

Comentarios del Programa Universitario de Estudios de Género de la UNAM¹

al

“Protocolo de actuación para la atención de quejas y/o denuncias sobre actos de acoso, hostigamiento o abuso sexual, desigualdad y violencia de género en la UNAM”

Comentarios generales

- ✓ Se propone que este Protocolo considere la posibilidad, a futuro, de la creación de un sistema integral para atender la violencia de género en la UNAM, para el cual ya existe una propuesta preliminar. Esto se sugiere porque la propuesta de Protocolo deja ver las dificultades que podría enfrentar la víctima para ser atendida de manera adecuada y expedita. Por un lado, tendrá que transitar de una entidad universitaria a otra para recibir la atención legal, psicológica, médica y social que requiera. Por el otro, las entidades dispuestas en la propuesta de Protocolo para impartir los servicios requeridos no necesariamente están especializadas en atención con perspectiva de género. Por estas razones, las víctimas podrían enfrentarse a un vacío institucional o vivir un proceso de revictimización si en cada lugar se les vuelve a solicitar toda la información del agravio vivido.
- ✓ Hay otros actores que podrían participar activamente en la prevención, atención, sanción y erradicación de las agresiones descritas y que no son mencionados en el protocolo revisado. Dentro de éstos, nos parece importante formar comisiones de igualdad de género al interior de cada escuela y facultad de la Universidad, de tal forma que los integrantes de éstas supervisen la correcta aplicación del protocolo y el respeto de los derechos humanos de las personas denunciantes y denunciadas en todo momento.
- ✓ La propuesta de Protocolo plantea, a lo largo de todo el documento, garantizar el derecho a una vida libre de violencia para hombres y mujeres, situando a ambos sexos en el mismo plano en relación a este tema. Esto es contradictorio con la propia naturaleza de los movimientos internacionales y nacionales que han impulsado el combate a la violencia contra las mujeres, y que reconocen que éste es un problema de carácter histórico y universal y que es una expresión más de las desigualdades que producen las relaciones de género. Por esta razón existen instrumentos internacionales y leyes nacionales que defienden el derecho de las mujeres (no de hombres y mujeres) a vivir una vida sin violencia. Como acertadamente lo recoge la propuesta de Protocolo, a nivel internacional están los siguientes instrumentos:

¹ Los comentarios vertidos en este documento fueron realizados por: Mtra. Bertha González, Mtra. Natalia Flores, Mtra. Jennifer Cooper, Dra. Hortensia Moreno y Dra. Ana Buquet

- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW)
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Belém Do Pará)
A nivel nacional:
 - Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- ✓ En distintos puntos del Protocolo se habla de prevenir, atender y erradicar este tipo de actos, pero no se menciona la sanción como parte integral de esta propuesta.
- ✓ Se propone sustituir el término desigualdad por el de discriminación en todo el documento. El primero de ellos alude a una situación histórica mientras que el segundo sí se refiere a un acto específico que puede ser denunciado e incluido en un protocolo de atención.
- ✓ Para procurar un lenguaje incluyente a lo largo de todo el documento, se envía una versión completa del Protocolo con las sugerencias elaboradas por la Dra. Hortensia Moreno.
- ✓ Una vez que el Protocolo sea aprobado y publicado, se propone hacer un díptico con los pasos a seguir para denunciar cualquier acto de discriminación o violencia de género y distribuir masivamente, sobre todo en la población estudiantil.
- ✓ Hace falta incorporar la perspectiva de género de manera explícita en cada punto del protocolo propuesto.
- ✓ Para el buen funcionamiento de un protocolo de atención es indispensable que éste sea lo más detallado posible en los pasos a seguir. La propuesta turnada para su revisión con frecuencia omite los “cómos” de ciertas acciones
- ✓ Se incluyen conceptos que deben definirse para que tengan sentido dentro del objetivo general o que podrían eliminarse de la propuesta (por ejemplo “pudor”, “moral”, entre otros).
- ✓ Dentro del documento propuesto se incluye el término de delito(s). Éste es un problema semántico que a la larga puede minar los alcances del protocolo de actuación, ya que en nuestro país únicamente el Ministerio Público es la autoridad facultada para determinar la existencia de un delito. En el caso de la Universidad se propone usar el término *agresión*, que no impone como condición para la actuación de las autoridades universitarias la previa constatación por parte del MP de que se trata, en efecto, de un delito.
- ✓ Aunque se retoman normas ya existentes (especialmente en los capítulos V y VI), es importante aclarar que el propósito del protocolo es operacionalizar éstas de manera especializada para atender quejas por acoso, hostigamiento o abuso sexual, discriminación o violencia por razones de género. Las normas no pueden permanecer en el nivel de generalidad en el que se encuentran ahora puesto que eso haría que el protocolo quedara sin ningún tipo de utilidad

concreta. Al mismo tiempo, es necesario que el protocolo visibilice que en la normatividad existente no necesariamente se cuenta con una perspectiva de género, por lo que éste podría ser mucho más preciso incluyendo pasos de acción claramente delimitados que en todo momento respeten la perspectiva de género y de derechos humanos.

- ✓ Es importante que dentro del protocolo se incluyan definiciones conceptuales sobre términos como comunidad universitaria, acoso sexual, hostigamiento sexual, discriminación, violencia por razones de género, etc. Algunos de éstos pueden retomarse de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- ✓ En varios acápites del protocolo se menciona que se debe hacer la “investigación correspondiente”, sin embargo no se aclara cuáles son los objetivos de estas investigaciones. Esto es importante principalmente porque éstas están sometidas a plazos establecidos en las normatividades existentes en caso de que el presunto agresor sea un integrante del STUNAM o de AAPAUNAM. Si los límites de la investigación no quedan claramente definidos en el presente protocolo, esto se puede convertir en un obstáculo para la sanción del personal administrativo o académico.
- ✓ Se podría incluir un flujograma con los pasos a seguir que incluya métodos formales e informales de resolución (se anexa ejemplo). El proceso de resolución de quejas en el protocolo propuesto comprende tres etapas:

Etapa 1: Consejo

Etapa 2: Conciliación/Mediación

Etapa 3: Investigación y determinación

Las etapas 1 y 2 son procesos informales. Permiten a las partes tomar decisiones informadas y las ayudan a resolver el problema a través de la negociación. No incluyen investigación ni consideración de evidencia ni sanciones legales

- ✓ Es necesario que quede claro a quién se dirige el protocolo propuesto, es decir, a todos los miembros de la comunidad universitaria (habría que incluir una descripción de quiénes son éstos: población administrativa, académica y estudiantil). El documento debería ser congruente en este punto, pues en ocasiones pareciera que también se dirige a quienes hayan sido víctimas de acoso u hostigamiento dentro de las instalaciones de la universidad aunque no sean necesariamente parte de la comunidad universitaria.
- ✓ Por tratarse de un instrumento especializado en las agresiones mencionadas, se considera que podrían contemplarse sanciones distintas a las contenidas en

la normatividad existente. Esto podría ser discutido más ampliamente por diversos actores/as de la universidad.

- ✓ Se sugiere discutir la pertinencia de incluir como parte del protocolo algún tipo de sanción a quienes presenten quejas contra acoso u hostigamiento sexual con falsedad, difamando conscientemente a una persona inocente. Por ser este punto particularmente complicado, se propone que sea discutido con mayor profundidad.

Comentarios específicos

Capítulo I:

- ✓ I.1 Consideramos que el objeto del protocolo, más que dar a conocer a Titulares de dependencias, es “establecer la ruta y los mecanismos para atender adecuadamente a la comunidad...”. Adicionalmente, consideramos que tendría que hacerse de conocimiento de todo el subsistema jurídico y a la comunidad universitaria en general, y no únicamente a lo/as titulares de las entidades académicas y dependencias universitarias.
- ✓ I.3 El adjetivo de confiable es demasiado abstracto (no sucede lo mismo con el de oportuno y confidencial), no se entiende de manera clara a qué hace referencia. Se sugiere no incluirlo.
- ✓ I.4 Se podría anexar como parte de los principios rectores la perspectiva de género y de derechos humanos, y la no discriminación.

Capítulo II:

- ✓ Es necesario especificar quién puede presentar una queja, si sólo la persona agraviada o también alguien que haya presenciado algún acto de acoso, hostigamiento o abuso sexual, discriminación o violencia por razones de género aunque no sea directamente el/la afectado/a
- ✓ Si se decide que una persona ajena puede presentar una queja, es necesario establecer qué tipo de seguimiento se dará a su solicitud. Esto es importante porque en el acápite sobre la Unidad de Atención y Seguimiento a las Denuncias dentro de la UNAM se menciona que se dará apoyo legal y asesoría a quienes hayan sido víctimas o hayan presenciado un delito ilícito dentro del campus. En el caso de los testigos, ¿qué tipo de apoyo o asesoría se dará?
- ✓ En el capítulo II se sugiere incluir únicamente a las instancias ante las que cualquier miembro de la comunidad universitaria puede presentar una queja por acoso, hostigamiento o abuso sexual, discriminación y violencia por razones de género.
- ✓ En cuanto a la Defensoría de los Derechos Universitarios, es importante especificar cuál es el objetivo de las “investigaciones necesarias” que esta instancia debe realizar. ¿Estas investigaciones son necesarias para qué? ¿cuál

es el límite o alcance de la labor de investigación en el caso de una queja por acoso, hostigamiento o abuso sexual, discriminación o violencia por razones de género? Hay que plasmar esto de manera clara en el Protocolo.

Capítulo III

- ✓ Se sugiere incorporar al protocolo las definiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia sobre lo que constituye un acto de acoso u hostigamiento sexual, de discriminación o de violencia por razones de género.
- ✓ En el primer punto se incluyen algunos conceptos que son conflictivos o no del todo claros. Ejemplo de esto son: pudor, moral y saludable. Hay que definirlos o bien adoptar los conceptos de la LGAMVLV para que no sean tergiversados.
- ✓ En el apartado sobre derechos de las víctimas o personas denunciantes hay algunas frases que requieren mayor precisión. Por ejemplo, se dice que ellas deben contar con protección inmediata y efectiva, pero no se enuncian los mecanismos de protección que se deben implementar. Lo mismo ocurre cuando se alude a “recibir asistencia y atención por parte de personal especializado”; ¿qué tipo de atención se está pensando? ¿únicamente médica o psicológica? ¿quién debería canalizar a las personas denunciantes con este personal especializado? ¿habrá algún personal especializado exclusivo para atender a las presuntas víctimas de las agresiones objeto del protocolo o esto depende de cada escuela o facultad? Es necesario que el protocolo describa con claridad estas opciones.
- ✓ En el inciso a), subinciso VII se mencionan ‘medidas de no repetición’, pero no se dice cuáles pueden ser éstas.
- ✓ En el inciso a) subinciso X se habla de la participación del Programa de Atención Integral a Víctimas y Sobrevivientes de Agresión Sexual, ¿qué pasaría con las denunciantes que no hayan sido víctimas de agresión sexual sino de violencia por razones de género o discriminación? ¿ellas también deben acudir a esta instancia? ¿cómo se dará la vinculación con este programa?
- ✓ En el inciso b) se incluyen algunas responsabilidades de los Titulares de las Entidades Académicas o Dependencias Universitarias que son inasequibles. Ejemplo de esto son: “garantizar el derecho de hombres y mujeres a una vida libre de violencia”, “transformar los modelos socioculturales”, etc. Se sugiere matizar estas oraciones.
- ✓ En el inciso b) III se menciona que es necesario prevenir, atender y erradicar las conductas contra la libertad sexual; es necesario añadir los términos de violencia de género y discriminación

- ✓ No queda claro por qué se menciona que hay que ofrecer servicios reeducativos integrales para las víctimas; ¿por qué sólo para las víctimas? ¿reeducativos en qué sentido? ¿no es necesario reeducar también a las personas agresoras?
- ✓ En el inciso c) I se habla de reivindicar la dignidad de las víctimas, ¿cómo se propone lograr esto? ¿qué tipo de medidas se consideran oportunas y/o necesarias? El protocolo podría incluir descripciones o ejemplos de estas medidas.
- ✓ En el inciso c) IV se menciona que el nombre de la víctima no se hará público en ningún momento. Lo mismo aplica para el caso de la persona contra la que se presenta la denuncia, pues ésta también tiene derecho a la confidencialidad.
- ✓ En el inciso c) VIII se dice que se debe garantizar que la víctima no sea objeto de intimidación, represalias o discriminación. ¿Cómo se garantizará esto? ¿qué tipo de medidas se pueden tomar para ello? ¿en qué espacios se puede garantizar esta no discriminación mencionada?

Capítulo IV

- ✓ En el párrafo inicial se plantea que el personal de atención debe estar capacitado y profesionalizado, proponemos que se agregue: desde la perspectiva de género.
- ✓ En el punto 1.3 se mencionan los delitos que atenten contra el pudor o la integridad psicofísica de la víctima. No queda del todo claro que aquí se incluye a las personas víctimas de delitos no sexuales (por ejemplo discriminación). En el mismo punto se menciona que ellas deben ser canalizadas con un médico, pero se excluye la atención psicológica.
- ✓ En el punto 1.5 la redacción podría ser más clara en el caso de personas mayores de edad, pues en este grupo no es necesario avisar a nadie más de la situación denunciada.
- ✓ El punto 1.7 es particularmente complejo en tanto no aclara en qué consiste el procedimiento disciplinario mencionado; no se dice si éste deberá incluir algún tipo de investigación y, de ser así, en qué consistiría ésta. Tampoco se describen cuáles son los procedimientos de investigación administrativa, el tiempo ni los medios que se tienen para realizarla, etc. En este caso el protocolo presentado remite a otras normas institucionales que no contemplan de forma específica los casos de acoso u hostigamiento sexual. Estos vacíos son precisamente los que tendría que cubrir el protocolo de actuación.
- ✓ En el punto 1.8 se menciona el Centro de Servicios Psicológicos “Dr. Guillermo Dávila” de la Facultad de Psicología, en el Capítulo III, inciso X.

se menciona el PAIVSAS, ¿son complementarios?, ¿qué diferencia hay entre ellos?, en ambos casos ¿están preparados para atender, desde la perspectiva de género, y cubrir la demanda que pudiera existir?

- ✓ En el punto 1.9 se dice que “en caso de que la conducta constituya algún delito...”. Esta afirmación es compleja en tanto no se dice de qué forma se probará si la conducta referida es o no un delito. Insistimos en que, en tanto esto sólo es facultad del Ministerio Público, incluir este tipo de afirmaciones dentro del protocolo de la UNAM podría resultar en un límite importante para la atención de las quejas por acoso, hostigamiento o abuso sexual, discriminación o violencia por razones de género dentro de nuestra Casa de Estudios.
- ✓ En el punto 1.10, se plantean una serie de acciones por parte del Jefe de la Oficina Jurídica, que no sabemos cómo podrá cumplirlas.
- ✓ El punto 1.12 habla de instrumentar acciones conducentes para brindar seguridad y protección necesarias a la persona denunciante. Nuevamente, no se incluye una descripción de qué tipo de acciones serían éstas.
- ✓ En el punto 2.II se dice que el Abogado General dará instrucciones sobre cada caso concreto. Es importante aclarar qué tipo de instrucciones puede dar el Abogado General y de qué forma podrían variar éstas según cada caso. El fin del protocolo es precisamente que las instrucciones para la atención de todos los casos de quejas por acoso y hostigamiento sexual (abuso sexual, discriminación y violencia de género) queden claras en este documento y no se permita una actuación diferente de acuerdo con cada caso.
- ✓ En el punto III.I es importante incluir que el expediente debe ser remitido también al titular de la dependencia académica de la persona que presenta la queja (y no únicamente a la dependencia del presunto agresor/a)
- ✓ En el punto 3.1 se podría describir la forma en que se atenderán las quejas por vía telefónica. Por ejemplo: éstas deberán ser escuchadas con respeto, sin interrupciones, amabilidad en todo momento, sin preguntas innecesarias, etc. Sería importante que esto quedara asentado en el protocolo pues es parte fundamental para una correcta atención de las quejas.
- ✓ En el caso de denuncias por escrito, telefónicas o por comparecencia pueden recabarse también datos sobre posibles testigos de la conducta denunciada.
- ✓ En las denuncias por comparecencia se dice que el Jefe de la Oficina Jurídica interrogará a la persona denunciante cuidadosamente. ¿En qué consiste este ‘cuidadosamente’? Es necesario especificarlo para que no quede a la libre interpretación de cada oficina jurídica, pues esto podría

limitar los alcances de este protocolo y con ello vulnerar los derechos de las personas denunciantes.

Capítulo V

- ✓ En el diagrama de la página 13 no se aclara quién debe recabar las pruebas necesarias. Se sugiere especificar que de ninguna manera podría ser la persona denunciante.

Capítulo VI

- ✓ En este apartado se retoman las normas existentes y se enumeran los procedimientos incluidos en éstas. Ante esto es necesario tener presente que el propósito de un protocolo de atención ante casos de acoso, hostigamiento o abuso sexual, discriminación y violencia por razones de género es justamente ser un instrumento **especializado** para este tipo de agresiones. Si en éste no se incluirá nada distinto a las normas ya existentes (es decir, si éstas no serán operacionalizadas en función de las agresiones objeto del protocolo de atención) el documento queda sin ninguna utilidad concreta.
- ✓ Por lo anterior, es importante que en el protocolo se incluyan definiciones más precisas y con perspectiva de género sobre conceptos como probidad, honradez, “debidamente comprobado”, objetivos de las investigaciones mencionadas, las consideraciones que se tomarán respecto a la persona denunciante, etc.

Capítulo VII

- ✓ Es importante especificar en qué casos se presenta la conciliación como una opción a la persona denunciante. De igual forma, el protocolo podría considerar lo que al respecto del método de conciliación se establece en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia: en ésta se desaconseja la conciliación como medio de resolución por encontrarse víctima y agresor en una relación de poder en el que éste ocupa una posición dominante. El procedimiento, por tanto, sólo aumentaría la vulnerabilidad de quien presenta la denuncia o queja.
- ✓ En caso de conciliación es importante aclarar cuál es el compromiso de la institución respecto del cumplimiento de ese acuerdo por las partes. ¿Qué mecanismos institucionales se prevén para vigilar y/o favorecer el cumplimiento del acuerdo entre ambas partes (en caso de que éste exista)?

- ✓ En este acápite podría mencionarse también qué procede en caso de que alguna de las dos partes (persona que presenta la denuncia o persona sobre la que se presenta la denuncia) no quiera participar en el procedimiento tal como está establecido en este capítulo. ¿Qué acción institucional procede en ese caso o puede ser impulsada por la otra parte?
- ✓ Hay que precisar también qué significa un acuerdo parcial y qué implicaciones tiene para quien denuncia y quien es denunciado.
- ✓ Se considera importante reiterar que todo lo que suceda durante el proceso de conciliación es información confidencial. La Universidad se compromete a mantener la privacidad de la información personal. Toda información personal reunida bajo los Procedimientos para Denuncias por Discriminación y Acoso Sexual será conservada y utilizada de acuerdo con los principios de la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares y las reformas a la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental
- ✓ Por lo anterior, las personas que conducen la mediación o conciliación tomarán tantas notas confidenciales como sean necesarias para conducir el proceso de conciliación. Si la conciliación se prolonga durante cierto tiempo, se sugiera que las notas se guarden en un lugar seguro, y a la conclusión del proceso sean destruidas.

Anexo 1

Rutas formales e informales de resolución de casos de hostigamiento sexual

Compilación hecha por Jennifer Ann Cooper

Los métodos formales de resolución están basados en la ejecución de los derechos legales y la coacción del poder. Dan lugar a una investigación y la adjudicación basadas en derechos y leyes vigentes que resulta en un juicio administrativo, penal o laboral y la sanción correspondiente.

Algunos ejemplos de estos métodos son: investigación y adjudicación; denuncia ante una entidad judicial según el caso; o con el simple acto de "correr" a los culpables de hostigamiento y acoso sexual según la legislación y reglamentos de la institución.

Los métodos informales de resolución, están basados principalmente en los intereses y necesidades de la/el quejoso. En un proceso informal no hay investigación, entonces es posible que esas acusaciones queden sin demostrar y sin una sanción vinculada a una ley penal o laboral ni reglamento administrativo.

Algunos ejemplos de estos métodos son: acercamiento directo de la denunciante al hostigador, con o sin un intermediario; mediación clásica (ver el protocolo- último capítulo para la definición); un acercamiento genérico mediante mayor capacitación y la sensibilización y cumplimiento de los principios del Código de Ética, la normatividad y los reglamentos internos de la organización.

Por ejemplo: El proceso de resolución de quejas en el protocolo propuesto comprende tres etapas:

Etapa 1: Consejo

Etapa 2: Conciliación/Mediación

Etapa 3: Investigación y determinación

Las etapas 1 y 2 son procesos informales. Permiten a las partes tomar decisiones informadas y las ayudan a resolver el problema a través de la negociación. No incluyen investigación ni consideración de evidencia ni sanciones legales.

Las etapas 1 y 2 son además sucesivas. La conciliación sólo se lleva a cabo después que la persona que cree haber sido discriminada, denigrada o sexualmente acosada ha consultado a un consejero (defensor de derechos universitarios) y le ha pedido que arregle para que haya una conciliación (principio de respetar los deseos de la denunciante).

La etapa 3 es un procedimiento formal y sólo se utilizará cuando es imposible resolver el problema informalmente o a petición de la denunciante desde el principio. Incluye la preparación de una denuncia formal (declaración escrita o acta administrativa), una investigación de la alegación de discriminación, acoso sexual o denigración y la imposición de una decisión/sanción a las partes.