instituciones de educación superior para eliminar la violencia “se basarán en diagnósticos y estudios de las actividades académicas, escolares y administrativas para lograr una detección y atención oportuna de los factores de riesgo, violencia y discriminación”. Hay una lógica detrás de esta disposición: **para atender adecuadamente la violencia, es necesario entenderla**. Es solo a partir del entendimiento del fenómeno que se pueden diseñar medidas para resolverlo de manera efectiva.

¿Por qué es necesario que cada institución de educación superior cuente con sus propios diagnósticos? Porque todas son distintas, así como su contexto, dinámicas y circunstancias. Y esto repercute en la violencia. Puede haber universidades con más o menos violencia o en donde ciertas violencias sean más prevalentes que otras. Los problemas pueden ser más agudos en ciertas facultades o áreas de estudio que en otras. La violencia puede reducirse un año, pero agudizarse al siguiente. Para saberlo, es necesario contar con datos precisos; con diagnósticos focalizados y periódicos. Y para ello **tienen que implementarse políticas de información, que de manera constante permitan recabar datos sobre lo que ocurre en la universidad**.

A. Datos con enfoque de derechos humanos

De acuerdo con la Oficina del Alto Comisionado de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (ONU-DH), existen una serie de **principios y buenas prácticas para garantizar el enfoque de los derechos humanos en el diseño y recolección de los datos**.²⁴ Estos principios y buenas prácticas pueden ser incorporados directamente por las instituciones de educación superior al realizar sus propios diagnósticos. Vale la pena ahondar en ellos porque, de cumplirse, permitirían un mejor diagnóstico de las violencias.

²⁴ Organización de las Naciones Unidas, A Human Rights-Based Approach to Data, 2018.



i. Participación

El primer principio que reconoce la ONU-DH es el de la participación. La participación de la comunidad universitaria es crucial para todo el proceso relacionado con los datos. ¿Por qué? Porque la **participación de las personas directamente involucradas en la comunidad permite identificar de mejor manera lo que se tiene que medir y cómo hacerlo**. Esto es particularmente cierto para personas que pertenecen a comunidades históricamente discriminadas. Parte de la discriminación se manifiesta en la invisibilización estadística, tanto de las personas como de sus necesidades. Involucrarlas en el proceso de diseño, recolección, interpretación y difusión de los datos es una manera de comenzar a revertir esta discriminación.



ii. Desagregación de los datos

El segundo principio que reconoce la ONU-DH es el de la desagregación de los datos. El propósito de los diagnósticos es entender, de la manera más detallada posible, las violencias que ocurren en las instituciones de educación superior. Uno de los puntos cruciales que los diagnósticos deben ser capaces de detectar es el de a quiénes afectan las violencias. En este sentido, **es importante que los instrumentos de recolección de información no solo estén diseñados para dar cuenta de la variedad de las violencias, sino de la diversidad de la población universitaria. Esto permitiría detectar desigualdades y las necesidades específicas de ciertos grupos.**

Por ejemplo: la Encuesta Nacional sobre Victimización y Percepción de Seguridad Pública (ENVIPE), del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), permite conocer el impacto diferenciado de los delitos según el sexo de las víctimas. Gracias a ello, es posible saber que aunque existen violencias que afectan a hombres y a mujeres de manera similar (como el robo y la extorsión), algunas afectan desproporcionadamente a los hombres (como las lesiones) y otras afectan desproporcionadamente a las mujeres (como la violencia sexual).²⁵

Las diferencias de género en las violencias no son las únicas relevantes para entender este fenómeno. También es relevante saber si existen diferencias en el impacto de la violencia que se relacionan, por ejemplo, con la edad de las víctimas, su orientación sexual, identidad de género, origen étnico, color de piel, discapacidad, nacionalidad, estado de salud, entre otras. Por ello es fundamental incorporar el principio de la desagregación de los datos en los esfuerzos para recabar información al interior de las universidades.

Considerando el derecho a la no discriminación, tal y como está consagrado en nuestra Constitución y en los tratados internacionales que México ha suscrito, **las instituciones deberían poder recabar, al menos, la siguiente información sobre cada una de las personas que integran sus comunidades: la identidad de género; la autoadscripción indígena; el habla de una lengua indígena; la autoadscripción afrodescendiente; el color de piel; la orientación sexual; la discapacidad (incluyendo las psicosociales, como depresión y ansiedad); el estado civil; el número de hijos e hijas, así como otras responsabilidades de cuidados o personas dependientes.**

Es importante resaltar que la recopilación de esta información se encuentra vinculada a la protección de derechos humanos, en especial en lo relativo al marco de datos personales, así como al principio de privacidad que se desglosa más adelante. La Ley General de Educación Superior establece, en específico, que

²⁵ Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México & Intersecta, *Discriminación y violencia en las universidades. Datos, leyes y buenas prácticas. Volumen 1*, 2020, pp. 37-38.

²⁶ Artículo 42 de la Ley General de Educación Superior.

“las acciones derivadas [para la prevención y atención de todos los tipos y modalidades de violencia] respetarán la protección de datos personales y la privacidad”²⁶ de los y las estudiantes y del personal que reciba los servicios. Por ello, estos procesos deberán estructurarse e implementarse siempre a partir de estas disposiciones y principios, a fin de proteger los derechos de las personas.

iii. Autoidentificación

El tercer principio que reconoce la ONU-DH es el de la autoidentificación. Como se mencionó, contar con datos desagregados que permitan identificar las vivencias de las personas requerirá que se construyan indicadores específicos sobre distintas características de la población. Entre ellas puede estar su orientación sexual, color de piel, o si tienen o no una discapacidad. Sin embargo, **es importante que prevalezca en todo momento el principio de la autoidentificación, que implica que las “preguntas sobre características respecto de la identidad personal sean voluntarias” y que siempre se debe permitir la posibilidad de que las personas simplemente “no respondan”**.²⁷

El cuarto principio que reconoce la ONU-DH es el de la **transparencia**. **Las universidades, en este caso, deben ser siempre transparentes sobre sus operaciones en relación con los datos: qué recolectan y cómo lo hacen**. Esto incluye poner a disposición de la comunidad universitaria y del público la metodología que utilizan y, por supuesto, los datos. No obstante, su accesibilidad debe estar siempre acorde con los principios de privacidad y con el derecho a la protección de datos personales que permitan el resguardo de la identidad de las personas para impedir su posible rastreo en lo individual —directa o indirectamente—, a fin de evitar procesos de estigmatización y revictimización.

²⁷ Organización de las Naciones Unidas, *A Human Rights-Based Approach to Data*, 2018, p. 12.





v. Privacidad

El quinto principio que reconoce la ONU-DH es el de la privacidad. Éste básicamente implica que “los datos recolectados para producir información estadística deben ser estrictamente confidenciales[y] usarse exclusivamente para efectos estadísticos”.²⁸ **Deben existir mecanismos para proteger los datos, la información que permita identificar las características individuales de personas concretas no debe hacerse pública y, en el caso de difundir datos personales, debe hacerse siempre con el consentimiento de la persona cuyos datos serían publicados.**

²⁸Organización de las Naciones Unidas, A Human Rights-Based Approach to Data, 2018, p. 16.

vi. Rendición de cuentas

Finalmente, el sexto principio que reconoce la ONU-DH es el de la rendición de cuentas. Por virtud de este principio, quienes recolectan y publican datos deben rendir cuentas sobre su recolección y uso. A su vez, la recolección y diseminación de datos debe servir para exigir la rendición de cuentas en lo que a los derechos humanos se refiere. En este caso, la **recolección de datos en el contexto universitario debe servir para detectar vulneraciones a los derechos humanos, para así poder exigir una reversión de esta realidad.**





B. Instrumentos estadísticos

Para realizar sus diagnósticos, ¿de qué clase de instrumentos pueden echar mano las universidades? Los instrumentos estadísticos son un buen punto de partida.

i. Censo de la población universitaria

Para poder construir políticas que efectivamente atiendan las necesidades de su población, las instituciones de educación superior deben primero saber qué personas las componen. Para ello, es necesario **generar políticas que permitan recabar información demográfica sobre ciertas características más allá de las comunes**, como lo son el sexo y la edad.

En el caso de los y las estudiantes, esta información, por ejemplo, podría recabarse junto con los documentos requeridos para su inscripción —sin que la persona sea identificable— y ser actualizada de manera periódica —ya sea trimestral, cuatrimestral, semestral o anual, según el calendario universitario—. Para el caso del personal, se puede incluir dentro de los documentos solicitados para su contratación y también se puede actualizar de manera periódica —anual, por ejemplo— o en caso de algún cambio en su situación laboral.

Lo siguiente debe tomarse en consideración al diseñar el mecanismo de recopilación de la información:²⁹

²⁹Adaptado de las recomendaciones contenidas en el reporte sobre recolección de datos para la igualdad de la European Network Against Racism. Véase en European Network Against Racism, *Equality Data Collection in Employment and the Workplace*, 2014, disponible en: https://www.enar-eu.org/IMG/pdf/equalatwork_2015_final_web.pdf.

- a.** Las características deberán estar basadas en la autoadscripción y en la identidad propia de cada persona, no en la percepción de terceras personas. Lo anterior es particularmente importante para el tema de autoadscripción indígena o afrodescendiente, así como para el tema de discapacidad, identidad de género y orientación sexual.
- b.** El objetivo de la recopilación de información debe estar claramente definido y comunicado, de manera que se genere un ambiente de confianza en el que las personas puedan otorgar consentimiento informado sobre el uso de sus datos.
- c.** Las personas deberán poder señalar identidades múltiples e interseccionales,³⁰ por ejemplo: autoadscripción indígena y afrodescendiente o diferentes discapacidades.

Dado que es información privada, se deberá garantizar que la misma sea anónima y que únicamente sea utilizada para fines estadísticos o como punto de partida para la creación de políticas de atención. Adicionalmente, la misma deberá ser tratada de acuerdo con la normativa vigente de protección de datos personales.

Esta información, además de proveer un panorama más amplio sobre la composición de la población universitaria, puede permitir identificar áreas de oportunidad en las que se deben de focalizar los esfuerzos para garantizar un ambiente libre de discriminación y violencia.

³⁰ El término “interseccionalidad” fue popularizado por la investigadora legal Kimberlé Crenshaw en 1989 en un texto que analiza el cruce entre categorías protegidas: el género y la raza y cómo las mujeres negras experimentan una “doble discriminación” por ser mujeres y por ser negras, lo que las colocaba en una situación distinta de discriminación frente a mujeres blancas y hombres negros. Véase: Kimberlé Crenshaw, “Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics”, University of Chicago Legal Forum, vol. 1989, núm. 1, 1989, p. 149. En este sentido, Crenshaw define la interseccionalidad como un “sistema complejo de estructuras de opresión que son múltiples y simultáneas”. Kimberlé Crenshaw, “Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color”, en Kimberlé Crenshaw et al. (eds.), *Critical Race Theory*, New York, New Press, 1995, pp. 357-383.

ii. Encuestas

a. De percepción de clima escolar y organizacional

Las encuestas de percepción del clima en la universidad sirven para detectar incidentes de violencia, pero van más allá de ella. Bien diseñadas, **permiten saber la percepción que tiene la comunidad universitaria sobre el ambiente y las dinámicas generales**. ¿Cómo sienten las y los estudiantes la carga de trabajo? ¿Cómo son sus horarios? ¿Cómo están anímicamente? ¿Perciben un ambiente de camaradería? ¿De competencia? ¿Sienten que el personal docente les apoya? ¿Cómo lidian con la presión social?

Además, las encuestas de percepción de clima, tanto para el estudiantado como para el personal, **sirven para detectar focos rojos que requieren atención inmediata y para monitorear los resultados que están generando las políticas implementadas. Deben realizarse de manera sistemática y periódica, y construirse de tal manera que permitan la comparabilidad a lo largo del tiempo**.

Los cuestionarios de las encuestas pueden —y es recomendable que así sea— ser diseñados de manera colaborativa con la comunidad universitaria. El primer ejercicio deberá ser lo más exhaustivo posible, de modo que a partir de la segunda edición puedan identificarse los apartados o reactivos más relevantes, que permitan construir un índice histórico. Para la aplicación de la encuesta, se sugiere definir una temporalidad que sea adecuada para el calendario de trabajo de cada institución, tomando en cuenta los



recursos con los que la misma cuenta para aplicarlas, recabarlas y procesarlas. Lo importante es que las encuestas se incorporen de manera formal al actuar de la institución. Esto permitirá medir cambios en el tiempo: saber en qué se mejoró o en qué todavía es necesario insistir. Los resultados de esta encuesta deberán ser públicos y accesibles para toda la comunidad.

b. Encuestas de victimización³¹

Adicionalmente, es recomendable **diseñar y levantar de manera sistemática y periódica una encuesta específica sobre violencia y victimización dentro del ámbito universitario**. Dicho instrumento deberá ser diseñado para recuperar respuestas de todos los grupos que integran la comunidad universitaria.

Entre las situaciones de violencia que la encuesta puede registrar se encuentran:

- a. Comentarios o actitudes discriminatorias, con énfasis particular en los diferentes grupos que componen la comunidad universitaria;
- b. Violencia psicológica o emocional;
- c. Violencia económica y patrimonial;
- d. Violencia física, incluyendo aquella perpetrada con un arma y especificando el tipo de la misma (arma de fuego, arma blanca);
- e. Violencia sexual;
- f. Otros delitos (como robo o extorsión).

Idealmente, la encuesta deberá ser capaz de recopilar información sobre las situaciones o conductas que las personas experimentan, la frecuencia con la que suceden, la identidad de la o las personas agresoras y el lugar de ocurrencia (dentro de la institución, en línea o a través de medios digitales, en las inmediaciones de la institución, en una fiesta, etcétera). De igual modo, es importante que la encuesta **recupere información sobre qué sucedió con cada uno de esos casos**: si se presentó una queja o denuncia —y en caso negativo, por qué razón—, ante qué autoridad, cuál fue la respuesta recibida, qué medidas se tomaron para proteger o reparar a la víctima y qué tan satisfecha está la víctima con lo anterior.

Los resultados de las encuestas deberán servir para alimentar las políticas existentes y, de ser necesario, generar planes de acción específicos para responder a las problemáticas identificadas. Asimismo, **los resultados de las encuestas deberán ser difundidos entre la comunidad universitaria de manera proactiva y en un formato que sea de fácil comprensión para todas las personas**.

³¹ Se utiliza la terminología del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) en la Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (ENVIPE). La victimización se refiere a cuando un delito afecta a una persona o a un hogar. En este caso, el término se utiliza para referirse a cuando una situación de violencia afecta a una o varias personas.



Si las dinámicas de la institución así lo permiten, una posibilidad adicional es realizar entrevistas grupales o grupos focales con las personas que integran la comunidad universitaria. Esto para conocer a mayor detalle las características cualitativas del fenómeno de violencia en la universidad, bajo el entendido de que estas entrevistas o grupos focales deberán complementar, pero no sustituir, a las encuestas de más amplio alcance.

C. Evaluaciones

Además de diseñar instrumentos estadísticos que se realicen de manera periódica, las instituciones de educación superior pueden generar otros mecanismos para obtener información sobre las experiencias del estudiantado en lo que a su seguridad se refiere. En concreto, pueden diseñar mecanismos de evaluación del personal y de las políticas mismas.

i. Evaluaciones al personal docente por parte del estudiantado

Para **identificar situaciones de discriminación o violencia dentro del salón de clases, es posible incluir un apartado específico sobre este tema dentro de la evaluación de desempeño del personal docente realizada por los y las estudiantes.** Además de proporcionar información sobre la calidad del trato al interior del salón de clases, los resultados de las evaluaciones pueden indicar la necesidad de comenzar una investigación. Adicional a preguntas con opciones cerradas de respuesta, se sugiere siempre incluir un apartado abierto, en el que el estudiantado pueda escribir comentarios o ampliar información sobre el porqué de sus respuestas.

Dicha evaluación deberá realizarse de manera **anónima** y, preferentemente, **durante un periodo que permita reducir el riesgo de que el estudiantado utilice este mecanismo a manera de castigo por los resultados de sus calificaciones**. En todo caso, dependerá de las reglas que rigen a las instituciones de educación superior y universidades determinar el periodo adecuado, de acuerdo con sus propios criterios de evaluación. De igual forma, si bien se esperaría que no existieran represalias en contra de los y las estudiantes por las respuestas a las mismas, los resultados deberán ser entregados al personal docente, preferentemente, una vez concluido el periodo escolar, de manera que se puedan minimizar los riesgos antes mencionados. Asimismo, dado que es posible que estas evaluaciones se vean afectadas por sesgos de parte del estudiantado, es recomendable que lo recogido en las evaluaciones se utilice como punto de partida para investigar de manera más amplia el comportamiento del personal docente y no como único determinante.

Además de incorporar a la evaluación de los y las profesoras un apartado específico sobre el trato que dan al estudiantado, **es importante que, de manera formal, se asigne un peso a este apartado en su evaluación general**. El personal docente debe tener claridad de que los conocimientos o méritos con los que cuente no son el único componente que definen si es buen profesor o profesora, parte de ello es tratar a los y las estudiantes de manera respetuosa.

ii. Evaluaciones laborales

De igual modo, para identificar situaciones de discriminación o violencia entre las personas trabajadoras dentro de la institución, es posible incluir apartados que aborden estos temas en las evaluaciones laborales de desempeño. Dadas las jerarquías, **es importante contar con mecanismos que permitan evaluar a todas las personas con las que se trabaja, tanto de manera vertical** —jefes y jefas, personal subordinado— **como horizontal** —colegas—.

Se debe trabajar por construir un ambiente libre de represalias que permita a los y las colaboradoras responder a la evaluación de manera honesta y detallada. La autoridad competente deberá incorporar los resultados de dichas evaluaciones en los procesos de retroalimentación del personal y atender cualquier situación urgente que se identifique a partir de ellas.

iii. Evaluaciones de las políticas institucionales

Es importante que no solo se realicen diagnósticos sobre el clima y la violencia en la universidad, sino sobre las políticas que la misma universidad implementa para lidiar con la violencia. Si bien se insistirá en ello en cada apartado —toda política debe ser evaluada periódicamente—, es importante incluirlo aquí porque esas evaluaciones son parte de las políticas de información de las universidades. **Las instituciones tienen que saber qué funciona, qué no y por qué**.

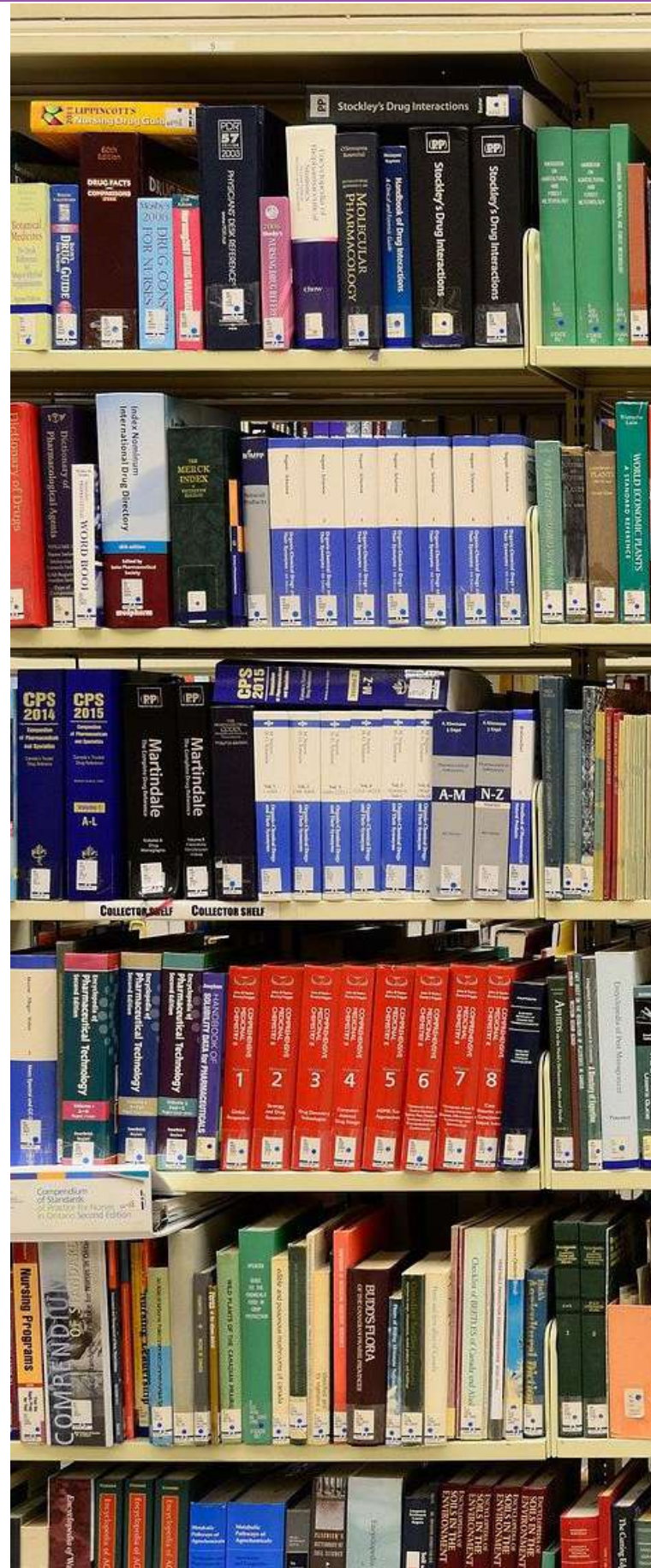
D. Otros mecanismos

Además de los mecanismos antes descritos, cada una de las instituciones podrá generar mecanismos adicionales según las necesidades identificadas o la normativa institucional. En este apartado se propone uno en específico que podría ser útil ante una necesidad que se ha hecho explícita en los últimos años.

i. Reportes sobre situaciones de discriminación o violencia

De la misma forma que mediante las encuestas de percepción de clima escolar y organizacional, las encuestas sobre victimización y las evaluaciones al personal docente y las evaluaciones laborales se pueden identificar situaciones que necesiten especial atención por parte de las autoridades universitarias o de las IES, **se recomienda diseñar un mecanismo de reporte que permita que cualquier persona pueda hacer de conocimiento de la institución que una situación de discriminación o violencia está sucediendo.**

Si bien no se descarta la posibilidad de que las personas se identifiquen a la hora de presentar dicho reporte, **es importante contemplar que estos puedan ser presentados también de forma anónima o confidencial.** También es importante que no sea un requisito que la persona que presente el reporte sea la persona afectada por la situación, pues tales medidas propician un ambiente en el que, aunque no se resienta el daño de manera personal, cualquier persona pueda tomar parte activa para acabar con la violencia





y las situaciones de discriminación que ocurren en las universidades. Como ya hemos mencionado, la violencia no solo afecta a la persona que la experimenta directamente, sino también a la comunidad en sí misma.

Los reportes recibidos deberán tratarse de la misma forma que la información recibida mediante otros mecanismos de información: como un punto de partida para investigar de manera más amplia, recordando que la obligación de llevar a cabo dicha investigación y garantizar un ambiente libre de violencia es de las universidades e instituciones de educación superior.

3. Los marcos normativos internos que rigen a las IES y universidades

Para reducir las violencias que viven el estudiantado y el personal en el contexto universitario, es fundamental que las instituciones universitarias expliciten su compromiso con este objetivo. Una forma de hacerlo es reformando sus documentos institucionales y normativos básicos —o incluso generando nuevos— para que incluyan los valores y reglas necesarias para cumplir con dicho encargo.

A. Los valores y los principios

Atender las violencias en el contexto universitario no se reduce simplemente a establecer reglas claras del comportamiento para las personas. Adicionalmente, invita a una reflexión sobre para qué es y cómo debe ser la educación, si la igualdad y la seguridad se toman como valores torales de toda la experiencia.

Es común que las instituciones universitarias tengan una misión, una visión e incluso una filosofía educativa. Éstas son el reflejo de cómo conciben

a la educación superior y su papel en la garantía de este derecho. Responden a las preguntas de para qué es y cómo debe ser la educación que ofrecen. Desde esta óptica, una de las reflexiones que se deberá procurar en cada institución universitaria es sobre el lugar que ocupan la igualdad, la no discriminación, el respeto a los derechos humanos, la libertad y la seguridad en su propia doctrina sobre la educación superior.

La ley proporciona una guía para comenzar a responder estas cuestiones cruciales. Por ejemplo, de acuerdo con la Ley General para la Educación Superior, ésta “fomentará el desarrollo humano integral” de los y las estudiantes “en la construcción de saberes”. En concreto, este desarrollo debe estar basado, entre otros, en “la construcción de relaciones sociales, económicas y culturales basadas en la igualdad entre los géneros y el respeto de los derechos humanos” y en “el combate a todo tipo y modalidad de discriminación y violencia”.³² La Ley también indica que la educación superior “se orientará” en todo momento por “el interés superior del estudiante en el ejercicio de su derecho a la educación” y en “el respeto irrestricto a la dignidad de las personas.”³³ Más aún, la Ley, en sus artículos 42 y 43, es clara en cuanto a que para prevenir y atender toda forma de violencia e incluso discriminación, no bastan medidas en el “ámbito institucional”. También es necesario implementar medidas en el “ámbito académico” e incluso en el “entorno” de la prestación de servicio. Para cumplir con estos mandatos, puede ser necesario un proceso de reforma institucional profunda, en la que los valores y principios mismos de la institución sean modificados para reflejar este compromiso.

B. Las reglas

Para ocuparse de las violencias, sin embargo, es fundamental traducir los valores y principios en reglas claras de acción. Las reglas tienen que estar redactadas de forma tal que se delimiten las conductas esperadas y las que son reprochables, así como los sujetos y los ámbitos espaciales y temporales en los que aplican. También se deben establecer los mecanismos para atender, sancionar y reparar estas violencias. Este apartado se enfocará en la delimitación de lo que es la violencia y los sujetos y ámbitos en los que las normas deben regir.

La Ley General de Educación Superior, en su artículo 42, establece que “las instituciones de educación superior [...] promoverán las medidas necesarias para la prevención y atención de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la de género, así como para la protección del bienestar físico, mental y social de sus estudiantes y del personal que labore en ellas”.

³² Artículo 7 de la Ley General de Educación Superior.

³³ Artículo 8 de la Ley General de Educación Superior.

Una buena política universitaria contra la violencia dejaría en claro qué se entiende por violencia. Para determinarlo es importante apegarse al marco jurídico, pero también basarse en su propio diagnóstico sobre lo que ocurre a su interior. Por ejemplo, una definición inclusiva de la violencia podría ser la que se utiliza en el Convenio 190 de la OIT³⁴ que “designa a un conjunto de comportamientos y prácticas ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles a causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, lo cual incluye la violencia en razón de género”.

No obstante, se recomienda que, al definir la violencia y sus tipos en sus reglas, se evite restringir taxativamente a una lista específica las conductas que se consideran reprochables en el espacio universitario.

Por el contrario, su definición debería permitir prevenir, atender y reparar la variedad de violencias a las que las personas pueden enfrentarse, aunque no estén perfecta y estrictamente delineadas en sus reglas.

a. La variedad de las violencias

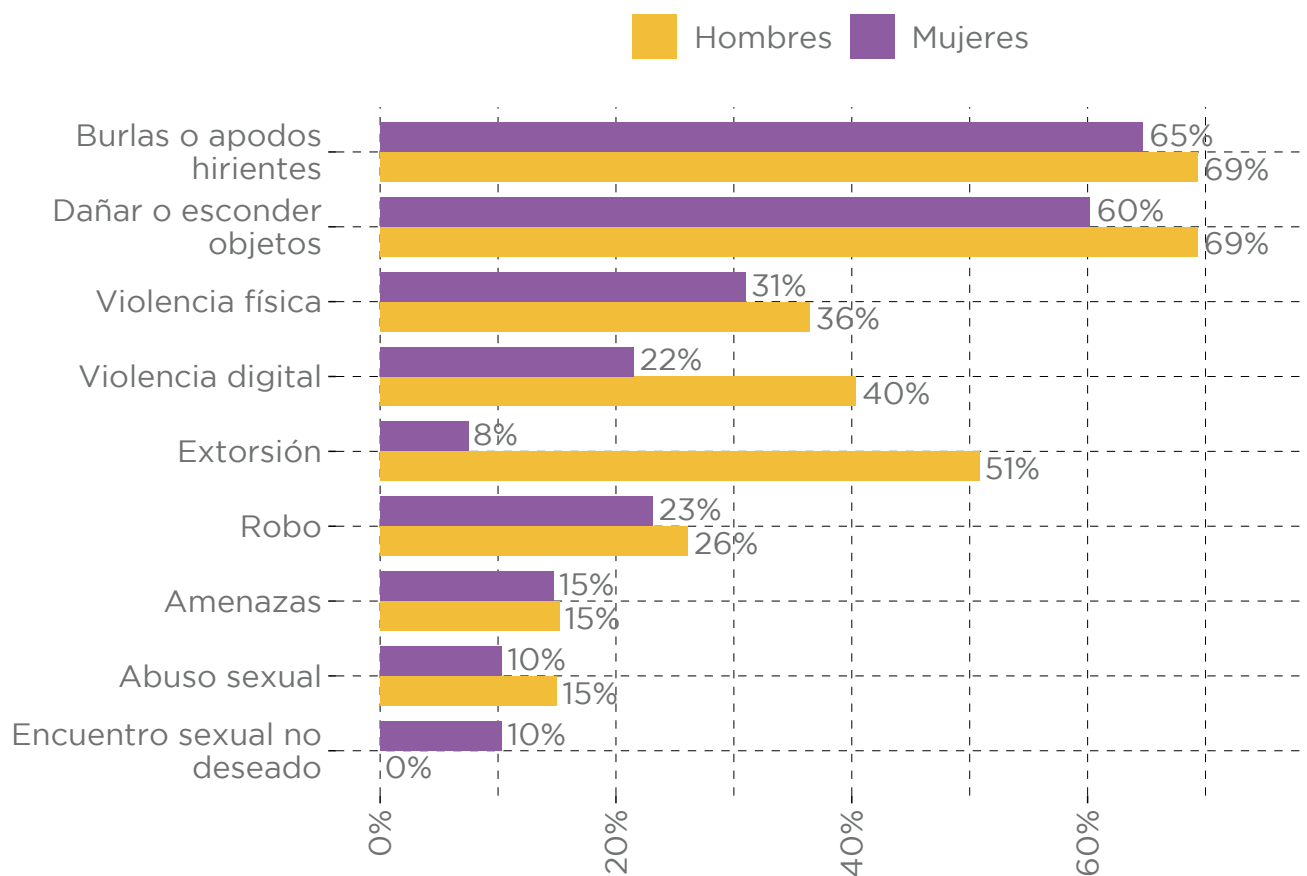
Un punto que es importante destacar es que, para cumplir con sus obligaciones jurídicas, las universidades e instituciones de educación superior deben implementar medidas para prevenir, atender y reparar “todos los tipos y modalidades de la violencia” que afectan a su estudiantado y al personal que labora en ellas. Para ello, **es importante reconocer que las violencias que viven son múltiples.**

Por ejemplo, la Encuesta de Cohesión Social para la Prevención de la Violencia y la Delincuencia (ECOPRED), realizada en 2014 y aplicada a jóvenes entre los 12 y 29 años, reveló que las agresiones que viven los y las estudiantes universitarias en la escuela y por parte de sus compañeros y compañeras de clase son variadas. No se limitan simplemente a la violencia sexual. La violencia sexual es solo una de las múltiples agresiones que viven. Mucho más comunes, de hecho, son las agresiones emocionales, que incluye asignarle a las personas “apodos hirientes”, esparcir “rumores o mentiras” sobre ellas y excluirlas, agresiones que por supuesto pueden mermar la integridad y la salud mental de los y las estudiantes.

³⁴ Aunque este Convenio no se ciñe al ámbito educativo, su definición contiene elementos sumamente relevantes para la construcción de marcos comprensivos de todas las violencias que pueden atravesar a las personas.

Proporción de las violencias experimentadas por universitarios/as perpetradas en sus escuelas

Según el sexo de la víctima

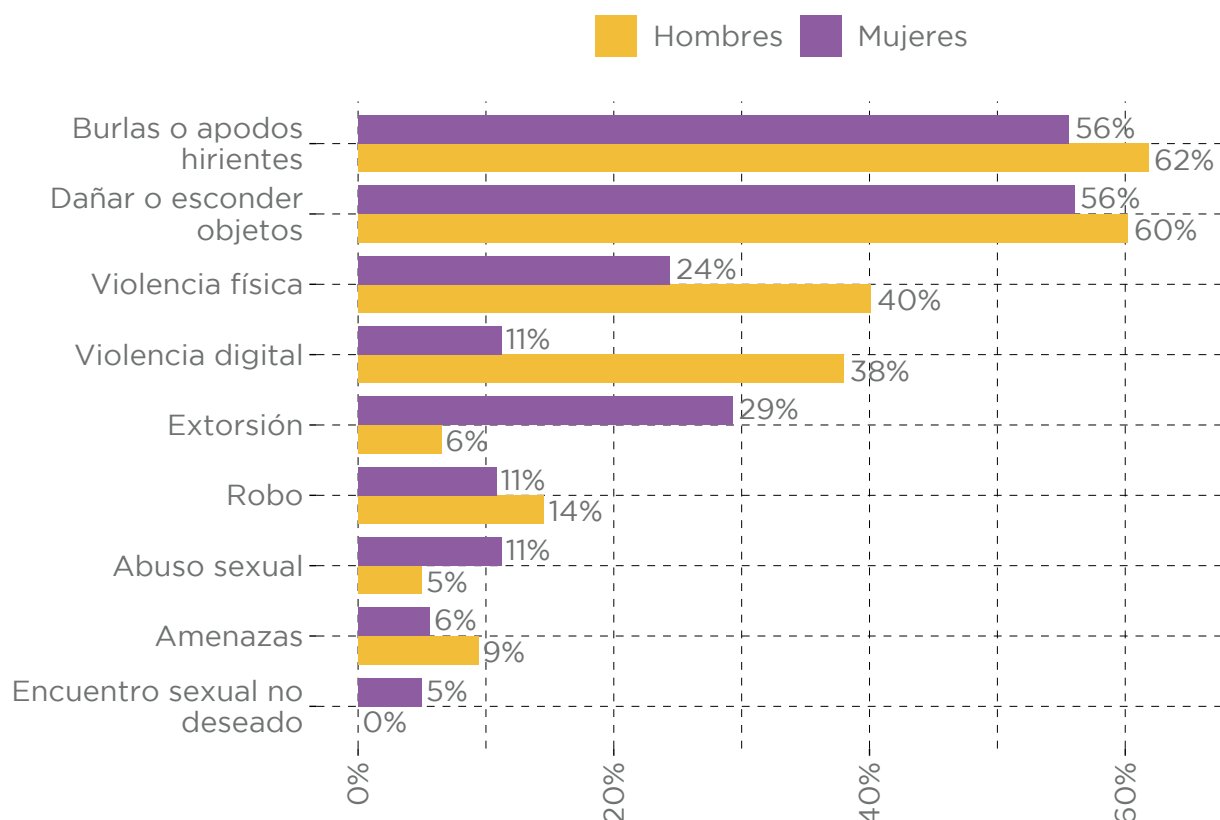


Fuente: Encuesta de Cohesión Social para la Prevención de la Violencia y la Delincuencia (ECOPRED, 2014).

Datos procesados por Intersecta (intersecta.org) y originalmente publicados en COPRED & Intersecta, Discriminación y violencias en las universidades, 2020.

Proporción de las violencias experimentadas por universitarios/as perpetradas por sus compañeros/as escolares

Según el sexo de la víctima



Fuente: Encuesta de Cohesión Social para la Prevención de la Violencia y la Delincuencia (ECOPRED, 2014).

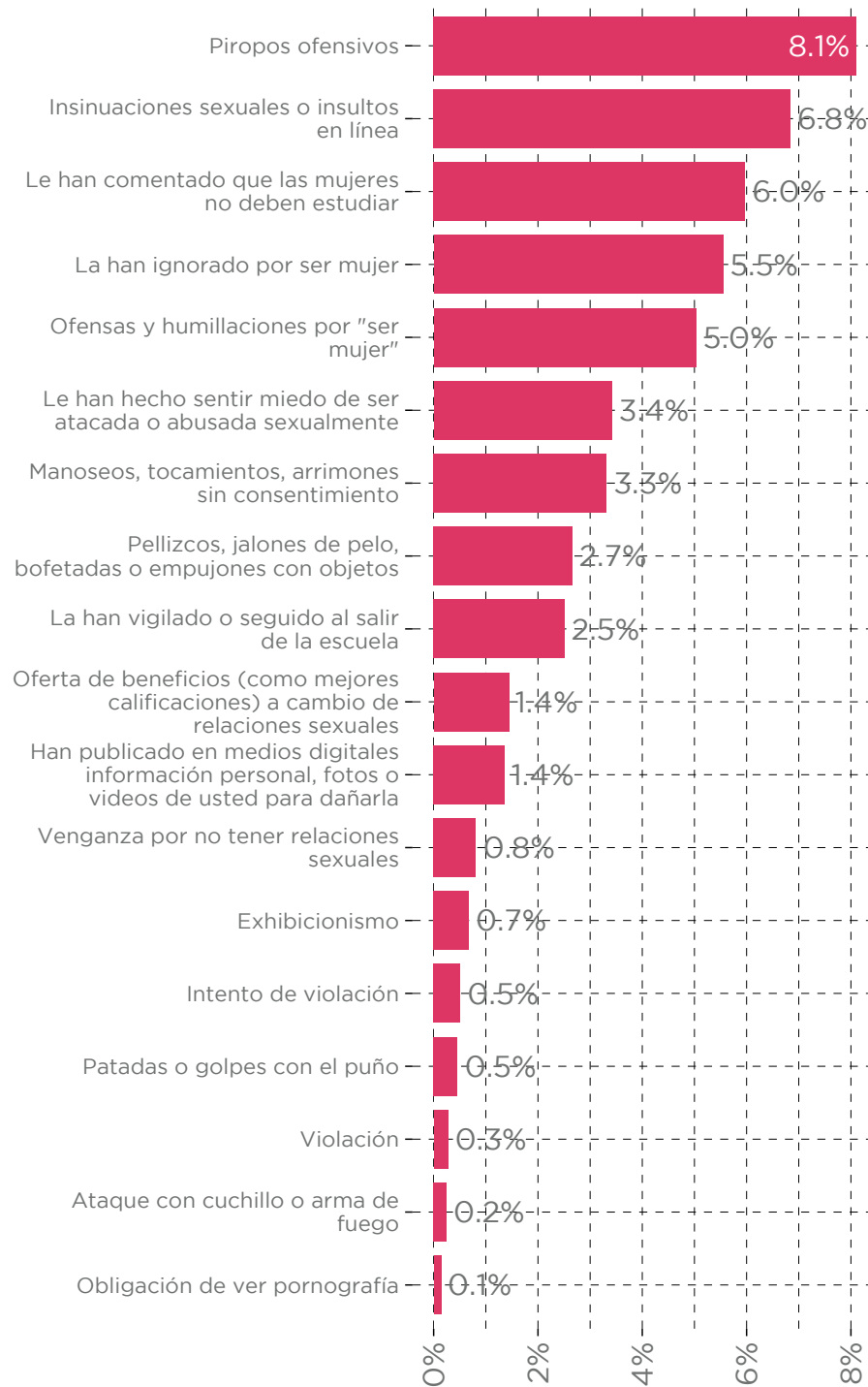
Datos procesados por Intersecta (intersecta.org) y originalmente publicados en COPRED & Intersecta, Discriminación y violencias en las universidades, 2020.

Las violencias que reportaron los y las universitarias en la ECOPRED también incluyen, por ejemplo, el robo y el daño a objetos personales. Una buena política universitaria incluiría también una respuesta a este fenómeno que ocurre en las instalaciones universitarias, espacio donde las autoridades de instituciones de educación superior deberían garantizar la seguridad de toda la comunidad.

Algo similar muestra la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), cuya última edición fue realizada en el 2021. A diferencia de la ECOPRED, que se aplicó tanto a hombres como a mujeres y que permite hacer una comparación entre los tipos de violencias a los que cada población se enfrenta, la ENDIREH solo se aplicó a mujeres de 15 años. Pero, al preguntársele a las que, en el 2021, eran universitarias, por las violencias que vivieron en el ámbito escolar, queda claro que también están sujetas a una variedad de violencias. El problema no es solo la violencia sexual. Las estudiantes reportaron incluso recibir golpes y patadas y hasta ser atacadas con cuchillos y armas de fuego. Si lo que se busca es garantizar la seguridad e integridad plena de las universitarias, este tipo de violencias también deben ser abordadas.

Proporción de universitarias que vivieron agresiones en el ámbito escolar

Según tipo de agresión específica, ocurrida en los 12 meses más recientes



Fuente: Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021. Datos procesados por Intersecta (intersecta.org).

b. ¿La violencia de género?

La Ley General de Educación Superior establece, en su artículo 42, que además de atender “todos los tipos y las modalidades de violencia”, **las instituciones de educación superior deberán prestar especial atención a la “violencia de género”**. En el artículo 43, hace referencia a “la violencia contra las mujeres”. La Ley, sin embargo, no define la violencia de género, ni qué se debe entender por “violencia contra las mujeres”, por lo que es necesario acudir a otros documentos normativos para desentrañar su significado.

En este punto, es importante destacar tres instrumentos clave. **El primer marco de referencia debe ser la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**. Según el Comité de la CEDAW, que es la autoridad encargada de interpretar y definir los alcances de la Convención, la “violencia por razón de género”, debe entenderse como “la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta de forma desproporcionada”.³⁵

Por otra parte, está la **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, también conocida como la Convención Belém do Pará**. Según los artículos 1 y 2 de esta Convención:

Debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica [que] tenga lugar [en] instituciones educativas [y] que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.

Por último, está la **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**. En su artículo 5, fracción IV, define a la “violencia contra las mujeres” como “cualquier acción u omisión, basada en su género, que le cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público”.

Si se toman estas distintas definiciones, dos ideas deben destacarse.

La primera idea es que la violencia de género contra las mujeres es la que, en este caso, sufren las mujeres “basada en su género”, “porque son mujeres”. Estas definiciones permiten afirmar que **la violencia de género es aquella que se ejerce de forma intencional contra una mujer “porque es mujer”**. No obstante, esta definición **también incluye la violencia que “las afecta**

³⁵ Comité de la CEDAW, Recomendación General No. 35, CEDAW/C/GC/35, 26 de julio de 2017, disponible en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2017/11405.pdf>

desproporcionadamente". Esto se traduce en que también deberá considerarse violencia de género contra las mujeres aquella que recae sobre ellas en mayor proporción que sobre otros grupos, con independencia de la intención de quien la perpetra.

La segunda idea es que no toda la violencia que vive una mujer es violencia de género. El que no sea violencia de género no la vuelve válida o legítima. Esto es importante, porque tiene que quedar claro que **el mandato de las universidades no es atender sólo la violencia de género, sino toda la violencia. La violencia de género contra las mujeres es una de muchas violencias que las universidades tendrán que prevenir, atender y reparar.**

c. La violencia y la discriminación

Si bien la Ley General de Educación Superior enfatiza la importancia de que las universidades aborden la "violencia de género contra las mujeres", es importante mencionar que, jurídicamente, también deben prevenir y prestar atención a "todos los tipos y modalidades de violencia", lo cual incluye **otras violencias relacionadas con la discriminación**. Las violencias racistas, capacitistas, clasistas y homo, lesbo, bi y transfóbicas son ejemplos de ello.

En estos casos, y siguiendo a los tratados internacionales que México ha suscrito, se puede afirmar que cuando un tipo de violencia es ejercida contra una persona por razón de alguna de sus características identitarias como, por ejemplo, porque es trans, moreno/a, indígena o gay o que recae sobre ciertos grupos de forma desproporcionada, constituye una forma de discriminación. En consecuencia, es necesario que la universidad también establezca reglas y políticas claras sobre estas violencias para garantizar la seguridad plena de todo el estudiantado.

d. Focos rojos

Al momento de definir las conductas que se consideran inaceptables en las universidades, hay ciertas ideas que deben excluirse de estas definiciones, ya que pueden resultar problemáticas.

Primero: sobre todo **tratándose de la violencia, se debe evitar tener que comprobar la "intención" de quien la perpetra para considerar que existe**. Un claro ejemplo de ello es la violencia sexual y la "intención lasciva".³⁷ Esto porque no toda la violencia se ejerce con una intención lasciva. Lo que debe condenarse es la violencia, sin importar las razones de quien la ejerce.

La violencia sexual tiene como objeto subyugar o subordinar a la víctima, independientemente de la intención lasciva, pues generalmente no tiene que ver con un deseo sexual, sino con una intención de ejercer control y poder sobre la víctima. Esto aparece de manera mucho más clara cuando se habla de hostigamiento sexual, es decir, cuando existe una relación jerárquica entre víctima y victimario. Quien ejerce la violencia sabe que tiene el control de la situación, precisamente por la posición de supra-subordinación en que se ubica: puede decidir sobre su calificación, su titulación, su ascenso o permanencia en el empleo, entre otras.

Segundo: **la violencia no debe definirse de tal forma que solo se considera problemática cuando es “reiterada” o “sistemática”** — aludiendo a una serie de conductas y circunstancias para que se configure—. La violencia es reprobable y debe ser atendida por las autoridades, se ejerza una sola vez o varias, tal como lo señala el Convenio 190 de la OIT. La escuela tiene que actuar desde la primera vez que ocurre. Lo “reiterado” de la violencia puede ser relevante solo para efectos de la sanción que se debe imponer y de la reparación que se debe garantizar.

No obstante, cuando se está en presencia de actos de acoso reiterados, es posible que se cree un ambiente de violencia sistemática que genere daños aún más graves que un acto aislado más violento. Un profesor que todos los días acosa con piropos aparentemente inofensivos a una estudiante o uno que ignora sistemática y claramente a un estudiante durante todo el semestre puede incurrir en actos de acoso.

Tercero: si bien la violencia genera daños, **se debe tener cuidado con cómo se concibe el daño para efectos de la definición de la violencia.**

Se debe tener cuidado con cómo se define y cómo se comprueba el “daño” de la violencia. El daño puede ser relevante para establecer cómo van a actuar las autoridades universitarias y los mecanismos que se van a activar en consecuencia, pero no debe ser un factor que determine si se configuró o no la conducta. Por ejemplo: ha habido casos en los que se obliga a las víctimas a someterse a un examen psicológico para estimar que existió un daño psicoemocional.³⁶ En estos casos es común que se utilicen estereotipos sobre las víctimas para determinar si hubo o no daño. Si la víctima, por ejemplo, no muestra las que se consideran señales “típicas” de un “trauma”, entonces se concluye que no hubo daño y, por lo mismo, que no hubo violencia. Este tipo de prácticas deben evitarse.

³⁶ Para algunos de los problemas con requerir la “intención lasciva”, véase Estefanía Vela Barba, “Caso ‘porkys’: explicación y análisis de la (indignante) sentencia”, Nexos, 29 de marzo de 2017, disponible en: <https://eljuegodelacorte.nexos.com.mx/?p=6492>

³⁷ Para el caso específico de acoso y hostigamiento escolar, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el Amparo Directo 35/2014, consideró “sumamente difícil e innecesaria” la prueba de la intención, pues el daño a la víctima se genera independientemente de la intención de la persona agresora.

³⁸ Véase, por ejemplo, Alín Osuna, “México lindo y podrido”, 18 de febrero de 2015, disponible en: <https://petitefitlove.wordpress.com/2015/02/18/mexico-lindo-y-podrido/>

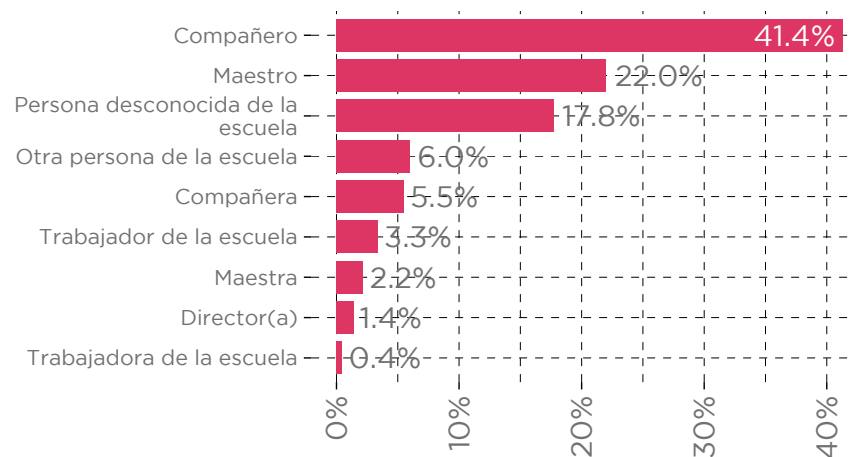
ii. Los sujetos obligados

Las reglas deben dejar claro quiénes son los sujetos obligados por ellas.

En este punto es importante recordar que, según la ENDIREH (2021), la violencia que viven las universitarias en el ámbito escolar es ejercida por una variedad de sujetos. No son solo compañeros, sino compañeras también. No solo se trata de profesores y profesoras, sino de directores y otras autoridades escolares.

Relación con los agresores de las universitarias que vivieron agresiones en el ámbito escolar

Para agresiones ocurridas en los 12 meses más recientes



Fuente: Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021. Datos procesados por Intersecta (intersecta.org).

La importancia de reconocer la diversidad de personas que pueden ejercer violencias en el contexto universitario reside, en parte, en que pueden existir diferentes regímenes jurídicos que rijan las relaciones entre la universidad y las personas. **Para ello, es importante que las autoridades de cada institución de educación superior establezcan claramente quiénes componen a su comunidad universitaria.** Esto se traduce en definir claramente al personal docente, personal contratado por servicios profesionales, personas asistentes de investigación, personas estudiantes, a personas alumnas,³⁹ entre otros.

³⁹ La Ley General de Educación Superior hace referencia, en la mayoría de las ocasiones, a personas estudiantes. Sin embargo, es posible que en una misma institución se contemple la figura de “estudiante” y también la de “alumno o alumna”. En dicho caso, es importante también definir claramente cómo les aplican, de manera diferenciada o no, las políticas y sus alcances.

Además, **las normas deben definir cómo, dependiendo del grupo al que pertenezcan, les serán aplicadas las disposiciones en materia de violencia en el ámbito universitario**, independientemente de si se trata de una persona estudiante, alumna, o trabajadora.

Por ejemplo, si quien ejerce violencia es un profesor de tiempo completo, la universidad debe considerar el derecho laboral. Si quien ejerce violencia es un profesor de asignatura, contratado por el derecho civil bajo el régimen de prestación de servicios, las reglas probablemente serán distintas. Si quien ejerce violencia es un proveedor, también.

Para el caso específico de personal sindicalizado, de servicio civil de carrera o con una larga trayectoria dentro de la institución, es crucial que las políticas consideren cambios o ajustes a los procesos de evaluación de su desempeño, así como de toma de decisión para su despido cuando se les encuentre responsables de situaciones de violencia. De igual manera, para el personal sindicalizado sugerimos realizar una revisión de los contratos colectivos, de manera que se incluyan cláusulas relacionadas con su responsabilidad en casos de violencia.

En lo que refiere al estudiantado, se deben considerar también otras posibilidades, como que algún o alguna estudiante que esté cursando un intercambio incurra en una de las conductas no toleradas o que estén tomando cursos de posgrado o de educación continua. Si bien algunos de los mecanismos podrán no ser aplicables en el momento, dado que las conductas se enmarcan en el contexto universitario y se derivan de las relaciones interpersonales que surgen de este vínculo, deberá definirse claramente el alcance de las acciones de la universidad, así como las sanciones y medidas de restitución de derechos que podrían ser aplicadas por la institución, mismas que no deberán condicionarse o limitarse por las acciones que pudieran llegar a tomar otras instancias.

Las políticas también deberán dejar en claro los alcances de la responsabilidad institucional cuando se trate de personas prestadoras de servicios a la universidad, como lo pueden ser proveedores. Una opción es considerar incluir una cláusula específica dentro de los contratos, que delimite las conductas esperadas y las que no serán toleradas, así como las acciones que podrá tomar la institución en dichas circunstancias.

Por último, **no deberá ignorarse que también se requerirá definir alcances para personas que se encuentren dentro de la escuela en un momento específico, aunque no exista necesariamente una relación con ellas**. Puede tratarse, por ejemplo, de asistentes a eventos organizados por la universidad. Las políticas deberán considerar también estos casos, con definiciones claras de qué puede y debe hacer la institución si se presentan situaciones con personas que no pertenecen *formalmente* a su comunidad.

iii. Los alcances de las reglas

a. El ámbito espacial de aplicación

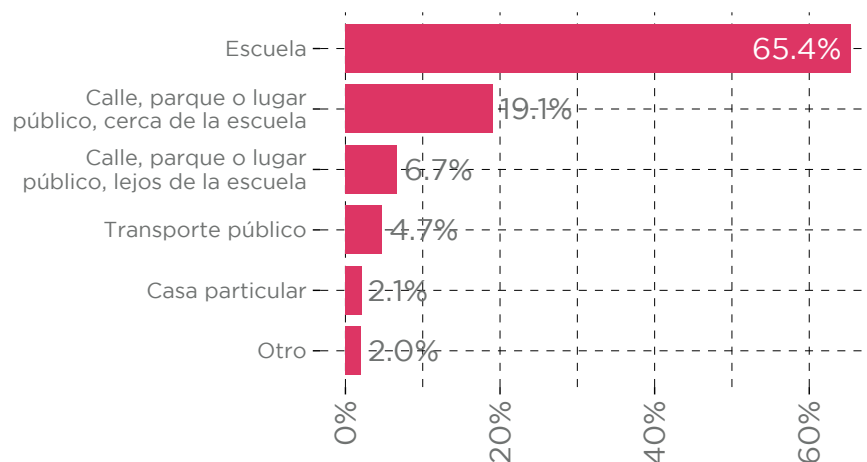
Las reglas deben dejar claro cuáles son los ámbitos en los que son aplicables, incluidos los espaciales.

Para proteger a las personas de todos los tipos y modalidades de violencia, como establece la Ley General de Educación Superior, se requiere que la definición e interpretación del espacio sea expansivo a otros tipos de espacios además del físico, pues de acuerdo con los datos, la violencia a la que se enfrentan no ocurre sólo en las instalaciones universitarias o de la institución de educación superior.

Por ejemplo, la ENDIREH (2021) indica que el grueso de la violencia que viven las universitarias —6 de cada 10 incidentes— ocurre en la escuela. Pero casi 4 de cada 10 incidentes ocurre fuera de ella. Por esta razón, es importante que las políticas consideren también otros espacios en los que ocurre la violencia, tanto físicos como digitales, para proteger integralmente los derechos de las personas frente a todas las violencias y crear espacios libres de ella.⁴⁰

Lugares en los que ocurrieron las agresiones contra las universitarias en el ámbito escolar

Para agresiones ocurridas en los 12 meses más recientes



Fuente: Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021. Datos procesados por Intersecta (intersecta.org).

⁴⁰ En el ámbito laboral, por ejemplo, se ha ampliado el concepto de lugar de trabajo más allá de lo físico para ajustarse a la realidad de las manifestaciones de violencia que se viven cotidianamente. Por ello, el Convenio 190 de la OIT establece que se aplicará a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de éste.

Para proteger a las personas de todo tipo de violencia **debe existir claridad sobre qué sucede con situaciones de violencia que suceden fuera del campus, pero que se dan en el contexto de una actividad relacionada con la universidad o institución**, como lo son las prácticas de campo, los viajes de trabajo, los cursos de formación, entre otros.

También se deben incluir en las reglas aquellas **situaciones de violencia que suceden en contextos no escolares, pero que derivan de una relación escolar, entre compañeros, compañeras o colegas**. Por ejemplo, la violencia que acontece en una fiesta, en un evento deportivo o cultural universitario, en un viaje no académico o a través de redes sociales. Un estudio realizado entre el personal de algunas universidades de Reino Unido reveló que el acoso en línea a través de correo electrónico, mensajes de texto y contenidos en sitios web era tan común como el acoso “convencional” en el lugar físico del trabajo.

Dado que estas situaciones suceden en el contexto de una relación escolar, se sugiere considerarlas dentro de las políticas de la universidad, para que sean atendidas por los mecanismos internos de cada institución.

b. Ámbito temporal de aplicación

Para atender las violencias que ocurren en las universidades, es importante que, además de definir los ámbitos de aplicación espacial, **las reglas también establezcan claramente cuándo aplican**. Es decir, las normas internas deben expresar claramente los plazos en los que una persona puede acercarse a las instancias universitarias para iniciar un procedimiento, por ejemplo, el de queja.

No obstante, una buena práctica permitiría presentar una queja o denuncia respecto de un acto de violencia en cualquier momento, atendiendo al tipo de conducta que se trate.

Esto es fundamental porque no condiciona a un plazo fijo el derecho de la víctima a iniciar un procedimiento de queja, sino que le permite iniciarlo cuando tenga las condiciones adecuadas para hacerlo.

Un claro ejemplo de los beneficios de no condicionar un plazo fijo es la violencia de género contra las mujeres, en especial cuando se trata de violencia sexual. Se sabe que cada víctima lleva un proceso único y que, si decide iniciar un procedimiento o buscar acompañamiento, puede tomar periodos diferenciados que no deberían condicionar su atención.

4. Políticas de comunicación: ¿por qué importa atender la violencia en nuestras universidades e instituciones de educación superior?

Es importante que todas las personas pertenecientes a la comunidad universitaria conozcan las políticas institucionales para erradicar la violencia, así como las políticas de atención y los procedimientos de queja. Para ello, es necesario **implementar políticas de comunicación**, que, a su vez, se evalúen periódicamente para permitir su mejora.

A. Acciones formativas y de capacitación

La Ley General de Educación Superior establece en su artículo 43, inciso I), inciso e), que las instituciones de educación superior promoverán la “realización de acciones formativas y de capacitación a toda la comunidad [...] en materia de derechos humanos, así como de la importancia de la transversalización de la perspectiva de género”.

i. Políticas de inducción

a. Para el personal

En el caso del personal —tanto docente como no académico—, una manera de garantizar el conocimiento de las políticas institucionales sobre erradicación de discriminación y violencia es **incluir las dentro del paquete de documentos que se entrega a una persona al finalizar su proceso de contratación**. Es recomendable que el personal se comprometa a atender dichas políticas, ya sea a través de la inclusión de una cláusula al respecto en los contratos, de la firma de una carta compromiso o algún otro mecanismo que permita este fin.

Para reforzar el conocimiento, debe ir acompañado de al menos una sesión de inducción en la que se expliquen cuáles son sus responsabilidades y obligaciones, así como los comportamientos y el trato esperado con respecto a otras personas trabajadoras y el estudiantado. Ese espacio también deberá servir para aclarar cualquier duda que pudiera surgir sobre las políticas y los mecanismos.

b. Para el estudiantado

Para los y las estudiantes de nuevo ingreso, ya sea al primer año de estudios o si vienen de otra institución educativa, así como para estudiantes que estén cursando un periodo de intercambio, las **sesiones presenciales de inducción** también son importantes. En esa sesión se deberán explicar tanto los comportamientos como el trato esperado dentro de la institución, así como los mecanismos a los que podrán recurrir en caso de experimentar alguna situación de discriminación o violencia.

ii. Sensibilización y capacitación para el personal

Adicionalmente a los procesos de inducción para el personal, es recomendable ofrecerles **oportunidades de sensibilización y capacitación**. En ocasiones no es suficiente que los y las colaboradoras de la institución conozcan qué comportamientos son los esperados, sino que conozcan el porqué de dichas políticas.

La falta de sensibilización sobre algunos temas —que atañen particularmente a grupos prioritarios como mujeres, estudiantes indígenas o afrodescendientes, con discapacidad o pertenecientes al colectivo LGBTQ+— puede generar situaciones, tanto dentro como fuera del salón de clase, que constituyan prácticas discriminatorias y que tengan un impacto negativo en el desempeño de los y las estudiantes.⁴¹ Por lo anterior, es recomendable que todo el personal, tanto académico como no académico, esté sensibilizado en temas relacionados a los derechos de estas poblaciones.

Algunos estudios⁴² sugieren que la capacitación obligatoria, particularmente en temas que tienen que ver con la identificación de sesgos y la erradicación de prácticas discriminatorias, puede traer efectos negativos cuando las personas sienten que se está limitando su libertad de expresión o que se les está “regañando” por sus prejuicios. En cambio, las capacitaciones que logran que las personas capacitadas se reconozcan a sí mismas como agentes de cambio, con el potencial de mejorar la vida de otras personas a través de convertirse en aliadas, pueden tener mejores resultados. Por ello, es importante evaluar los impactos a corto, mediano y largo plazo que las capacitaciones o procesos de sensibilización puedan tener, para así poder ajustar la estrategia de ser necesario.

⁴¹ Para ejemplos de situaciones de discriminación a estudiantes indígenas derivadas de falta de sensibilización por parte del personal docente véase Guillermo A. D’abbraccio Krentzer, “Las fronteras de la inclusión y la repulsión: discriminaciones o visibilidades de estudiantes universitarios en Manizales”, *La cuestión indígena en las ciudades de las Américas*, Jorge E. Horbath, María A. Gracia (eds.), CLACSO, 2018, p. 116.

⁴² Véase Frank Dobbin, Daniel Schrage & Alexandra Kalev, “Rage against the iron cage: The varied effects of bureaucratic personnel reforms on diversity”, *American Sociological Review*, vol. 80, núm. 5, 2015, pp. 1014-1044, citado en Tessa L. Dover, Cheryl R. Kaiser & Brenda Major, “Mixed Signals: The Unintended Effects of Diversity Initiatives”, *Social Issues and Policy Review*, vol. 00, núm. 0, 2019, p. 21.

Por otro lado, dadas las dinámicas al interior de las universidades y los lazos de confianza que generan en su interior, es posible que el personal se encuentre en una posición donde sea responsable de la primera intervención en una situación de crisis de algún o alguna estudiante o colega. Por ello, deben contar tanto con la información como con las herramientas necesarias para atender la situación y canalizar a las personas a los servicios o recursos adecuados. En términos de capacitación para atender casos de crisis es particularmente importante contemplar a los servicios de seguridad y de emergencia de los planteles —guardias, vigilancia, personal de enfermería, etc.—, pues es posible que sean el primer punto de contacto en dichas situaciones.

El compromiso de erradicar la violencia al interior de las universidades también puede verse reflejado en cómo son las interacciones entre el personal docente y el estudiantado al interior de los salones de clase. Por ello, es recomendable que las personas que sean responsables de grupo reciban capacitación constante sobre estrategias pedagógicas. Si bien la libertad de cátedra es crucial dentro de las universidades, ésta no justifica bajo ninguna circunstancia conductas discriminatorias y demás actitudes como la humillación de los y las estudiantes. Precisamente, el COPRED ha señalado que la libertad de cátedra tiene como límites el respeto a los demás derechos fundamentales.⁴³

B. Campañas permanentes de información

Además de la difusión de información que deberá promoverse —por todos los canales y medios posibles— cuando haya una modificación o cambio en las políticas, **es importante que el acceso a la información sobre este tema se vuelva algo cotidiano y que ésta sea de fácil consulta y comprensión**. Para ello se pueden establecer campañas permanentes de información en diferentes lugares —salones de clase, oficinas de personal, espacios recreativos— y medios —impresos y digitales—.

Se recomienda que las campañas incluyan ejemplos de qué puede constituir cada situación, de manera que sea más fácil que las personas entiendan qué comportamientos no serán tolerados y qué situaciones pueden ser consideradas discriminatorias o violentas. Adicionalmente, la información deberá incluir claramente los datos de contacto de los órganos o entidades dentro de la institución responsables de proveer servicios de atención a la comunidad universitaria, así como de aquellos responsables de recibir y atender quejas o denuncias.

⁴³ COPRED, “Antisemitismo en el Centro Superior de Estudios de la Comunicación, S. C. COPRED/CAyC/Q-092-2018”, La Ciudad de México contra el semitismo, 2019.

5. Políticas de prevención: ¿cómo evitar que la violencia suceda?

La violencia en las universidades se inserta en contextos que no solamente la permiten, sino que en ocasiones incluso la promueven.

Por esa razón, si queremos pensar en construir universidades seguras, no podemos dejar de considerar la necesidad de implementar políticas más amplias de prevención que acompañen las políticas encaminadas a erradicar la violencia. En los siguientes apartados desarrollamos algunas de estas políticas.

A. Sobre la composición de la comunidad universitaria

Uno de los factores asociados a la violencia es la desigualdad. Por esta razón, **las políticas de igualdad son un componente crucial de las políticas de prevención en las universidades.**

Grupos de atención prioritaria como las mujeres, las personas indígenas o afrodescendientes, las personas con discapacidad y las personas LGBTQ+, por mencionar algunas, han sido tradicionalmente excluidas de participar, directa o indirectamente, en los espacios de trabajo y educación en igualdad de condiciones. Por ello, no es una sorpresa que, en muchas instituciones de educación superior, algunos grupos se encuentren sobrerrepresentados cuando se hace una comparación con la población de un determinado lugar, tanto entre las personas que laboran en las universidades como las que ahí realizan sus estudios. Además, este grupo regularmente se toma como modelo para el diseño normativo de políticas públicas, excluyendo otras vivencias en el espacio laboral y educativo.

Un primer paso para impulsar políticas de igualdad al interior de las instituciones es **identificar dónde se encuentran las personas de los grupos que históricamente han vivido discriminación.** Para el caso del personal de las universidades, es posible realizar diagnósticos que permitan identificar dónde están las personas pertenecientes a grupos de atención prioritaria dentro del organigrama de la institución, qué puestos están desempeñando y dentro de qué áreas de especialización.

Para el caso del estudiantado, estos diagnósticos pueden permitir identificar qué carreras o áreas de conocimiento cuentan con mayor participación de estos grupos.

Sabemos,⁴⁴ por ejemplo, que en el ciclo escolar 2018-2019, todavía se podían observar áreas de conocimiento en las universidades de la Ciudad de México a nivel licenciatura cuya población estudiantil estaba compuesta en su mayoría por mujeres, como en carreras encaminadas a educación — por ejemplo: ciencias de la educación, educación preescolar y educación primaria — y ciencias de la salud —donde se incluyen áreas como terapia física, nutrición y enfermería—.

Por el contrario, los programas de estudio enfocados en tecnologías de la información e ingeniería, manufactura y construcción tenían una concentración alta de estudiantes hombres. Sería interesante y necesario que cada institución tuviera clara la distribución de sus estudiantes, no solamente por su género, sino por otras características que ya hemos mencionado.

Los diagnósticos son herramientas que permiten identificar en dónde sería prioritario impulsar la participación de más personas de grupos que se encuentran invisibilizados y subrepresentados. También pueden ofrecer pistas sobre cuáles son algunas de las acciones que se podrían emprender para cambiar esta realidad. Una vez identificado lo anterior, es posible diseñar rutas de acción que permitan que, en un tiempo determinado, se alcancen ciertas metas de representación. Esto puede pasar, por ejemplo, por emprender acciones afirmativas tales como considerar exclusivamente a mujeres candidatas para ciertos puestos o procesos de contratación.

Otra posibilidad, centrada en los y las estudiantes, es ofrecer un número de becas cada año que estén destinadas a ciertas poblaciones en específico, con el objetivo de contrarrestar las desigualdades estructurales que estas poblaciones hayan experimentado, en línea con lo que se estipula en el artículo 37, fracción II y IV de la Ley General de Educación Superior.

Como un punto adicional, es importante señalar que se ha encontrado que los espacios segregados de trabajo —ya sea porque la cantidad total de hombres y mujeres es considerablemente distinta o porque la distribución jerárquica resulta en muchos hombres en puestos de poder contra muchas mujeres en los puestos más bajos— son especialmente propicios para el desarrollo de dinámicas de acoso y discriminación en contra de las mujeres y otras personas que desafían los roles de género.⁴⁵ Lo anterior sugiere que modificar la composición universitaria no solamente impulsaría una mayor igualdad, sino que también contribuiría a cerrar oportunidades para las violencias que se buscan erradicar.

⁴⁴ Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México & Intersecta, *Discriminación y violencia en las universidades. Datos, leyes y buenas prácticas. Volumen 1*, 2020, p. 22.

⁴⁵ Vicki Schultz, "Reconceptualizar el acoso sexual, de nuevo", *Feminismos y derecho. Un diálogo interdisciplinario en torno a los debates contemporáneos*, Ana Micaela Alterio & Alejandra Martínez Verástegui (coords.), Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2019, pp. 35-37.

B. Sobre los contenidos de los planes de estudio y las clases

La Ley General de Educación Superior, en su artículo 43, fracción II, inciso a) establece que en el ámbito académico, las instituciones de educación superior deberán incorporar “contenidos educativos con perspectiva de género que fomenten la igualdad sustantiva y contribuyan a la eliminación de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la que se ejerce contra las mujeres, así como los estereotipos de género y que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de uno de los sexos”.

Para cumplir con dicha obligación, **las universidades deben hacer una revisión de sus planes de estudio y garantizar que en cada uno y para todas las áreas de especialización se incluyan cursos o materias que tengan por objeto la erradicación de estereotipos y violencias, además de fomentar la igualdad de género.**

Las instituciones podrían ir un paso más allá de lo que estipula la ley e incluir contenidos que tengan por objetivo erradicar otros estereotipos y violencias que se ejercen en contra de diferentes poblaciones y que emanan del racismo, el clasismo, el capacitismo, la homo, lesbo, bi y transfobia, entre otras. Hacerlo se alinearía perfectamente con el compromiso de erradicar cualquier tipo de violencia en contra de grupos que sistemática e históricamente han vivido discriminación y exclusión.

Sería deseable, además, establecer pisos mínimos sobre la diversidad de fuentes que deberán estar a disposición de los y las estudiantes durante cada una de las materias que integren sus planes de estudio. Es decir, pueden establecerse requisitos o cuotas sobre la cantidad de autoras, por ejemplo, que deberá incluir el syllabus o temarios de cada materia. Estos requisitos deberán ser compatibles con la libertad de cátedra, pero congruentes con el compromiso de promover la igualdad, que necesariamente pasa por leer y analizar el trabajo de una diversidad de autores y autoras.

C. Sobre los eventos con respaldo institucional

Parte importante de promover la igualdad al interior de las instituciones pasa por reconocer a las mujeres como interlocutoras válidas, cuyas voces y experiencias son igualmente relevantes que las de los hombres. Esto cobra particular importancia cuando se trata de eventos organizados por las instituciones educativas o por el estudiantado, pero que cuentan con respaldo institucional. **Idealmente se debería buscar que la participación de las personas ponentes en los eventos sea paritaria, con el mismo número de hombres que de mujeres jugando ese rol.**

Sin embargo, y como se ha mencionado en este documento, es importante recordar que las mujeres no son el único grupo al que tradicionalmente se ha excluido de participar en estos espacios, **por lo que se recomienda implementar políticas que promuevan la participación diversa de otros grupos de atención prioritaria y que otras características** —como el color de piel, la orientación sexual y si la persona vive con una discapacidad, por mencionar algunas— sean también factores relevantes al momento de seleccionar a las personas que se invitará a participar en los eventos con respaldo institucional.

Un principio fundamental con respecto al tema de la visibilización e inclusión es no hablar sobre otras poblaciones sin que éstas tengan participación activa en la discusión. Por ejemplo, en un evento sobre discapacidad, las personas ponentes deben ser en su mayoría personas con discapacidad, además de procurar la participación de personas con diversos tipos de discapacidad.

Por último, es importante señalar que si bien los roles de moderación son importantes en los foros, no deberán pensarse como un comodín para completar un panel diverso, sino como algo adicional.

D. Sobre los espacios extracurriculares

Las universidades comúnmente también ofrecen la oportunidad para que los y las estudiantes realicen actividades extracurriculares. Entre estas actividades a menudo podemos encontrar las agrupaciones estudiantiles, que se conforman alrededor de intereses comunes de un grupo específico del estudiantado.

No obstante, las sociedades o representaciones de estudiantes por carrera siguen siendo tradicionalmente lideradas por hombres. Para promover una representación efectiva, las autoridades universitarias podrían promover la paridad o inclusive la alternancia y que las planillas estén integradas de manera plural. En los últimos años, cada vez es más frecuente encontrar que las universidades cuenten con al menos un par de agrupaciones de estudiantes mujeres, agrupaciones feministas o agrupaciones de estudiantes LGBT+.

Por lo regular, estos grupos estudiantiles impulsan una agenda dirigida a eliminar las violencias, la discriminación y los estereotipos, además de que ofrecen un espacio de construcción de agendas colectivas y de acompañamiento entre los y las mismas estudiantes. Una acción afirmativa que las instituciones de educación media superior pueden emprender es **destinar financiamiento específico a los grupos que ponen el foco en la igualdad**. Esto permitiría que sus actividades tengan un mayor alcance e impacto.

E. Sobre los órganos de representación

Es común que las universidades cuenten con asociaciones, sociedades u otro tipo de órganos de representación estudiantiles. Para conformarse, dichos órganos pasan por un proceso de participación de la comunidad que podría asimilarse al de las elecciones de representación popular. Es importante que las universidades establezcan parámetros que permitan a las estudiantes competir por estos puestos de representación en condiciones de igualdad de oportunidades. Por ejemplo: es posible establecer que en los procesos de definición de candidaturas se observe el principio de paridad. Además, dicha disposición sería congruente con la reforma constitucional de junio de 2019 para lograr paridad en todos los cargos de toma de decisiones públicas.⁴⁶

Aunado a la promoción de la paridad de género, es deseable que se promueva la participación activa de otros grupos de atención prioritaria, como estudiantes indígenas, afrodescendientes, con discapacidad y pertenecientes a la comunidad LGBT+. Una universidad verdaderamente incluyente debe promover que los órganos de representación estudiantil realmente sean representativos de la diversidad de su estudiantado.

⁴⁶ Diario Oficial de la Federación, Decreto por el que se reforman los artículos 2, 4, 35, 41, 52, 53, 56, 94 y 115; de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Paridad entre Géneros, publicado el 6 de junio de 2019.

F. Sobre el uso del lenguaje

Una buena práctica que cada vez ha ido ganando más terreno en distintos ámbitos es el uso del lenguaje incluyente y no sexista. Esto implica visibilizar a las mujeres en el lenguaje, desde una perspectiva igualitaria y de no subordinación. Por ejemplo, al nombrar a personas que forman parte de la comunidad universitaria, en vez de utilizar el término estudiante, se puede optar por términos como “el estudiantado” o “el alumnado”, que permiten visibilizar la diversidad de personas que la conforman.⁴⁷

Si bien promover un cambio en el uso del lenguaje de toda la comunidad universitaria puede ser un proceso que tome tiempo y encuentre resistencias, es importante que las instituciones implementen un proceso de revisión y adecuación de todos los documentos oficiales —que pueden ir desde los reglamentos hasta los títulos profesionales— para garantizar que el lenguaje utilizado sea incluyente.⁴⁸

importante que las instituciones emprendan acciones para **erradicar el uso de cualquier término discriminatorio o que no se encuentre apegado al marco de derechos humanos**. Ejemplos de esto incluye asegurar que el lenguaje que se utilice para referirse a las personas con discapacidad, incluido el que se use en espacios como señales de espacios de estacionamiento reservados, sea el adecuado.

Por último, las universidades podrían **promover espacios de reflexión en torno a la importancia del lenguaje**. Estos espacios pueden destinarse a explicar, por ejemplo, cómo es que el lenguaje puede reproducir estereotipos y constituir un tipo de violencia simbólica, a la vez que su adecuación contribuye a construir una cultura universitaria más igualitaria, en la que se reconozcan los derechos de todas las personas.

⁴⁷ Instituto Nacional de las Mujeres, Manual de comunicación no sexista. Hacia un lenguaje incluyente, INMUJERES, México, 2ª edición, 2015, pp. 137 y 138.

⁴⁸ Como una guía para este propósito, puede consultarse: COPRED, Manual de Lenguaje incluyente y no discriminatorio en la actuación de la Administración Pública de la Ciudad de México, México, 2018. Instituto Nacional de las Mujeres, Manual de comunicación no sexista. Hacia un lenguaje incluyente, INMUJERES, México, 2ª edición, 2015 y Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje, México, CONAPRED, 2015.

G. Sobre la investigación académica

La Ley General de Educación Superior, en su artículo 43 fracción II, inciso c), establece que las instituciones de educación superior deberán promover el “desarrollo de investigación multidisciplinaria encaminada a crear modelos para la detección y erradicación de la violencia contra las mujeres en las instituciones de educación superior”. Esta obligación resulta un excelente complemento a otras medidas que hemos delineado en este documento, pues promueve que se reconozcan la experiencia y conocimientos del personal de la institución que realiza investigación en la materia, a la vez que puede contribuir a fortalecer los procesos de diagnóstico y de desarrollo de políticas de prevención y atención de casos de violencia. Como en apartados anteriores, las universidades se beneficiarían de **ampliar los temas de investigación para incluir las violencias que experimentan otros grupos cuyas experiencias se han invisibilizado**.

H. Adecuación de espacios físicos

La Ley General de Educación Superior, en su artículo 43 fracción III, establece que se deben **promover medidas en los entornos físicos de las universidades**, incluyendo el transporte público. Esto comprende, por ejemplo, el fomento de senderos seguros y el mejoramiento del entorno urbano al interior y en los alrededores de las instituciones. Adicional a esto, es posible pensar en mejorar espacios físicos al interior de los edificios de las universidades, como lo es reconfigurar las oficinas del personal docente, de manera que se vuelva prácticamente imposible que se reúnan con estudiantes a puerta cerrada, promoviendo un entorno mucho más transparente.

El urbanismo feminista puede proporcionar un marco de referencia sobre el tipo de infraestructura necesaria para generar condiciones de seguridad para las mujeres, mismas que tienen el potencial de impactar positivamente a toda la comunidad universitaria. Debajo se listan algunas intervenciones o medidas que podrían adoptarse para este fin:

- **Señalización adecuada.** Contar con señalización adecuada —incluyendo mapas, información sobre servicios y rutas de transporte público— es particularmente importante para universidades grandes, aunque incluso las universidades con campus más compactos pueden beneficiarse de tenerla. Una adecuada señalización permite a las personas orientarse fácilmente, lo que aumenta la percepción de seguridad del entorno. Se sugiere hacer un esfuerzo por utilizar iconografía diversa y no sexista en todos los elementos, así como señalización accesible para personas con discapacidad.

- **Iluminación y adecuación de espacios con rincones o áreas de poca visibilidad.** La iluminación es un factor clave para aumentar la percepción de seguridad. Es importante que se considere la eliminación de aquellos elementos que obstruyan las luminarias, como la vegetación o la publicidad. Se debe poner especial énfasis en los espacios o rincones que tengan poca visibilidad. Es importante garantizar el buen mantenimiento de la iluminación y su funcionamiento durante la totalidad del horario nocturno.
- **Banquetas amplias y accesibles.** En la Ciudad de México, la mayoría de los viajes que se realizan exclusivamente caminando son realizados por mujeres. Por ello, es importante que las universidades y sus entornos cuenten con banquetas amplias y que cumplan con los estándares de accesibilidad universal, permitiendo así que sean utilizadas por personas con discapacidad y personas cuidadoras.
- **Promoción de frentes activos.** Las fachadas o bardas largas, sin puertas o ventanas, generan una sensación de inseguridad, pues no promueven “ojos en la calle”. Por ello se recomienda privilegiar los frentes activos, en los que en la planta baja haya interacción entre el interior y el exterior de los edificios.
- **Establecimiento de paradas de transporte público en las universidades o su entorno inmediato con una adecuada infraestructura.** Es importante que las universidades o IES cuenten con paradas de transporte público, ya sea al interior de sus instalaciones o en el entorno inmediato a éstas. Idealmente, las paradas deberán contar con infraestructura que permita a las personas refugiarse del sol, de la lluvia y esperar de forma cómoda la llegada de la unidad de transporte.
- **Ampliación de paradas en rutas nocturnas de transporte público o transporte escolar.** Una medida que se ha probado en otros países⁵² y ha tenido buenos resultados es permitir que, en los horarios nocturnos de los autobuses, las mujeres, niños, niñas y adolescentes puedan solicitar paradas intermedias que les queden más próximas a su destino, para así reducir el tiempo y la distancia que deben caminar. Implementar algo similar, incluso para servicios de transporte dentro de las instalaciones universitarias, tendría el potencial de impactar positivamente la percepción de seguridad de las estudiantes y trabajadoras.

⁵² Tal es el caso de España. Actualmente la medida está activa en Vizcaya (en su servicio Bizkaibus) y Barcelona tiene un piloto en dos de sus líneas de autobuses nocturnos. Para más información, se puede consultar el sitio web del gobierno de Vizcaya: www.bizkaia.eus.

Si bien la reconfiguración de los espacios físicos de las universidades puede requerir una inversión importante de recursos que no siempre es posible realizar, sería importante, al menos, considerar las recomendaciones e incorporarlas a cualquier proyecto de construcción o habilitación de infraestructura nueva. De igual forma, sería necesario incluir las adecuaciones necesarias para intervenir la infraestructura existente en cualquier planeación de mantenimiento de los espacios físicos de la universidad.

I. Otras políticas de prevención

Los siguientes son algunos mecanismos y consideraciones que pueden incluirse dentro de las políticas universitarias para mitigar o prevenir situaciones de riesgo.

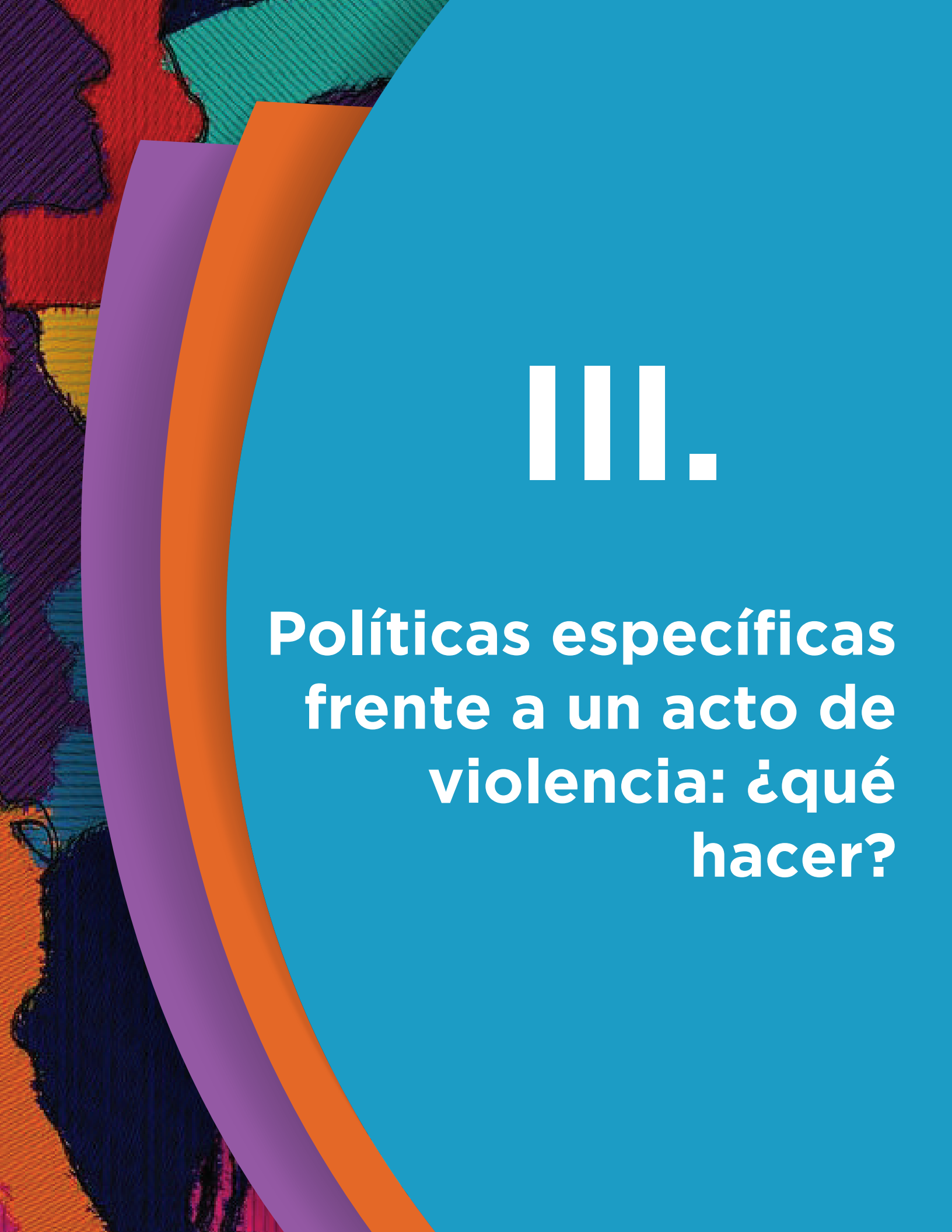
Sobre modos y medios de comunicación. Es recomendable que exista una **política clara sobre los canales mediante los cuales podrá y deberá comunicarse el personal con el estudiantado**. Por ejemplo, deben quedar explícitos los lineamientos sobre el uso de redes sociales o de comunicaciones vía mensajes de texto o WhatsApp. Idealmente, cualquier comunicación deberá hacerse mediante el correo institucional. En todo caso, se debe fomentar el uso de aplicaciones en las que no se tenga acceso a los datos de los y las estudiantes y del profesorado.

Sobre relaciones de pareja. La política deberá ser clara con respecto a relaciones entre personal —docente y no académico— y el estudiantado, así como entre personal subordinado. Para el caso de relaciones entre personal de la universidad, una opción es hacerla de conocimiento del departamento de Recursos Humanos. En el caso del estudiantado y el personal, es recomendable que la política indique que no se tolerarán, particularmente mientras los y las estudiantes cursen clases con ese profesor o profesora.

Sobre la convivencia fuera del entorno escolar. Si bien puede resultar difícil que las universidades tengan un control sobre este tema, **en las políticas puede quedar claro que se reprobará la convivencia intencional entre el personal y el estudiantado en espacios fuera de la universidad**, como pueden ser fiestas o reuniones. Para estos casos, la responsabilidad principal de rechazar dichas invitaciones deberá recaer en el personal universitario.

Sobre las evaluaciones académicas al estudiantado. Ya que los datos disponibles sugieren que el personal docente puede hacer ofrecimientos o solicitudes de carácter sexual a cambio de beneficios como mejores calificaciones, es importante que las universidades hagan un esfuerzo por reducir las oportunidades para que esto ocurra. Es decir, **repensar las evaluaciones de manera que sea difícil, sino imposible, utilizarlas para ese fin.** Una forma de hacer lo anterior sería, por ejemplo, permitir que los y las estudiantes puedan apelar su calificación y pedir que su examen, trabajo o proyecto sea revisado por otro profesor o profesora que imparta la misma materia. La idea detrás de esto es reducir la arbitrariedad detrás de decisiones como si un o una estudiante aprueba o no la materia.





III.

**Políticas específicas
frente a un acto de
violencia: ¿qué
hacer?**

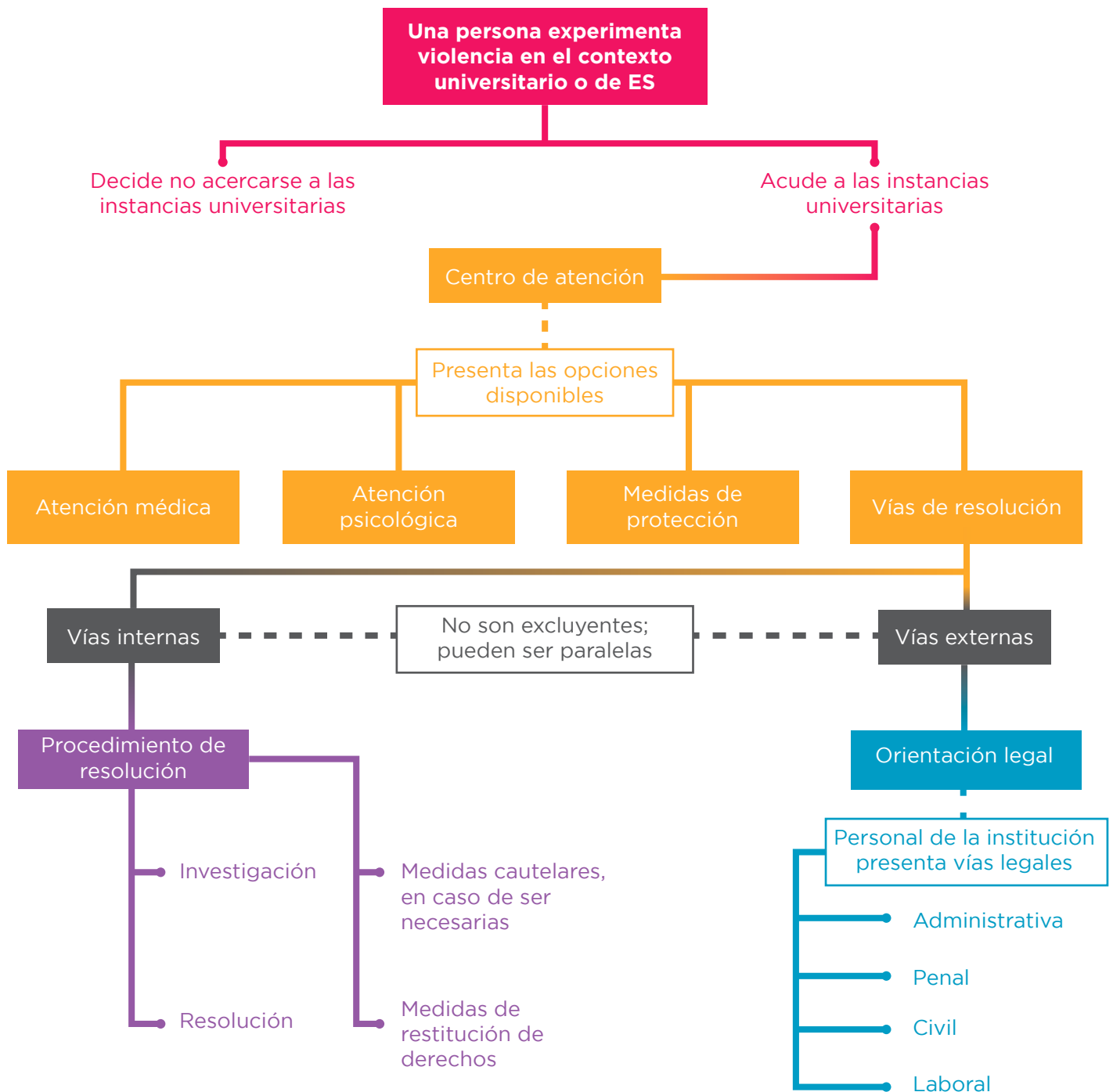
1. Políticas de atención

De acuerdo con el artículo 42 de la Ley General de Educación Superior, las instituciones de educación superior deberán establecer “protocolos de atención y [proporcionar], en su caso, servicios de orientación y apoyo de trabajo social, médico y psicológico”.

Uno de los aportes más relevantes de la Ley es la sugerencia de que las políticas de atención a los casos de discriminación, violencia y acoso se separen de las políticas de resolución. Esto se traduce en que **una persona puede acudir a la institución de educación superior o universidad y solicitar atención psicológica, médica, medidas de protección u orientación legal frente a un hecho de violencia, con independencia de que se presente una denuncia o queja o exista una sanción**. Para ello, se recomienda que exista un Centro de Atención que funcione como un primer contacto que presente a la víctima con el abanico de opciones disponibles: brindar atención psicológica o médica a la víctima, medidas de protección, según se requiera, así como las opciones disponibles para su resolución, ya sea dentro de la institución o fuera de ella.

Si la víctima decide iniciar un procedimiento dentro de la institución, entonces se debe canalizar a la instancia correspondiente para que presente una queja, denuncia, o solicitud. Si decide hacerlo fuera de la universidad, se le canalizará con el personal especializado —que puede o no formar parte del Centro de atención— para acompañarle durante el procedimiento.

POLÍTICAS DE ATENCIÓN



Separar estos dos tipos de políticas trae consigo ciertas ventajas que delineamos a continuación.

La primera ventaja, y quizás la más evidente, es que **desligar las políticas de atención de las políticas de queja y sanción elimina la preocupación por las posibles injusticias que podrían cometerse en contra de personas al recibir una denuncia falsa**; esta es una inquietud recurrente, que no puede ser ignorada. Dado que los procesos de atención están centrados en las víctimas y no tienen ningún efecto o consecuencia en terceras personas, posibilitan tomar la palabra de las víctimas como un hecho. Las energías y mecanismos institucionales pueden, entonces, centrarse en proporcionar a la víctima servicios y herramientas que la hagan sentir segura.

La segunda ventaja de no condicionar las políticas de atención a la presentación de una denuncia o queja es que **puede generar un ahorro económico, de tiempo y de otros recursos**, pues evita que se eche a andar la maquinaria de investigación de quejas y de emisión de sanciones para todos los casos. En ocasiones, las solicitudes de las víctimas pueden acotarse a los cambios dentro del salón de clases, pues esto solucionaría el problema para ellas. Estas acciones pueden tomarse sin que representen una inversión importante para las universidades.

Por último, la tercera ventaja es que **presenta la oportunidad a las universidades para ser pioneras en este tema**. Las respuestas más comunes ante los casos que se han mediatizado de violencias en las universidades han estado centradas en las sanciones y las consecuencias para las personas que han ejercido estas violencias. Sin embargo, un enfoque restaurativo que esté centrado en las víctimas, siempre privilegiará sus necesidades y deseos.

Es importante entender que la separación de las políticas de atención de las que establecen los procedimientos de queja, investigación y sanción, no conlleva una limitación para hacer uso de estos últimos en un futuro. Lo que sucede es que la desvinculación permite ofrecer atención a la víctima, sin que ésta deba presentar una denuncia o queja.

A. Centro(s) de atención

Es necesario que las universidades puedan ofrecer servicios de atención inmediata para casos de crisis, tanto para la comunidad estudiantil, como para el personal de la institución. Dicho centro deberá ser, de preferencia, un punto único de contacto que sea del conocimiento de toda la población universitaria, con un horario de atención amplio — idealmente, durante todo el horario que se encuentre abierto el plantel—.

El personal que labore en el centro de atención debe contar con la formación necesaria, así como con la capacitación y recursos suficientes para atender los casos que lleguen. De igual forma, deben ser capaces de activar los distintos mecanismos y recursos para atender la situación, sin añadir responsabilidades

adicionales a la víctima o sus acompañantes. El personal de atención también deberá poder canalizar a las personas a las instancias correspondientes en caso de que requieran orientación legal o tengan interés de levantar una queja o denuncia ante las autoridades escolares.

Algo a tener en consideración es que los centros de atención pueden ser una vía mediante la cual las víctimas recuperen cierto control tras la situación que han experimentado. Para ello, resulta necesario que el personal del centro de atención sea cuidadoso al presentar las opciones de recursos y vías para proceder con el caso —por ejemplo: atención de parte de servicios médicos, atención psicológica, denuncia legal o queja a través del mecanismo escolar—, sin que lo anterior suponga que la víctima tenga la obligación de elegir una o más de ellas.

Es importante reiterar que la Ley General de Educación Superior establece en su artículo 42 la obligación para las instituciones de educación superior de brindar “apoyo de trabajo social, médico y psicológico”. Esto implica que las instituciones sí tendrán que invertir en la contratación de personal propio y distinto al docente y no académico, adecuadamente capacitado para atender casos de violencia.

Adicionalmente, **la institución, deberá asegurar la independencia física y profesional del personal de los centros de atención**. Esto se traduce en que el centro deberá encontrarse en un espacio independiente al de los departamentos o coordinaciones de la institución. **Se deberán establecer, además, distintas vías de comunicación disponibles para la comunidad universitaria**, como una línea telefónica o un correo de contacto. En todo momento se deberá resguardar la seguridad de la persona que solicita su orientación, así como sus datos personales, de acuerdo con la normatividad aplicable.

B. Orientación legal

Para los casos que constituyan un ilícito (civil, penal, laboral, etc.), las universidades deberán poder brindar a su comunidad servicios de orientación legal. Al acudir a ellos, las personas que hayan experimentado la situación deberán poder obtener información sobre qué vías jurídicas tienen disponibles, a qué instancia pueden acudir para iniciar un proceso —como una denuncia, una demanda o una queja—, qué documentos les serán requeridos por las autoridades, qué pasos tendrá el proceso y un estimado del tiempo que durará, así como cuáles son sus derechos durante el mismo.

Para ofrecer los servicios antes descritos, es importante que las universidades cuenten con personal profesional y capacitado en el tema, distinto al docente y no académico, que también se actualice constantemente según los cambios en la legislación de la ciudad, así como las formas y opciones de atención que provean los servicios

gubernamentales. Es fundamental que el personal cuente con la sensibilización necesaria para no generar ambientes o situaciones revictimizantes o que puedan desalentar a las personas de proceder legalmente.

2. Políticas de resolución

A. Procedimiento de queja o denuncia

En congruencia con el compromiso de erradicar la violencia, **las universidades deberán contar con un procedimiento claro a través del cual las personas pertenecientes a su comunidad puedan presentar quejas⁵⁴ sobre situaciones de discriminación o violencia experimentadas en el ámbito escolar.**

El procedimiento para presentar una queja debe ser ampliamente difundido, de forma que toda la comunidad universitaria tenga conocimiento sobre a qué instancia deberá acudir en caso de querer reportar una situación o levantar una queja y ante qué situaciones que ocurran en el contexto universitario puede iniciarse este mecanismo.

La institución también deberá proveer información clara, accesible y de fácil comprensión para garantizar que todas las personas conozcan las implicaciones del proceso, los diferentes pasos y etapas de este, así como las posibles respuestas que podrán recibir y los diferentes tipos de resolución que podrá tener cada caso. Lo anterior permitirá que las personas tomen decisiones informadas al momento de proceder con su queja o denuncia.

Los procedimientos de quejas deberán ser considerados como una vía paralela a cualquier otra que la víctima tenga interés en perseguir fuera de la institución —laboral, civil, penal, etc.—, por lo que los procesos habrán de ser tratados de manera independiente. Es decir, **es importante que las universidades no condicionen las decisiones o sanciones que puedan imponer a que existan resoluciones de otros entes ajenos a los procesos de la institución o universidad**, incluyendo otras instituciones académicas. Por ejemplo, en algunas universidades han obligado al estudiantado a firmar cartas de confidencialidad para que su queja proceda.

⁵⁴ Aunque sólo utilizamos este concepto, reconocemos que existe una diversidad de categorías que las instituciones educativas utilizan para nombrarlo, como denuncia, acusación, solicitud, u otras.

Hay que recalcar que, si bien este procedimiento no se resuelve en una instancia jurisdiccional, eso no implica que no sea legal o que carezca de efectos legales. Por el contrario, las reglas que rigen la convivencia en el espacio universitario se encuentran vigentes y con todos sus efectos para la comunidad, incluyendo los procedimientos de queja frente a una situación de violencia. Por ello, **es importante que las resoluciones dentro de la institución sean irrevocables frente a los fallos en otras vías**. Esto se traduce en que, por ejemplo, si en el ámbito penal se determinó no seguir la acción penal, esto no puede significar que el proceso interno de la institución de educación superior se termine anticipadamente o se revoque la decisión tomada.

B. Órganos de decisión

El procedimiento deberá definir claramente cuál es la persona o el órgano responsable —el cual deberá ser independiente— de resolver las quejas que sean presentadas.

Esto implica que se debe revisar la estructura de la universidad, para que quede claro si existen diferencias —o no— en los órganos de decisión, dependiendo de quién esté acusando o quién sea la persona acusada. Se afirma lo anterior porque en muchas ocasiones, las instituciones tienen personas u órganos de resolución distintos dependiendo de si las personas acusadas son estudiantes, profesores u otro tipo de trabajadores o trabajadoras —y si están sindicalizados o no—. **Lo importante es que quede claro quién decide, cómo y bajo qué criterios.**

Si se va a optar por crear un órgano de decisión, es importante que éste sea plural y cuente con representantes de las diversas poblaciones que integran la comunidad universitaria. Con el objetivo de reducir los riesgos de arbitrariedad en la toma de decisiones, es recomendable que se defina una periodicidad en los cargos, de manera que haya rotación de

las personas que lo integren. De igual forma, es importante que las personas que integren el órgano cuenten con la especialización necesaria para resolver las quejas desde una perspectiva interseccional, con los estándares más altos y siempre respetando los derechos humanos de todas las personas. Además, deberán recibir capacitación periódicamente, de manera que cuenten con un entrenamiento no solamente especializado sino actualizado. Los estatutos mediante los cuales se regirá la instancia deberán ser públicos. Las convocatorias, los criterios y los resultados de los procesos de selección para integrar el órgano de decisión también deberán publicarse de manera que exista transparencia en los mismos.

C. Medidas cautelares

Se deberá considerar la implementación de medidas cautelares de protección a la víctima durante el proceso de investigación derivado de una queja.

La decisión sobre qué medidas implementar deberá tomarse poniendo las necesidades de las víctimas al centro de la toma de decisiones. De igual forma, la instancia responsable deberá realizar un análisis de riesgo para determinar qué medidas adicionales podrían ser necesarias. Dicha instancia deberá dar seguimiento a la implementación de las medidas, de manera que se garantice que están siendo respetadas.

Se podrá establecer, por ejemplo, una restricción al contacto que la persona señalada como responsable pueda tener con la víctima, tanto dentro como fuera de las instalaciones escolares,⁵⁵ incluso si la persona señalada es su jefe o jefa. Si la víctima es estudiante en un grupo de un profesor o profesora y el periodo escolar continúa, se tiene que contemplar la posibilidad de que haya un cambio de titular o cambiar a la víctima de grupo, atendiendo a las circunstancias particulares del caso y la medida que sea más benéfica para la víctima. Es fundamental garantizar que las personas que presenten una queja no experimenten ningún tipo de represalia por parte de quien ejerció la violencia, ni la comunidad. De igual manera, las autoridades de la institución deberían tomar las medidas administrativas adecuadas para evitar que, derivado de esta violencia, las víctimas pierdan, por ejemplo, su matrícula, su trabajo, beca o proyecto de investigación.

Algo a considerar es que **algunas de estas medidas podrían ofrecerse como parte de los servicios y recursos de atención, independientemente de si la persona presenta una queja o no**. La posibilidad, por ejemplo, de cambiar de grupo o de persona asesora de tesis no debería estar condicionada a la presentación de una queja formal, pues lo anterior puede fomentar que las personas continúen en situaciones de riesgo de manera indefinida.

⁵⁵ El nivel de control que podrán tener las autoridades para hacer efectiva dicha restricción será distinto dentro de las instalaciones que fuera de ellas, pues en todo caso esta restricción no podría exceder sus competencias. Sin embargo, las instituciones podrán tomar ciertas medidas y solicitar, en caso de que así se requiera, el apoyo de otras autoridades. Adicionalmente, dada la situación global actual, se ha hecho aún más evidente la necesidad de repensar las facultades de las instituciones para atender la violencia fuera de sus instalaciones físicas, particularmente si se considera el cambio a la virtualidad.

D. Estándares y cargas probatorias

Como todo procedimiento seguido en forma de “juicio”, los procesos universitarios inevitablemente tendrán un estándar probatorio y se distribuirán también cargas probatorias.

En este punto es importante tener claro que **el proceso universitario no es un juicio penal, por lo que no tiene que cumplir –no debe cumplir– con los mismos estándares probatorios. Al tratarse de un procedimiento de atención a cuestiones que generalmente tienen que ver con relaciones de subordinación o con grupos de atención prioritaria, se debe recibir las denuncias atendiendo a principios como el de no discriminación, de buena fe o el de credibilidad de la víctima.**

No obstante, también se puede recurrir a métodos o herramientas de análisis específicos, dependiendo de las particularidades del caso. Por ejemplo, cuando se trate de un caso que podría involucrar violencia en razón de género, deberá utilizarse la perspectiva de género al apreciar los hechos, las pruebas y el contexto en el que se desarrollaron para identificar y corregir la discriminación por género.⁵⁶ Otro ejemplo claro es que, si se trata de un caso de violencia sexual, de acuerdo con los estándares jurisprudenciales en la materia, se debe considerar que el testimonio de la víctima constituye una prueba fundamental sobre el hecho que debe ser analizada de acuerdo con ciertos elementos en particular,⁵⁷ dado el carácter de la agresión que ocurre en ausencia de la víctima y la persona agresora.

En este sentido, es relevante considerar, por ejemplo, que si la persona acusada es una trabajadora de la universidad y lo que se busca es despedirla, de acuerdo con las normas laborales, la universidad solo tiene que demostrar que hubo “causa” para hacerlo (como tendría que demostrar que hubo causa para despedir a alguien por robo, por ejemplo). Es decir, en este caso los estándares corresponden a los del derecho laboral.

Por otra parte, si se trata de una persona trabajadora sindicalizada, corresponde tomar en cuenta, además de los estándares laborales, las condiciones establecidas en el contrato colectivo de trabajo. Al respecto, la OIT ha sostenido que una manera fundamental para prevenir y combatir situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo es asegurar la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.⁵⁸ Por ello, para hacer efectivos los mandatos del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), se requiere de la participación activa de sindicatos en su promoción y aplicación.

⁵⁶ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Protocolo para juzgar con perspectiva de género, México, SCJN, 2020.

⁵⁷ Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Amparo Directo en revisión 1412/2017, 15 de noviembre de 2017, p. 17.

⁵⁸ Organización Internacional del Trabajo, La violencia y el acoso en el mundo del trabajo: Guía sobre el Convenio núm. 190 y sobre la Recomendación núm. 206, 2021, p. 29.

En consecuencia, se sugiere promover una negociación colectiva al interior de los sindicatos de las universidades con el objetivo de modificar los contratos colectivos de trabajo e incluir cláusulas que permitan imponer responsabilidades a una persona sindicalizada que ejerció violencia o acoso en el mundo del trabajo.

Sin embargo, es importante resaltar que el hecho de que no exista una cláusula de rescisión que se refiera específicamente a la violencia en el trabajo no significa que no pueda ser rescindida su contratación por esa razón. Corresponderá a las personas abogadas de la institución de educación superior o universidad probar que, derivado de esa violencia, se vulneraron las condiciones tanto del contrato, como de las disposiciones de la ley.

Por otra parte, es importante explicitar que la investigación tiene que recaer principalmente sobre la universidad. Las personas que acusan y quienes son acusadas tienen el derecho a presentar pruebas. Pero la universidad será la responsable de investigar. Para ello, deberá determinar los plazos y los requisitos correspondientes para el inicio y el fin de cada proceso de investigación.

E. Sanciones

El procedimiento de queja puede culminar en una sanción para la persona que cometió un acto de violencia. **Es importante que la universidad sea clara, en sus reglas, de cuáles son las posibles sanciones que se le pueden imponer a las personas, en qué casos y por qué razones.** Esto no quiere decir que, si una conducta causa o es susceptible de causar un daño, pero no se encuentra en las normas de la universidad, entonces no habrá responsabilidad alguna. Como ya hemos señalado, este tipo de procedimientos no se rigen por los principios del derecho penal, incluido el principio de taxatividad.

Como ocurre con muchos otros elementos de las políticas universitarias, las sanciones también pueden variar dependiendo del sujeto involucrado. Si el sujeto responsable es un profesor de tiempo completo, que tiene una relación laboral con la universidad, el régimen disciplinario puede ser distinto que para un profesor de asignatura que tiene un contrato civil de prestación de servicios con la universidad. Por ejemplo: la Ley Federal del Trabajo establece que los patrones pueden despedir a un trabajador, sin responsabilidad, en casos de acoso sexual y hostigamiento. Pero también les permite imponer “medidas disciplinarias”. Una de esas medidas puede ser la suspensión del trabajo que en ningún caso puede exceder de 8 días.

Sobre el estudiantado, la Ley General de Educación Superior es silente respecto de las sanciones que se les pueden imponer. Les corresponderá a las universidades determinarlas. Lo importante, en cualquier caso, es el apego a los principios constitucionales del debido proceso y la proporcionalidad de las sanciones.

F. Restitución de derechos en el contexto universitario

Además de la responsabilidad que tiene la institución de realizar la investigación necesaria, determinar las responsabilidades y emitir sanciones, se deberán contemplar las siguientes medidas para garantizar la restitución de derechos, tomando como orientación los elementos de la reparación integral de las víctimas.⁵⁹

i. Medidas de restitución

Las medidas de restitución tienen como propósito devolver a la víctima a la situación anterior a la vulneración, tanto materialmente como en materia de derechos.

Por ejemplo: si una persona perdió su derecho a presentar un examen por una situación de acoso, la restitución implicaría no solamente devolvérsela, sino hacer ajustes y compensarle por el tiempo perdido. Si bien la restitución no es posible en todos los casos, es importante que se busque lograrla en las situaciones en las que sí sea posible.

ii. Medidas de rehabilitación

La rehabilitación pretende reparar las afectaciones físicas, psíquicas o morales que sufren las personas que son víctimas de violencia o discriminación, a través de una atención médica o psicológica. Por ejemplo: si una persona fue objeto constante de acoso laboral, para reparar el daño sería obligación de la institución ofrecerle la opción de recibir atención psicológica de manera gratuita por el tiempo que resulte necesario.

iii. Medidas de satisfacción

Estas medidas por lo general comprenden a las que sirven para **transmitir un mensaje de reprobación oficial institucional**. Puede ser importante, al concluir el proceso, que exista un reconocimiento público dentro de la universidad de que ocurrió un acto de violencia y que no se va a tolerar más. En esas situaciones **es importante privilegiar los deseos y necesidades de la víctima**, incluyendo si desea o no que su caso sea público.

⁵⁹ Véase Jorge F. Calderón Gamboa, "La reparación integral en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos: estándares aplicables al nuevo paradigma mexicano", *Derechos humanos en la Constitución. Comentarios de jurisprudencia constitucional e interamericana*, t. I, Eduardo Ferrer Mac-Gregor, José Luis Caballero Ochoa & Christian Steiner (coords.), Suprema Corte de Justicia de la Nación / Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas / Fundación Konrad Adenauer, 2013, pp. 171-206.

iv. Garantías de no repetición, en sus dimensiones individual, colectiva, material, moral y simbólica

Estas medidas son particularmente importantes, cuando, al analizar un caso concreto, se revelan prácticas o políticas institucionales que permiten o solapan la violencia y la discriminación de manera recurrente. **Las garantías de no repetición incluyen el compromiso de modificar esas prácticas o políticas institucionales, para que la discriminación o violencia no ocurra más.** Estos cambios podrían verse traducidos en acciones desde campañas de sensibilización o equipamiento de espacios, hasta revisión y reforma de la normativa.

Asimismo, este tipo de medidas posibilitan un trabajo en colectivo en donde se aborden, además de las necesidades de la persona que fue violentada, las condiciones estructurales que permitieron y habilitaron la situación de violencia y el daño producido.

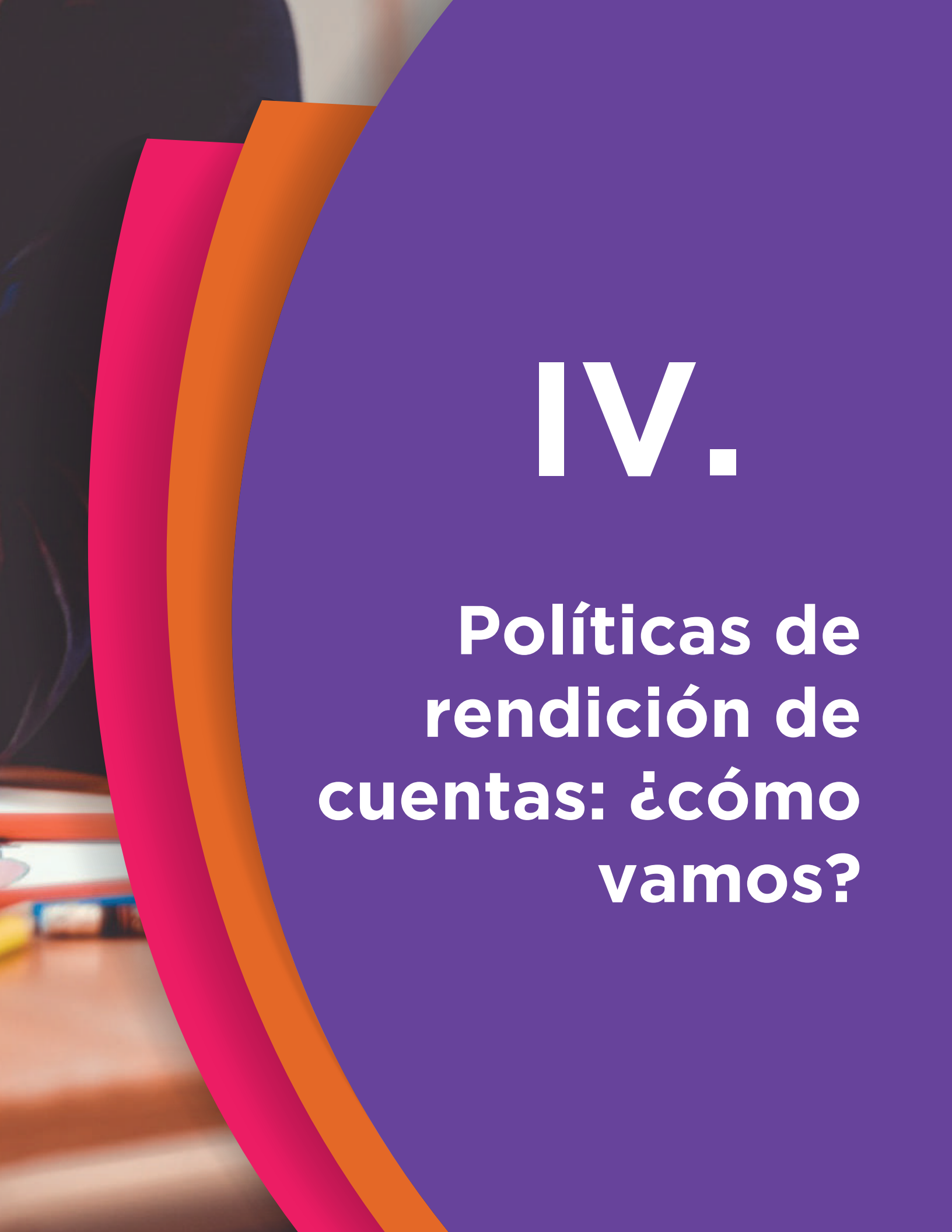
G. Posibilidad de apelar ante otra instancia

Al concluir el proceso de investigación de la queja, es posible que la persona que la haya presentado se encuentre inconforme con el resultado de esta, incluyendo la sanción que se dictó. Por ello, **es recomendable que exista la posibilidad de presentar una inconformidad ante una instancia diferente, para que se emita una segunda opinión.** Es importante que se establezcan plazos para ello, —por ejemplo, 10 días hábiles a partir del momento en el que se emite la resolución—.

La instancia que sea responsable de las inconformidades deberá ser imparcial. Idealmente, también deberá ser diversa en términos de su composición. Tras recibir y revisar la inconformidad, deberá emitir su resolución en el tiempo que se haya determinado en los procedimientos internos. En ella, podrá confirmar la decisión del órgano anterior o bien determinar cambios en la misma, incluyendo procesos de investigación nuevos o diferentes.







IV.

**Políticas de
rendición de
cuentas: ¿cómo
vamos?**

1. La transparencia como eje rector

La transparencia deberá ser considerada un componente esencial de las políticas para erradicar la violencia al interior de las universidades.

Por un lado, permite que la institución informe periódicamente sobre las acciones que se han tomado —tanto proactiva como reactivamente— para atender el problema y rendir cuentas a su comunidad. Por el otro, es fundamental que la comunidad esté informada sobre dichas acciones, de manera que se genere la confianza necesaria en el actuar de la institución para que los mecanismos sean utilizados por las personas. De hecho, en el artículo 8, fracción XIII de la Ley General de Educación Superior, se reconoce que la educación superior deberá orientarse conforme al criterio de “la transparencia, el acceso a la información, la protección de datos personales y la rendición de cuentas.”

Los esfuerzos de la institución deberán estar encaminados hacia informar de manera proactiva, por lo menos, sobre lo siguiente:

- a.** Los resultados agregados de las encuestas de percepción de clima escolar y organizacional, así como de las encuestas específicas sobre violencia en el ámbito escolar;
- b.** Las acciones globales que se han tomado derivadas de las evaluaciones de desempeño del personal docente, por ejemplo, la capacitación o sensibilización en temas específicos;
- c.** Los resultados de los procesos de evaluación correspondientes a la implementación de las políticas para erradicar la violencia.

2. Reportes periódicos a la comunidad universitaria

De igual manera, es recomendable **emitir reportes periódicos —semestrales o anuales— sobre el mecanismo de quejas: recibidas, admitidas o rechazadas, la razón de lo anterior, así como la conclusión de dichas quejas.**

Idealmente, la información deberá presentarse tanto de manera estadística como descriptiva, con el propósito de que la primera parte permita dar un panorama amplio sobre el trabajo, mientras que la segunda dé más detalles sobre cada caso, siempre cuidando la confidencialidad de las personas involucradas. Para lo anterior, pueden utilizarse categorías como: estudiante de licenciatura, estudiante de posgrado, personal docente, personal no académico, otro personal, persona desconocida o cualquier otra que responda a la realidad de la institución.

Adicionalmente, es recomendable que el apartado estadístico incluya, al menos, lo siguiente:

- a) Número total de quejas presentadas;
- b) Número total de quejas admitidas;
- c) Tipos de conducta denunciados;
- d) Información sobre las personas que presentaron las quejas:
 - a. Relación con la universidad: estudiante, personal, etc.;
 - b. Género;
 - c. Pertenencia a algún grupo de atención prioritaria;
- e) Información sobre las personas señaladas como responsables de los actos:
 - a. Relación con la universidad: estudiante, personal, etc.;
 - b. Género;
- f) Número total de casos concluidos en el periodo;
- g) Tipo de conclusión de los casos.

El apartado descriptivo deberá permitir identificar las particularidades de cada caso, tanto para aquellas que fueron admitidas y procesadas, como aquellas que fueron rechazadas en una primera instancia. Es importante que se haga un trabajo para estandarizar la información de manera que sea fácil de comprender y que queden claras la situación, las acciones tomadas por la institución y el tipo de resolución que recibió. La estandarización también debe permitir que los informes puedan ser comparables entre sí en el mediano y largo plazo.

Para las quejas admitidas, se sugiere una tabla que contenga, como mínimo, la siguiente información:

Persona que presenta la queja	Persona señalada como responsable	Tipo de conducta denunciada	Descripción breve de la queja	Tipo de resolución y acciones tomadas
-------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------	-------------------------------	---------------------------------------

Es importante también incluir la información para las quejas rechazadas. La misma puede presentarse como lo sugiere la siguiente tabla:

Persona que presenta la queja	Persona señalada como responsable	Tipo de conducta denunciada	Descripción breve de la queja	Motivos de inadmisión de la queja
-------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------	-------------------------------	-----------------------------------

Dado que es posible que no todas las quejas logren una resolución dentro del periodo que se reporta, es importante señalar cuáles continúan en proceso. Se deberán incluir actualizaciones sobre las mismas en reportes futuros, hasta que el caso concluya.

El proveer de información transparente permite que las personas que han experimentado algún tipo de violencia o acoso conozcan sus derechos, que tengan información suficiente para decidir sobre los siguientes pasos que desean tomar y, más importante todavía, que identifiquen la responsabilidad que tiene la institución en el tema, así como las medidas que la misma deberá tomar según sea el caso.

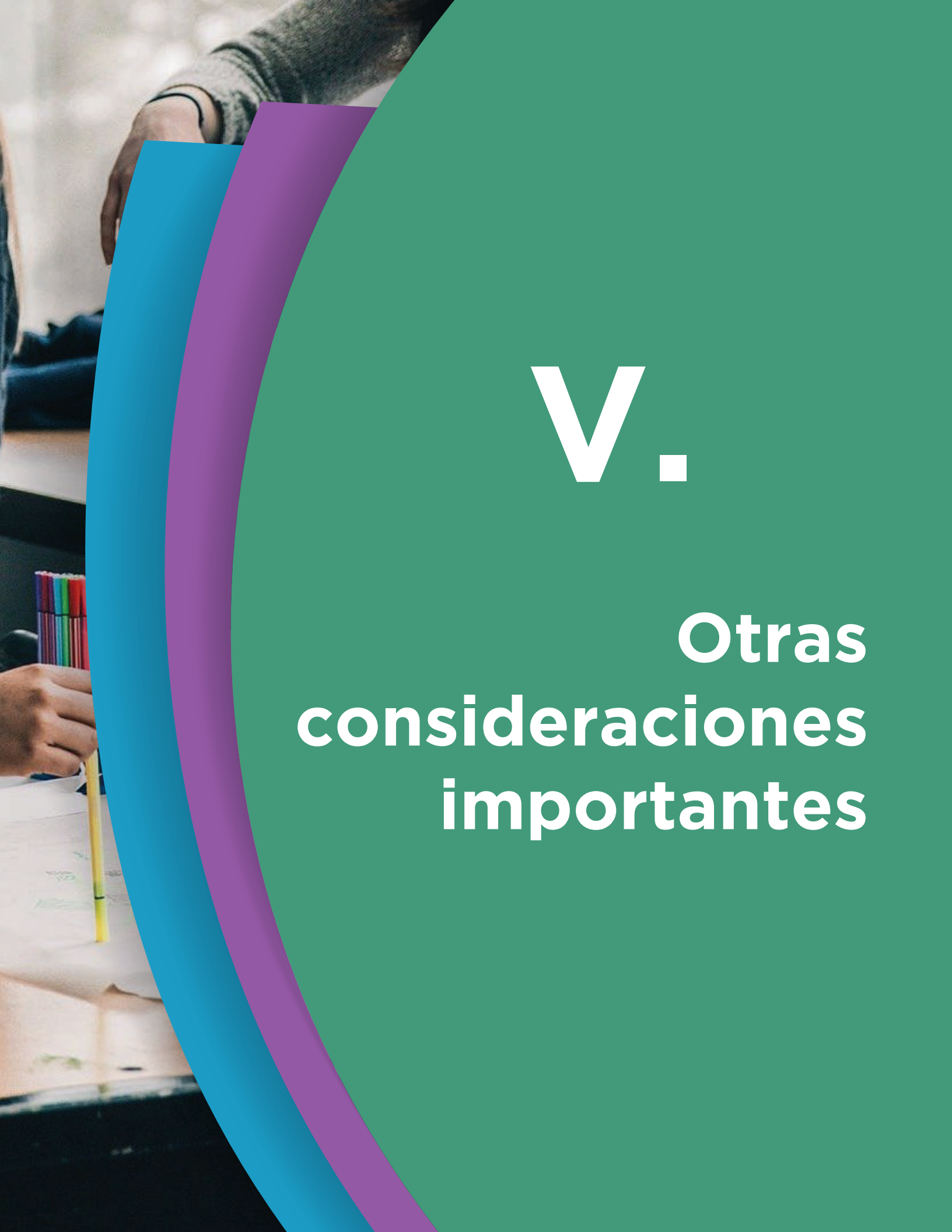
3. Evaluación periódica de las políticas y protocolos

Quizás uno de los elementos más importantes de cualquier política institucional es la **evaluación** de la misma, pues **permite identificar si los objetivos planteados se están alcanzando y, en caso de que no, hacer los ajustes necesarios para ese propósito**. De igual forma, la evaluación **permite generar evidencia para alimentar la creación de nuevas políticas**. Para poder diseñar un plan de evaluación que funcione para la política y para la institución, es importante que se haga un trabajo de definición de indicadores, metas y mecanismos de evaluación. Asimismo, en función de los recursos y el calendario institucional, deberá definirse la periodicidad de la o las evaluaciones.

Idealmente, el proceso de evaluación de las políticas deberá de contar con un apartado colaborativo, en el que la comunidad universitaria —estudiantado, personal docente, personal administrativo y otro tipo de personal— pueda participar. De igual manera, es recomendable que se establezca una ruta clara mediante la cual los y las estudiantes puedan proponer ajustes, cambios o modificaciones a las políticas.







V.

**Otras
consideraciones
importantes**

1. Presupuesto

La mayoría de las recomendaciones contenidas en esta guía requieren de presupuesto y recursos para tener una implementación efectiva.

Un componente importante del compromiso mencionado en el primer punto es que éste permee en todos los niveles y esferas de la institución universitaria, incluyendo la planeación y ejecución de su presupuesto.

Si bien hay medidas que pueden llevarse a cabo con una inversión mínima o haciendo uso de los recursos con los que ya cuenta la institución, hay otras que requerirán que se etiquete presupuesto específicamente para ese propósito. Por ejemplo, una vez definida la instancia responsable de proveer o gestionar los procesos de inducción, sensibilización y capacitación, tanto para el estudiantado como para el personal, es importante no dejar de lado que dicha instancia deberá contar con un presupuesto adecuado para ese fin. El órgano responsable de investigar las quejas también deberá de contar con recursos específicos para sus labores y responsabilidades, de manera que pueda operar como debe.

Por otro lado, es importante considerar que el compromiso con erradicar la violencia también requerirá contar con personal cuyas responsabilidades principales sean las de implementar, monitorear y evaluar las políticas y mecanismos que hayan sido contruidos para ese propósito.

Por último, es menester señalar que el presupuesto autorizado no deberá verse limitado por factores como el número de quejas o de denuncias presentadas, pues la cantidad no es necesariamente un reflejo adecuado de la magnitud del problema. Por ello, es crucial que se utilicen otros mecanismos, como los delineados en esta guía, para identificar la incidencia de estas situaciones y las intervenciones clave que son necesarias para atenderlas.

2. Órgano rector

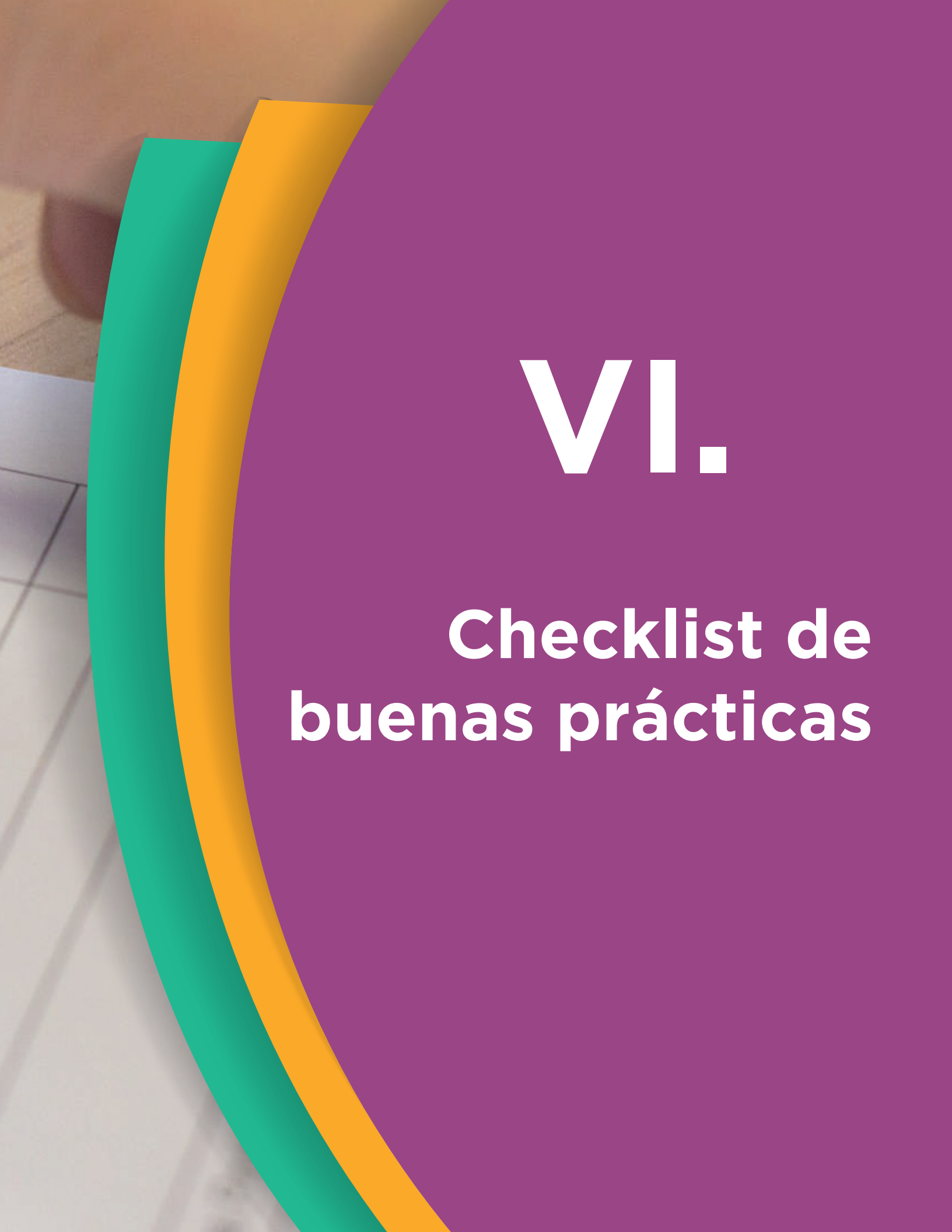
Como puede verse a lo largo de esta guía, para reducir las violencias en las universidades se requiere de una variedad de políticas. Cada una de éstas necesitará, en particular, una persona o ente que la impulse e implemente. Por ejemplo, tendrá que haber alguien o algún órgano encargado de las políticas de información, así como un órgano encargado de la resolución de casos concretos. De cualquier forma, se sugiere que exista un **órgano rector que se encargue de coordinar y articular las distintas acciones y políticas.**

Finalmente, es importante señalar que este documento constituye solo una guía que compila buenas prácticas y políticas que pueden mejorar el entorno al interior de las universidades y las instituciones de educación superior. Sin embargo, reconocemos que es un documento flexible, abierto a que cada institución lo adapte, modifique o complemente de acuerdo con sus propias necesidades, presupuesto y prácticas.

Además, reconocemos que no siempre se pueden realizar todas estas políticas, puesto que requieren de recursos económicos, humanos y de capacitaciones que difieren para cada institución. Por ello, es importante que cada institución o universidad, de acuerdo con sus propias necesidades, decida cuáles políticas serán las prioritarias y cuáles pueden ejecutarse en el mediano plazo, a fin de prevenir y atender la violencia que ocurre en el espacio universitario.

[illegible]

N/A	
-----	--



VI.

**Checklist de
buenas prácticas**

VI. Checklist de buenas prácticas

Como este documento ha presentado existe una serie de cambios, adiciones y modificaciones que las universidades e instituciones de educación superior, ya sean públicas o privadas, pueden realizar a sus políticas para fomentar espacios seguros, incluyentes, igualitarios y libres de violencia.

A continuación, se ofrece un resumen de estas medidas.

1. Políticas de participación

- ☐ Las políticas institucionales relacionadas con discriminación, violencias y espacios seguros se construyen colectivamente
- ☐ Las personas que participan en la construcción colectiva reflejan la composición de la población universitaria
- ☐ La forma de evaluar las políticas considera la participación de toda la comunidad

2. Políticas de información

- ☐ Los datos que se levantan o recopilar se apegan al enfoque de derechos humanos
- ☐ Se cuenta con un censo de la población universitaria o de la institución con el mayor grado de desagregación posible
- ☐ Se levantan encuestas de percepción de clima escolar
- ☐ Se levantan encuestas de percepción de clima organizacional
- ☐ Se levantan encuestas de victimización
- ☐ Las evaluaciones al personal docente por parte del estudiantado contemplan el trato como un criterio a evaluar
- ☐ Las evaluaciones laborales permiten identificar situaciones de discriminación o violencia entre las personas trabajadoras
- ☐ Las políticas institucionales relacionadas con discriminación, violencias y espacios seguros se evalúan periódicamente
- ☐ Existen mecanismos para reportar situaciones de discriminación o violencia

3. Normativa

- ☐ Los marcos normativos internos que rigen a las IES y universidades están apegados a la LGES y otras disposiciones de derechos humanos
- ☐ Los marcos normativos internos establecen a quiénes, cuándo y dónde aplican las políticas

4. Políticas de comunicación

- ☐ El personal conoce las políticas relacionadas con discriminación, violencias y espacios seguros
- ☐ El estudiantado conoce las políticas relacionadas con discriminación, violencias y espacios seguros
- ☐ El personal recibe sensibilización y capacitación relacionada con discriminación, violencias y espacios seguros
- ☐ Se cuenta con campañas permanentes de información

5. Políticas de prevención

- ☐ Se han tomado medidas para que la composición de la comunidad universitaria sea más igualitaria
- ☐ Se han tomado medidas para que los contenidos de los planes de estudio y las clases fomenten la igualdad sustantiva
- ☐ Existen políticas claras sobre la composición —paritaria y diversa— de los eventos con respaldo institucional
- ☐ Se destina financiamiento específico a los grupos estudiantiles que ponen el foco en la igualdad
- ☐ Existen parámetros que permiten a las estudiantes competir por puestos de representación en condiciones de igualdad de oportunidades
- ☐ Los documentos institucionales utilizan lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio
- ☐ Se promueve el desarrollo de investigación multidisciplinaria encaminada a crear modelos para la detección y erradicación de la violencia contra las mujeres en las instituciones de educación superior
- ☐ Los proyectos de construcción, habilitación o mantenimiento de infraestructura contemplan: señalización adecuada, iluminación suficiente, banquetas amplias y accesibles, frentes activos, paradas de transporte público en las instalaciones o su entorno inmediato con una adecuada infraestructura.
- ☐ Existe una política clara sobre los canales mediante los cuales podrá y deberá comunicarse el personal con el estudiantado
- ☐ Existe una política clara sobre relaciones de pareja entre el personal —docente y no académico— y el estudiantado, así como entre personal subordinado
- ☐ Existe una política clara sobre la convivencia intencional entre el personal y el estudiantado en espacios recreativos fuera de la universidad

6. Políticas de atención

- ☐ Las políticas de atención frente a situaciones de violencia no están condicionadas a la presentación de una denuncia
- ☐ La institución cuenta con al menos un centro de atención
- ☐ El personal del centro de atención cuenta con la formación necesaria y con la capacitación y recursos suficientes para atender los casos
- ☐ La institución brinda orientación legal frente a los casos que pudiesen constituir un ilícito
- ☐ El personal que provee la orientación legal es profesional y está capacitado en el tema

7. Políticas de resolución

- ☐ La institución cuenta con un procedimiento claro a través del cual las personas puedan presentar quejas sobre situaciones de discriminación o violencia experimentadas en el ámbito universitario
- ☐ El procedimiento para presentar una queja es ampliamente difundido
- ☐ La información referente al procedimiento de queja es clara, accesible y de fácil comprensión
- ☐ El procedimiento de queja se considera una vía paralela a cualquier otra que pueda ser perseguida fuera de la institución
- ☐ El procedimiento define claramente a la persona o al órgano responsable de resolver las quejas
- ☐ El procedimiento contempla la implementación de medidas cautelares de protección a las víctimas durante el proceso de investigación derivado de una queja
- ☐ Las denuncias se reciben y procesan de acuerdo con los principios de no discriminación, de buena fe y de credibilidad de la víctima
- ☐ La institución es clara sobre cuáles son las posibles sanciones frente a una queja, en qué casos se establecerán y por qué razones
- ☐ La institución contempla las siguientes medidas de restitución de derechos como parte de su procedimiento: medidas de restitución, medidas de rehabilitación, medidas de satisfacción y garantías de no repetición, en sus dimensiones individual, colectiva, material, moral y simbólica
- ☐ El procedimiento contempla la posibilidad de apelar el resultado del proceso de investigación de la queja ante otra instancia

8. Políticas de rendición de cuentas

- ☐ Se realizan reporte periódicos a la comunidad universitaria sobre las políticas institucionales relacionadas con discriminación, violencias y espacios seguros y su aplicación
- ☐ Los resultados de la evaluación de las políticas institucionales relacionadas con discriminación, violencias y espacios seguros se publican y difunden
- ☐ El proceso de evaluación de las políticas institucionales cuenta con componente colaborativo

9. Otras políticas

- ☐ Las políticas relacionadas con discriminación, violencias y espacios seguros cuentan con presupuesto específico
- ☐ Las políticas relacionadas con discriminación, violencias y espacios seguros son lideradas por un órgano especializado dentro de la institución

DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIAS EN LAS UNIVERSIDADES

Datos, leyes y buenas prácticas
Volumen II

INTERSECTA



CONSEJO PARA PREVENIR Y
ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO
COPRED