UNIVERSIDADES SEGURAS

Cuadernillo de trabajo

INTERSECTA

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

UNIVERSIDADES SEGURAS

Cuadernillo de trabajo

Este cuadernillo pertenece a:

INTERSECTA

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

¿POR QUÉ ESTE CUADERNILLO?

Este cuadernillo busca ser una herramienta **que te acompañe durante el encuentro de Universidades seguras 2024 y enriquezca tu experiencia.** El objetivo del encuentro, organizado por el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (Copred) e Intersecta, es **crear un espacio de diálogo y reflexión en torno a las violencias y la discriminación en el ámbito educativo para las distintas personas que conforman las comunidades universitarias.**

¿PARA QUÉ SIRVE?

Queremos que este cuadernillo trascienda este encuentro, con el propósito de generar diálogos a partir de la información discutida. Por ello, aquí encontrarás las definiciones de algunos de los conceptos básicos para entender y hacer de los espacios universitarios seguros una realidad; datos importantes para entender las violencias que suceden en las universidades; **algunas de las obligaciones legales que tienen las instituciones de educación superior;** y una lista de buenas prácticas; además de espacios para que hagas anotaciones y puedas llevar a cabo los ejercicios que trabajaremos durante el encuentro. **Este cuadernillo te pertenece. Por favor llénalo con todas tus dudas, reflexiones y notas de este día.**

ENTREMOS
EN CONTEXTO

¿CÓMO SE MANIFIESTA
la violencia en las universidades?

Las violencias en el contexto universitario no son hechos aislados o conductas que deban ser normalizadas, sino que se trata de un fenómeno común que implica afectaciones a distintos derechos humanos, como el derecho a la igualdad y no discriminación, a la integridad, a la seguridad y libertad personal, a la educación y a la salud.

A continuación presentamos algunos datos para contextualizar la experiencia de las personas que están cursando sus estudios universitarios, haciendo especial énfasis en aquellos relacionados con las violencias.

En México, las comunidades universitarias son diversas y entre los grupos que las conforman, encontramos lo siguiente:

- **Discriminación hacia personas con discapacidad:** El 0.5% de la totalidad de les estudiantes de licenciatura y el 0.3% de posgrado viven con discapacidad (ANUIES, 2020). Esta población padece discriminación por parte del sistema educativo desde etapas tempranas de su formación académica, lo cual se traduce en una mayor dificultad para ingresar a estudios superiores.

¿Qué más podemos saber sobre sus experiencias universitarias?

- Son quienes viven acoso escolar con mayor frecuencia: el 65.3% de las personas con discapacidad lo reporta, comparado con el 21.8% de las personas con alguna limitación y el 16.8% de las personas sin discapacidad ni limitación (Enadis).

- **Son quienes más reportan haber vivido violencia psicológica, física y sexual en el ámbito escolar entre octubre de 2020 y octubre de 2021.** El porcentaje de mujeres con discapacidad que vivieron violencia sexual es casi el doble del correspondiente para las mujeres sin discapacidad o limitación (15.8% y 8.9%, respectivamente), además de que el porcentaje de mujeres con discapacidad que reportaron haber vivido violencia física fue de 7.7%, casi tres veces mayor que el porcentaje para universitarias con limitación (2.8%), y que las universitarias sin discapacidad ni limitación (2.7%).

- **Invisibilización de la población LGBT+:** Desafortunadamente, en México existe una invisibilización estadística hacia las personas de la diversidad sexogenérica y los datos sobre su participación escolar no son la excepción. Mucha de la información con la que contamos proviene de investigaciones realizadas por la academia o la sociedad civil. El panorama de las personas trans es particularmente preocupante, pues, por ejemplo, el Diagnóstico situacional de personas LGBTIQ de México de 2015 encontró que las mujeres trans eran las que menos reportaban tener licenciatura o posgrado (solo el 41.22% de las encuestadas), seguidas de los hombres trans (50.78%). Esto nos indica una fuerte exclusión de las personas trans del contexto universitario. Aún más, la Endiseg 2021 nos permite conocer que el acceso o permanencia escolar es un problema que afecta de manera diferenciada a las personas universitarias por su orientación sexual y/o identidad de género.

- **Para las personas trans es más común tener problemas para acceder o permanecer en la escuela; el 4.4% de esta población reportó incidentes de este tipo, comparado con el 0.6% de las personas universitarias cis (Endiseg 2021).**

- **Discriminación por el color de piel:** Es más probable que entre más claro sea el color de la piel de la persona, mayor oportunidad tenga esta de seguir estudiando durante su adultez temprana. **Las personas con tonalidades más claras cuentan, en promedio, con alrededor de dos grados más de escolaridad que aquellas personas con tonos más oscuros de piel** (Colmex, 2019).

- **El estrés, la depresión y la ansiedad son elementos comunes dentro de las experiencias universitarias, particularmente para quienes estudian en la Ciudad de México.** Esta situación se exacerba en las mujeres y entre las personas que pertenecen a un estrato socioeconómico medio bajo (Encuesta Nacional de los Hogares, 2017).

- **El acoso y violencia escolar puede llegar a tener consecuencias importantes en la salud mental.** De acuerdo con la Endiseg 2021, **294,587 personas universitarias** han llegado a pensar o intentar suicidarse principalmente por razones escolares. Además, esta situación es más frecuente entre personas con orientación sexual y/o identidad de género no normativas.

- El 21% de la población trans afirmó que en algún momento de su vida intentó o pensó suicidarse por razones escolares, lo cual es **seis puntos porcentuales más alto que la proporción de personas cis que registraron la misma situación.**

- Respecto a la orientación sexual, 14.5% de las personas heterosexuales reportó haber intentado o pensado en el suicidio, mientras que las personas que no se identificaron como heterosexuales reportaron un 16.6% —**una diferencia de 2 puntos porcentuales–.**

- **Las personas están expuestas a múltiples violencias en las universidades y estas les afectan de manera diferenciada.**

- Las agresiones experimentadas por las personas universitarias y que son perpetradas en sus escuelas consideradas en la Endireh (2021) incluyen, por orden de incidencia, **los piropos ofensivos, las insinuaciones sexuales o insultos en línea, comentarios afirmando que las mujeres no deben estudiar, ser ignoradas por ser mujeres, agresiones sexuales (que van desde manoseos e intimidación sexual, hasta intentos de violación y violación) y agresiones físicas (que van desde pellizcos y jalones de pelo, hasta agresiones con cuchillo, navaja o arma de fuego).**

- **Encima de la violencia que viven en sus relaciones universitarias,** está la violencia a la que están expuestas las personas en sus trayectos a la escuela. De acuerdo con la Envipe (2022), los tres delitos de los que fueron más víctimas les estudiantes de educación superior en 2021 fueron el robo de accesorios de vehículos, el robo en la calle y las agresiones sexuales.

- **Si bien la violencia sexual no es de las más comunes,** esta afecta desproporcionadamente a las mujeres.

- **Una de cada cinco mujeres cursando sus estudios superiores reportó haber sufrido violencia en el ámbito escolar,** desde las ofensas hasta los golpes y la violación (Endireh, 2021). Estas violencias son perpetradas por compañeros, profesores e incluso por las mismas autoridades escolares.

- **La agresión que más reportan las universitarias son los piropos ofensivos (8.1%),** seguidos de los mensajes o publicaciones ofensivas (6.8%) y de los comentarios sobre que las mujeres no deberían estudiar (5.9%).

- **Tanto las mujeres como los hombres están expuestos a una variedad de conductas dañinas en las escuelas,** que van desde el bullying hasta el robo y el daño a sus propiedades. En otras palabras, el problema de la inseguridad en las universidades no se puede reducir al de la violencia de género.

OBLIGACIONES
DE LAS UNIVERSIDADES

¿QUÉ DEBEN HACER
las universidades al respecto?

Ahora que ya tenemos una idea general de las violencias en los espacios universitarios, es momento de conocer lo que las instituciones de educación superior están obligadas a hacer en este respecto.

En conjunto, en México el orden jurídico impone a las instituciones de educación superior la obligación de no perpetrar directamente violencia y de prevenir, atender, detener y repararla adecuadamente. Que quede claro: la prevención, atención y eliminación de la violencia en el contexto universitario es una cuestión de derechos.

La Ley General de Educación Superior concentra de forma detallada, las medidas que las instituciones de educación superior deben implementar para hacer frente a la violencia. Sin embargo, existen otras leyes que es relevante conocer. Aquí te compartimos cuáles son y cuáles son algunos de sus artículos más importantes:

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 Accesso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia	Artículos 10, 12, 13, 14, 15
Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación	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

Al final del cuadernillo encontrarás una checklist de buenas prácticas que se desprenden de estas leyes.

¿Sabes si tu universidad cumple con ellas? ¿De qué manera lo hace?
De las medidas que ya implementan
¿cuáles podrían reforzarse? ¿Qué es necesario implementar desde cero?

GLOSARIO
DE CONCEPTOS BÁSICOS

La violencia y la discriminación se pueden manifestar de distintas formas, pero es importante partir de definiciones en común para poder identificarlas y atenderlas de manera adecuada. A continuación te compartimos algunas definiciones básicas sobre los conceptos relacionados con universidades seguras.

Buenas prácticas: son aquellas acciones o conjuntos de acciones que, de manera exitosa, contribuyen a garantizar la igualdad y la no discriminación en el ámbito escolar y que tienen como objetivo promover una cultura segura y de trato igualitario.

Comunidad universitaria: la diversidad de personas que confluyen en los espacios universitarios, lo cual incluye al estudiantado, a las y los profesores, a las personas que laboran en la universidad, las autoridades escolares, personal de limpieza, enfermería, entre otros. Es responsabilidad de las autoridades de cada institución de educación superior establecer claramente quiénes componen a su comunidad universitaria.

Discriminación: toda distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de origen étnico, raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en la escuela o el empleo. Esta definición fue adaptada a partir del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Expresión de género: la presentación de género que hace cada persona a través de su apariencia física, lo cual incluye al vestido, peinado, accesorios, cosméticos, la forma de hablar, los patrones de comportamiento, el/los nombres y pronombres que utiliza, entre otros aspectos. La expresión de género puede o no corresponder con la identidad de género de las personas. Definición adaptada a partir de los Principios de Yogyakarta.

Grupos de atención prioritaria: personas o colectivos que, debido a la desigualdad estructural, enfrentan discriminación, exclusión, maltrato, abuso, violencia y mayores obstáculos para el pleno ejercicio de sus derechos.

Identidad de género: la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente. Esta identidad puede o no corresponder con el sexo asignado al nacer e incluye tanto la vivencia personal del cuerpo como otras expresiones de género. Definición adaptada a partir de los Principios de Yogyakarta.

Orientación sexual: la atracción emocional, afectiva y/o sexual que puede sentir una persona por otra u otras de su mismo género, de un género distinto al suyo o de más de un género, con las que puede establecer relaciones íntimas y/o sexuales. Definición adaptada a partir de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Sujetos obligados: aquellas personas que forman parte de una comunidad universitaria y que, por lo tanto, están sujetas a las disposiciones en materia de violencia en el ámbito universitario.

Violencia: de acuerdo con el Convenio 190 de la OIT, es "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".

Violencia de género: es "la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada", de acuerdo con el Comité de la CEDAW.

MIS ANOTACIONES

Y CARTAS DE CIERRE

CHECKLIST DE
BUENAS PRÁCTICAS

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.**

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 recopilan 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. RENDICIÓN DE CUENTAS

- ☐ Se realizan reportes 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 un 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.

¡A TU DISPOSICIÓN!

Ya puedes descargar ambos volúmenes.

Volumen 1

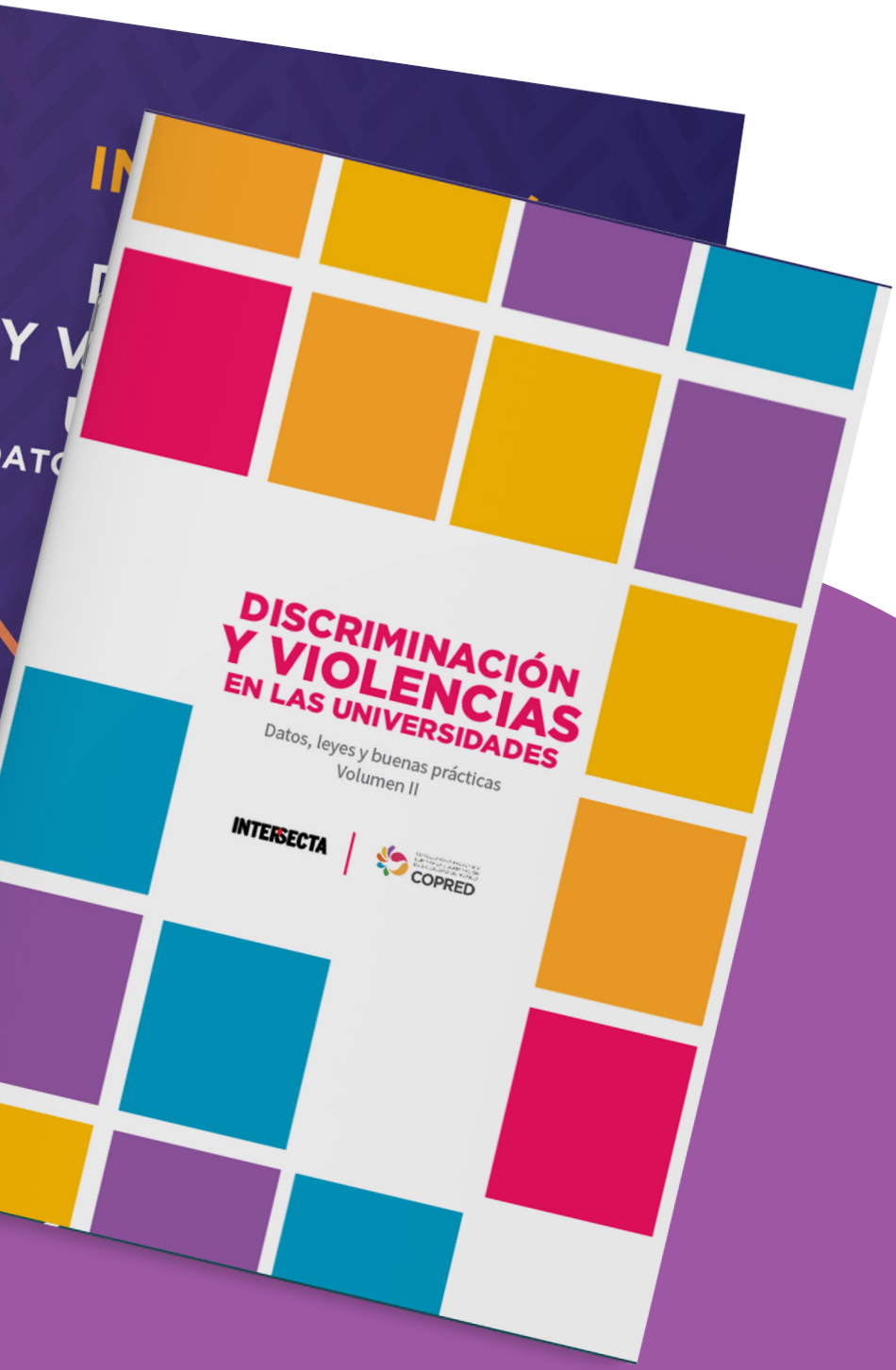
Consúltalo en:

bit.ly/UniversidadesVol1

Volumen 2

Consúltalo en:

bit.ly/UniversidadesVol2


DISCRIMINACIÓN
Y VIOLENCIAS
EN LAS UNIVERSIDADES
Datos, leyes y buenas prácticas
Volumen II
INTERSECTA
COPRED