

Cuestionario de diagnóstico sobre la Equidad de Género en la UNAM Resultados

124 entidades participaron en el llenado del cuestionario-diagnóstico.

- I. Los ejes temáticos que deben ser atendidos con mayor interés son Igualdad de oportunidades, No discriminación, violencia y hostigamiento. Solo 1.5% de los encuestados no considera necesaria la difusión de los temas. (Cuadro 1).
- II. Existe interés y disposición para operar una campaña sobre género en el 91.6% de las dependencias, En 8 casos la respuesta es negativa, solo dos dependencias académicas; I. de Astronomía y F. de Arquitectura. (Cuadro 2.)
- III. 29 dependencias no realizan acciones a favor de la equidad, y 27 entidades reportan como acción Campaña de difusión * y acompañamiento a víctimas. Entre las acciones de mayor recurrencia se encuentran las de capacitación: 46 en las tres poblaciones. (Cuadro 3.)
- IV. En el 27.8% de los casos, son las direcciones quienes operan las acciones a favor de la equidad, y e el 37.23% de las entidades las acciones recaen en las secretarías académicas y administrativas. Solamente en 6 entidades (4.38%) son los órganos colegiados quienes organizan y operan dichas acciones. (Cuadro 4).
- V. La mayor incidencia de problemas en las entidades tiene que ver con hostigamiento (20.61%), sin embargo los casos de acoso laboral y/o hacia estudiantes es de 26.07%. (Cuadro 5)

* Puede hacer referencia a la campaña que desde el PUEG se realizó

- VI. Parece que en un alto porcentaje de los casos las problemáticas son atendidas por oficinas jurídicas (22.6%) y Direcciones de entidades (22%), pero llama la atención que 26.28% de las entidades reportan como espacios para la atención de las problemáticas de género otros y dentro de ellos existe una diversidad de espacios. (Cuadro 6).
- VII. En el 90% de los casos las problemáticas de violencia de género fueron atendidas (Cuadro 7), y de estas 38 (82.6%) fueron resueltas, existe seis casos no resueltos y cinco entidades que no atendieron igual número de problemas de violencia en su comunidad, (Cuadro 8).
- VIII. En general las dependencias atienden las problemáticas de violencia buscando el diálogo y la conciliación con las partes, en algunos casos a partir de asesoría legal o psicológica a los involucrados. Es evidente que existe una carencia de normas y fórmulas de solución, lo cual denota la urgencia de generar un protocolo de atención a los casos. (Cuadro 9)
- IX. Uno de los obstáculos reportado con mayor incidencia es la Falta de normas y atribuciones , la falta de apoyo jurídico adecuado, la burocratización de los procedimientos y carencia de información y responsabilidad de víctimas y victimarios. (Cuadro 10).

FOCOS ROJOS:

- A. Falta de procedimientos e instancias encargadas de la atención del los temas de género al interior de las entidades, por lo cual en muchos casos la promoción y la atención de estos temas y/o problemáticas recae en la Dirección y/o las Secretaría General, Académica o Administrativa.

- B. No existen protocolos de detección, atención y solución a los conflictos, por lo cual se corre el riesgo de tener situaciones de crisis que derivan en movimiento de personal, despido de profesores e intervención de instancias externas a la UNAM.

- C. Existe un riesgo latente en cinco dependencias que reportan no haber atendido problemáticas de violencia, hostigamiento y/o acoso en su comunidad. También hay seis casos de problemáticas no resueltas en igual número de entidades. En ambos casos es recomendable tener un acercamiento para valorar posibles fórmulas de atención y resolución entre las partes a fin de evitar que detone en situaciones de mayor gravedad.

1. Atendiendo las necesidades, problemáticas y particularidades de la dependencia a su digno cargo, especifique:

1.1. ¿Cuáles considera los ejes y/o temas que debe atender una campaña de difusión en materia de equidad de género en nuestra universidad?

Cuadro 1

Eje temático	Cantidad	Porcentaje
Igualdad de oportunidades	66	20.3%
No discriminación	54	16.6%
Hostigamiento	50	15.4%
Violencia	44	13.5%
Lenguaje no sexista	42	12.9%
Conciliación laboral-familiar	29	8.9%
Conciliación escolar-familiar	28	8.6%
Educación sexual	2	0.6%
Género y equidad	2	0.6%
Cultura de la tolerancia	1	0.3%
No especificado	2	0.6%
Ninguno	5	1.5%

1.2. ¿Se tiene **interés** y disposición para **operar una campaña** de equidad de género dentro de la dependencia?

Cuadro 2

SI	87	91.6%
NO	8	8.4%

Entidades que no responden o responden NO

1. Coordinación de Vinculación con el Consejo Universitario
2. Dirección General de Comunicación Social
3. Dirección General de Finanzas
4. Dirección General de Relaciones laborales
5. Dirección General de Planeación
6. Instituto de Astronomía
7. Unidad Coordinadora de Apoyo a los Consejos de Área
8. Facultad de Arquitectura

2.- En cuanto a atención a temas en materia de equidad de género:

2.1. ¿Qué tipo de acciones se han realizado a favor de la equidad de género dentro de la dependencia o entidad?

Cuadro 3

Acciones a favor de la equidad de género	Cantidad	Porcentaje
Ninguna	29	15.6%
Campaña de difusión	27	14.5%
Acompañamiento a víctimas de violencia y/o acoso	27	14.5%
Capacitación en género a estudiantes	18	9.7%
Capacitación en género al personal académico	15	8.1%
Capacitación en género al personal administrativo	13	7.0%
Revisión de casos de evaluación sexista	13	7.0%
Grupos de apoyo a personas afectadas	10	5.4%
Cursos, talleres, platicas y grupos de discusión	8	4.3%
Investigación; difusión o desarrollo	6	3.2%
Difusión de comunicados, carteles de campaña	5	2.7%
Incorporación a Plan de estudios (programas, materias)	3	1.6%
Promover la equidad en cargos y espacios	3	1.6%
Actividades culturales (jornadas, exposiciones)	2	1.1%
Permisos de maternidad y becas a mujeres	2	1.1%
Creación de órganos colegiados para atender el tema	1	0.5%
No especifica	1	0.5%

2.1.1. En caso de que sí se hayan realizado acciones a favor de la equidad de género, ¿en qué instancia(s) ha recaído la operación de dichas acciones?

Cuadro 4

Instancia que realiza acciones a favor de la equidad de género	Cantidad	Porcentaje
Dirección	38	27.74%
Ninguna	21	15.33%
Secretaría Académica	18	13.14%
Secretaría Administrativa	12	8.76%
Asesor legal. Oficina jurídica	7	5.11%
Consejo técnico y/o Interno	6	4.38%
Una específicamente diseñada para el caso	5	3.65%
Secretaría General	5	3.65%
Academia de género y/o Programa de Investigación Feminista	2	1.46%
División de Ciencias Sociales y Humanidades	2	1.46%
Profesores promotores y/o de Programa	2	1.46%
Programa de Atención a Alumnos	2	1.46%
Secretaría de Apoyo Académico	2	1.46%
Secretaría de Asuntos Estudiantiles	2	1.46%
Secretaría de Planeación	2	1.46%
Subdirecciones y/o departamento de: vinculación, comunicación y formación	2	1.46%
Secretaría Técnica	1	0.73%
Colegio del Personal Académico	1	0.73%
Coordinación de Apoyo Económico	1	0.73%
Coordinación de Museos	1	0.73%
Investigadores y Seminarios Académicos	1	0.73%
La comunidad	1	0.73%
Secretaría de Equidad	1	0.73%
Secretaría de Servicios de Apoyo al Aprendizaje	1	0.73%
STUNAM, delegación sindical	1	0.73%

NOTA: El porcentaje de otros es de 26.28%

2.2. alguna de las siguientes problemáticas de género se han presentado en su dependencia?

Cuadro 5

Problemática	Cantidad	Porcentaje
Hostigamiento	34	20.61%
Acoso laboral	14	8.48%
Acoso a estudiantes	29	17.58%
Discriminación	22	13.33%
Violencia	18	10.91%
Ninguna	40	24.24%
Otra	8	4.85%

1. Evaluación académica neutral de género.
2. Acoso sexual y académico.
3. Violencia entre mujeres.
4. Discriminación y violencia de forma velada
5. No específica
6. Acoso entre estudiantes.
7. Se han presentado casos pero no se documentan.
8. Maltrato

2.2.1. En caso de que se haya presentado alguna problemática de género en su dependencia, ¿qué instancia universitaria la ha atendido?

Cuadro 6

Instancia que atiende	Cantidad	Porcentaje
Oficina jurídica	34	22.67%
Dirección	33	22.00%
Secretaría Académica	17	11.33%
Ninguna	15	10.00%
Secretaría Administrativa	11	7.33%
Defensoría de los Derechos Universitarios	9	6.00%
Sindicato	8	5.33%
Consejo Técnico y/o Interno	6	4.00%
Colegio, División o Secretaria de Asuntos Académicos	4	2.67%
Secretaría General,	3	2.00%
Diseñada para la atención de conflictos	2	1.33%
Departamento de Psicopedagogía	2	1.33%
Secretaria o Coordinación de Servicios Estudiantiles	2	1.33%
Secretaría Técnica	1	0.67%
Ministerio público	1	0.67%
Asesor legal	1	0.67%

NOTA: El porcentaje de otros es de 26.28%

2.3. Dichas problemáticas, ¿fueron atendidas?

Cuadro 7

Problemática atendida	Cantidad	Porcentaje
SI	46	90.2%
NO	5	9.8%

Museo Universitario del Chopo
 Programa Universitario de Estudios sobre la Ciudad
 Instituto de Geología
 Dirección General de Finanzas
 Centro de Enseñanza para Extranjeros

2.3. Dichas problemáticas, ¿fueron resueltas?

Cuadro 8

Se resolvieron	Cantidad	Porcentaje
SI	38	82.61%
NO	6	13.04%
A veces	2	4.35%

1. Centro de Ciencias de la Atmósfera
 2. Centro de Enseñanza para Extranjeros
 3. Colegio de Ciencias y Humanidades Naucalpan
 4. Dirección General de Servicios Administrativos
 5. Facultad de Psicología
 6. Programa Universitario de Estudios sobre la Ciudad
1. Instituto de Ecología
 2. Dirección General de la ENP

¿Cómo fueron resueltas?

Cuadro 9

1. Diálogo con las partes para acuerdo favorable.
2. Asistencia a capacitación sobre género al personal académico.
3. Renuncia del académico de manera voluntaria.
4. Se impone la sanción de "disminución de horas".
5. Investigación, mediación. Decisión, no volverlo a contratar.
6. Cambiando de lugar de trabajo a la persona afectada.
7. Seguimiento a denuncia en la Defensoría de los Derechos Univ. o en la CDHDF.
8. Se asesoró jurídicamente a las víctimas sobre las instancias que podían conocer el asunto.
9. Se tomaron medidas contempladas en la Legislación Universitaria, y los contratos colectivos de trabajo.
10. Las ofendidas desistieron a pesar del apoyo de la Dirección.
11. Investigación administrativa en la cual se recomendó a la alumna denunciar ante el Ministerio. Público, el trabajador se encuentra rescindido.
12. Sensibilización sobre el respeto con los involucrados, reconocimiento del no consentimiento de mujeres hacia hostigamiento.
13. Los problemas con profesores se analizaron en el Consejo Técnico.
14. Cartas de renuncia en blanco a los trabajadores afectados.
15. El cuerpo colegiado emite una recomendación, que derivó en una queja.
16. Apercibimiento verbal al trabajador, acta ante MP
17. Se denunció pero no derivó en ninguna acción. El agresor fue removido de su cargo por otros motivos.

2.3.3 ¿Qué **obstáculos** enfrentaron al ser atendidas?

Cuadro 10

1. Falta de atribuciones /normas para resolverlos.
2. Los sindicatos de trabajadores y de académicos.
3. Resistencia de aceptación de los hechos.
4. Confrontación de dichos.
5. Negar la necesidad de ayuda.
6. Limitantes de carácter estructural
7. Falta de seguimiento para resolver el caso hasta la solución;
8. Ineficiencia del departamento jurídico; trámites tortuosos; intereses creados, autoritarismo.
9. Falta de información hacia los afectados.
10. Ignorancia y educación machista
11. Burocratización en el seguimiento.
12. Las lagunas en las leyes que se aplican para este tipo de casos.
13. El temor de verse involucrados y represión por autoridades o jefes.
14. Que es difícil tener testigos y probar hechos.
15. Falta de apoyo familiar para continuar con el procedimiento.
16. En uno de los casos sobre un incidente entre académicos, el problema fue el perfil de género que tomó ante la presión de la afectada.
17. Faltó atención psicológica.
18. Falta de sensibilidad en oficina jurídica, la legislación no contempla ampliamente estos casos.
19. La renuencia a acatar las sanciones correspondientes de algunos involucrados.
20. Campaña en contra de las autoridades por el grueso del personal académico.

3. Señale si en la dependencia se **realiza** alguna **actividad de docencia, investigación y/o difusión** relacionada con cuestiones de equidad de género.

Actividades académicas, investigación y/o difusión	Cantidad	Porcentaje
SI	44	47.31%
NO	49	52.69%

3.1. En caso de haber realizado alguna actividad, **especifique el tipo de actividad**.

Actividad	Cantidad	Porcentaje
Conferencias	33	25.19%
Cursos	22	16.79%
Talleres	19	14.50%
Cine debate	12	9.16%
Investigación	22	16.79%
Otros	23	17.56%

1. Exposición de artes visuales y multimedia.
2. Publicidad. Ferias y módulos informativos y Charlas con alumnos.
3. Diplomados, seminarios y programas de posgrado.
4. Publicaciones. Literatura de mujeres chicanas.
5. Breves artículos publicados en la hoja; carteles.
6. Intervención de espacio, concurso y festivales.
7. Programas de radio, actividades artísticas.
8. Laboratorio: Hábitat social, en colaboración con la U.B.