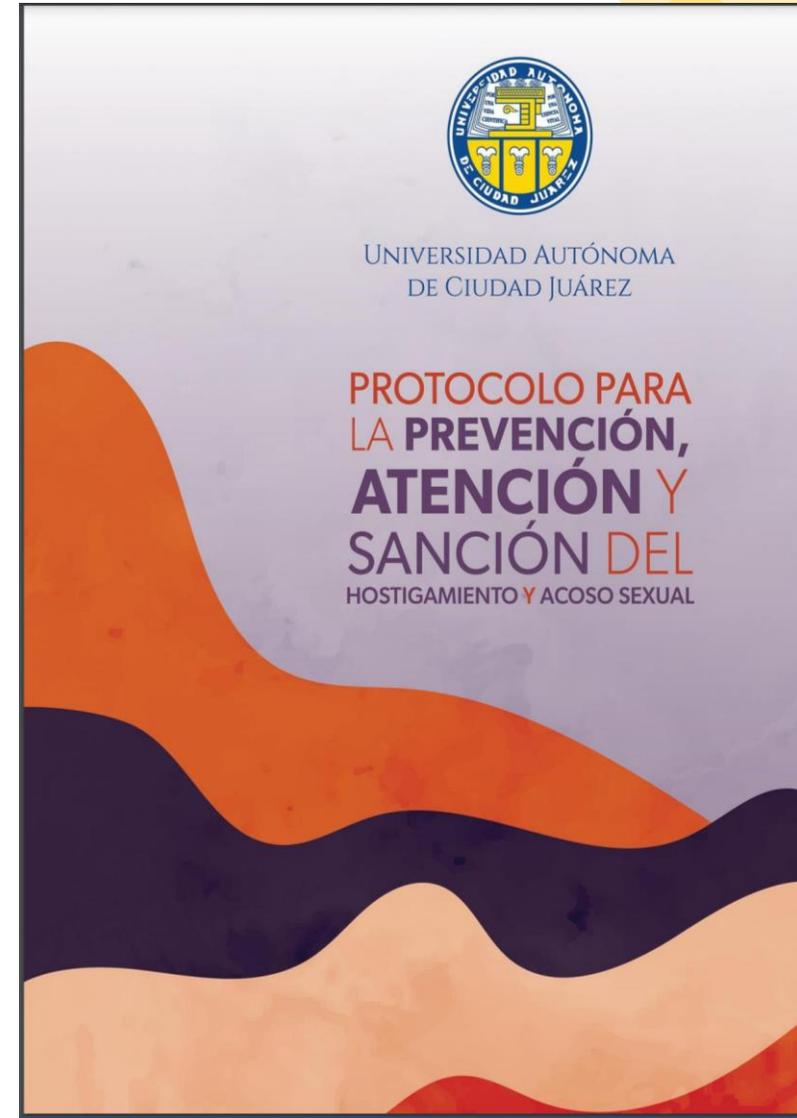


Estrategias frente a la violencia de género en las IES.

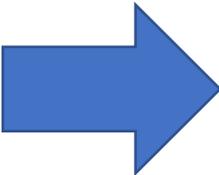
Dra. Olivia Aguirre Bonilla





Las instituciones universitarias deben comprometerse con una visión justa e igualitaria, por ello tienen el deber jurídico de erradicar la violencia de género y la discriminación en el contexto universitario

Nueva Ley General de Educación Superior



Criterios para la elaboración de políticas en materia de educación superior, se basarán:



La promoción y respeto de la igualdad entre mujeres y hombres generando alternativas para erradicar cualquier tipo y modalidad de violencia de género en las instituciones de educación superior

Publicada en el Diario Oficial de la Federación el **20/04/2021**

Art 43

El Estado reconoce la importancia y coadyuvará a garantizar que las instituciones de educación superior se constituyan como espacios libres de todo tipo y modalidad de violencia, en específico la de género, y de discriminación hacia las mujeres, para garantizar el acceso pleno al derecho a la educación superior.

Las instituciones
de educación
superior

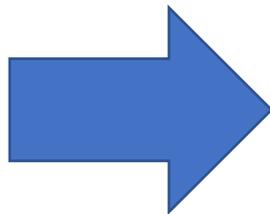
Promoverán

La cultura de la denuncia de la violencia
de género dentro de sus instituciones

Transitorio
décimo

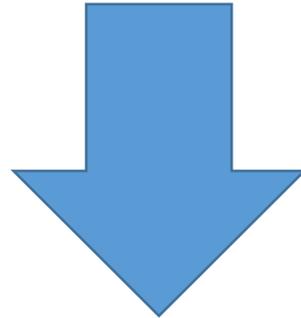
Para que las instituciones de educación superior se constituyan como espacios libres de violencia de género y de discriminación hacia las mujeres deberán realizarse y reforzarse de manera progresiva y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal de cada institución a partir de los ciento veinte días siguientes a su entrada en vigor.

Entrada en
vigor: 21 de
abril de 2021

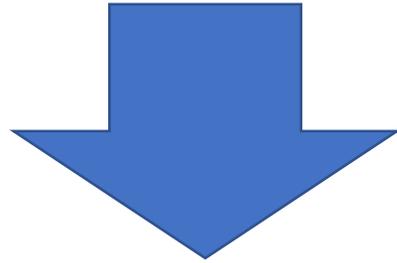


19 de agosto de 2021

Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC)-
CONACYT

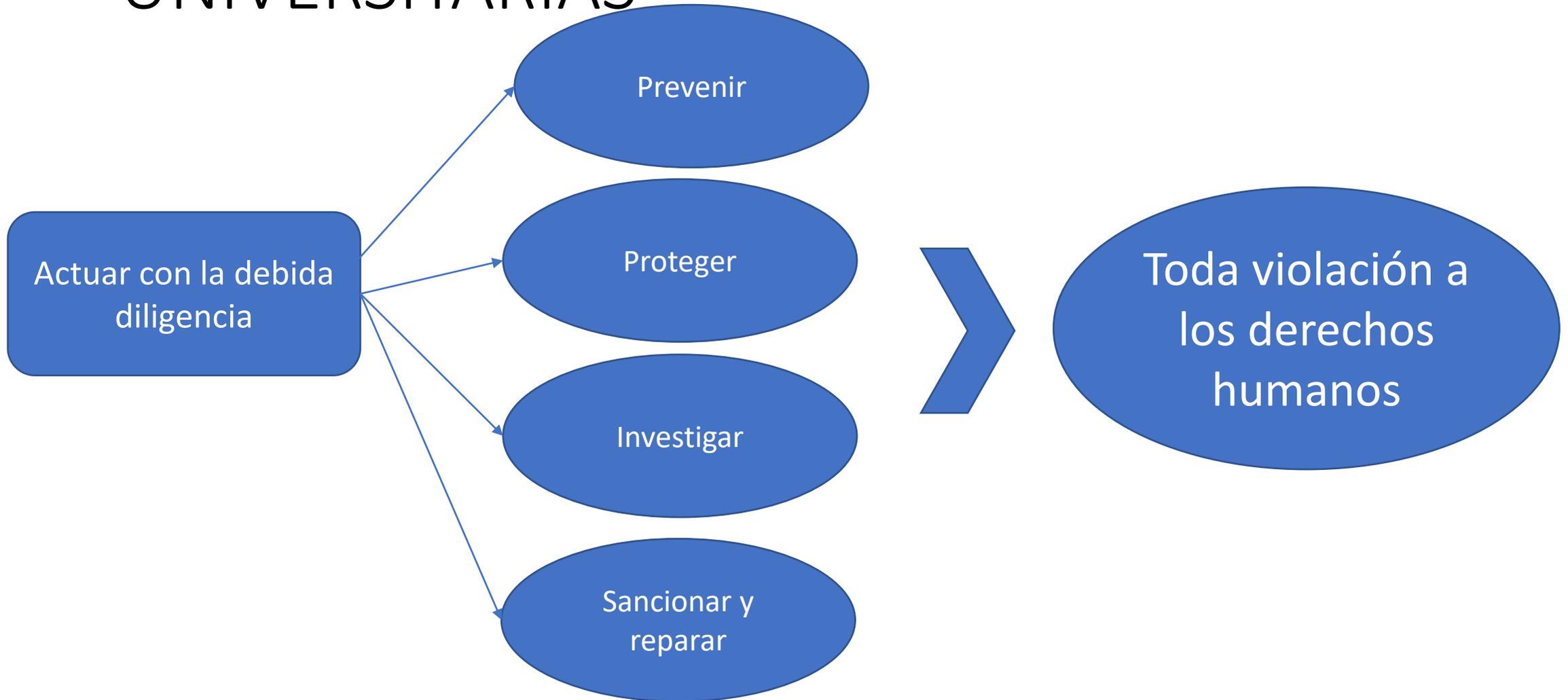


Aplicación de protocolos para la atención y
prevención de las violencias, equidad de género,
inclusión y no discriminación.

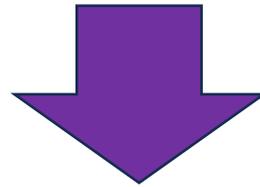


La existencia o la evidencia de la construcción de un protocolo institucional de atención a casos de violencia de género, teniendo como principio rector la debida diligencia, la confidencialidad, la transparencia y la accesibilidad.

OBLIGACIÓN DE LAS AUTORIDADES UNIVERSITARIAS



El Protocolo de Prevención, Atención y Sanción
del Hostigamiento y Acoso Sexual entro en vigor
el 16 de junio de 2022



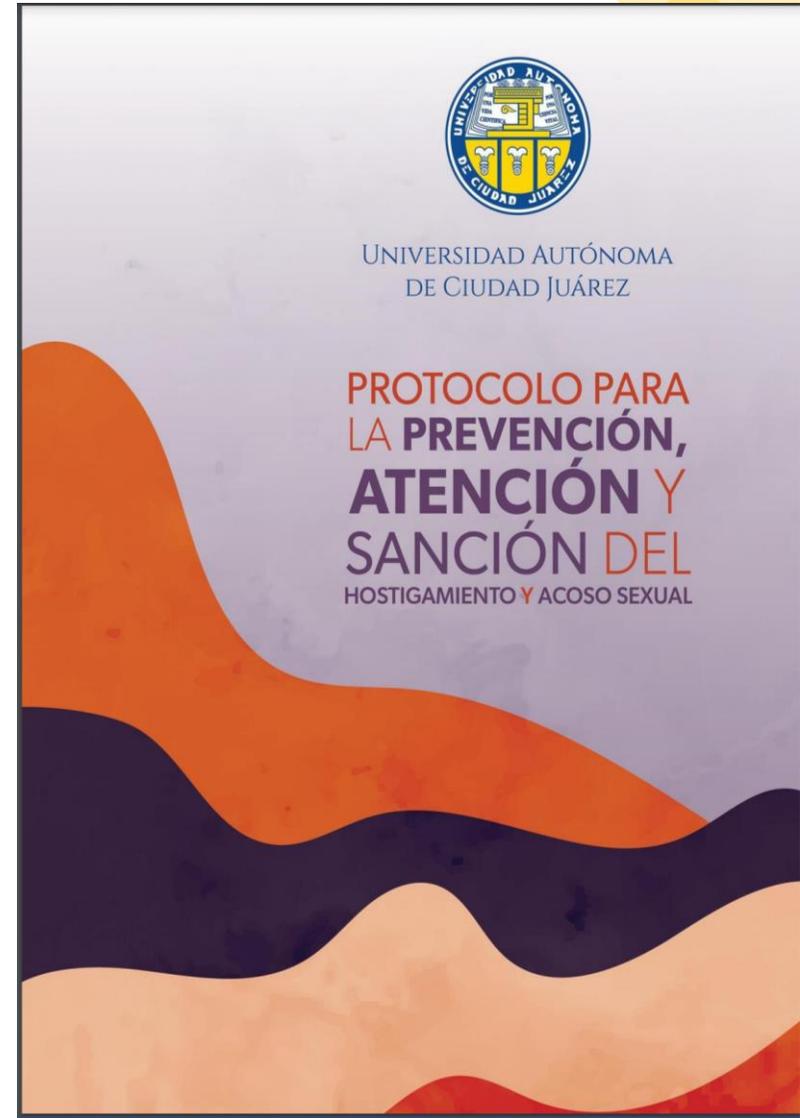
Se creo la Unidad de género en noviembre de 2022.

Análisis comparativo de Protocolos Universitarios

UNIVERSIDAD	NOMBRE DEL PROTOCOLO
Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey.	Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención de violencia de género en el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey
Universidad de Guanajuato	Protocolo de Atención a Casos de Violencia de Género de la Universidad de Guanajuato
Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)	Protocolo para la Atención de casos de Violencia de Género en la UNAM
Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM)	Protocolo contra el Acoso Sexual
Universidad Autónoma de Chihuahua (UACH)	Protocolo de Prevención y Atención a casos de Violencia de Género
Universidad Jesuita de Guadalajara (ITESO)	Protocolo de atención a la violencia de género en el ITESO
Universidad Autónoma de Campeche	Protocolo para la Identificación, Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género

Principales obstáculos que se enfrentó de la Unidad de
Género

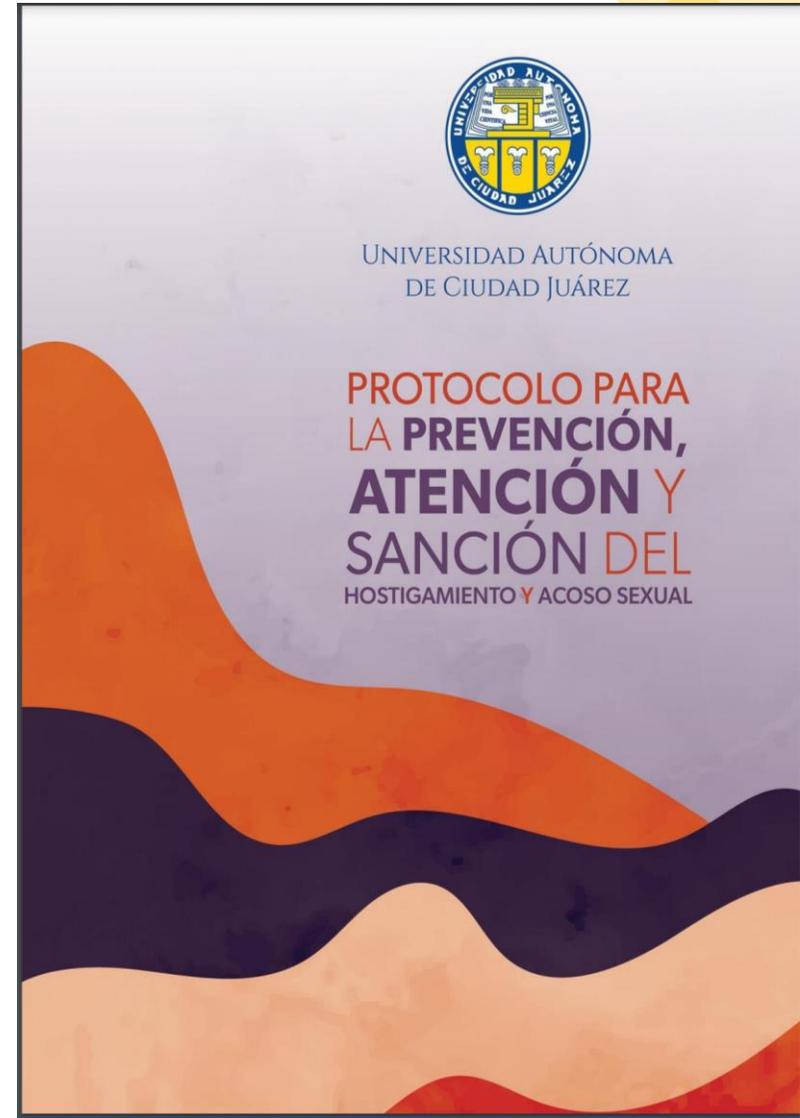
- a) Se inicio sin oficina, sin recursos.
- b) Resistencia al cambio.
- c) Carga de trabajo para el bufete jurídico: pues personal de esa unidad los apoya.
- d) Falta de sensibilización por parte del personal en la perspectiva de género.



e) No se contaba con formatos para el inicio del procedimiento de queja, por lo que se tuvieron que crear formatos especiales que atendieran al procedimiento del Protocolo.

f) 1 psicóloga asignada para la Unidad para hacer las valoraciones.

g) Se cuentan en total con 3 personas en la Unidad.



SE RECIBE LA QUEJA

UNIDAD DE GÉNERO DE LA UACJ

PRIMERA ETAPA ENTREVISTA

SEGUNDA ETAPA EVALUACIÓN DE RIESGO E IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS URGENTES DE PROTECCIÓN

SE DETERMINA LA MEDIDA CAUTELAR PROVISIONAL

NOTAS

- CORREN DÍAS HÁBILES
- PROCESO DE PRIMERA INSTANCIA ES DESDE LA RECEPCIÓN DE LA QUEJA HASTA LA RESOLUCIÓN
- EL RECURSO TIENE SU PROPIO TIEMPO PARA RESOLVER.

5 días para notificar

TERCERA ETAPA NOTIFICACIÓN AL ACUSADO(A)

5 días para contestar

CUARTA ETAPA CONTESTACIÓN DE LA QUEJA

QUINTA ETAPA DESAHOGO DE PRUEBAS

10 días

PROYECTO DE RESOLUCIÓN

Al término de desahogo de pruebas tendrá 5 días para presentar el proyecto

VOTA

Presidencia del Honorable Consejo Técnico, Académico o Universitario.

Contraloría General



RECURSO DE REVISIÓN

UNA VEZ HECHA LA NOTIFICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN EMITIDA POR PARTE DE CONTRALORÍA GENERAL, H CONSEJO ACADÉMICO O H. CONSEJO TÉCNICO, LAS PARTES INVOLUCRADAS EN EL PROCESO QUE NO ESTÉN CONFORMES CON LA RESOLUCIÓN DEBERÁN PRESENTAR EL RECURSO DE REVISIÓN

INTERPONER EL RECURSO DE REVISIÓN ANTE H. CONSEJO UNIVERSITARIO

EN UN PERIODO DE 48 HORAS ANTES A LA CELEBRACIÓN DE LA SESIÓN DEL H. CONSEJO UNIVERSITARIO, POSTERIOR A LA FECHA DE LA EMISIÓN DE LA RESOLUCIÓN

RESOLUCIÓN DEL RECURSO

Quejas interpuestas

2022	Interpone queja	Recae la queja	Etapas	Estatus de la queja
Queja número 01/2022	Alumna	Alumno	Séptima etapa	Resolucion: Convenio
Queja número 02/2022	Alumna	Alumno	Séptima etapa	Baja temporal
2023				
Queja número 01/2023	Alumna Personal	Docente	Séptima etapa	Rescisión contrato
Queja número 02/2023	administrativo	Docente	Séptima etapa	Baja definitiva
Queja número 03/2023	Alumna	Docente	Sexta etapa	Presentación de proyecto de resolución
Queja número 04/2023	Alumna	Alumno	Quinta etapa	Desahogo de pruebas: diligencias para mejor proveer
Queja número 05/2023	Alumna	Alumno	Finalizada	Acuerdo de no competencia por baja alumno
Queja número 06/2023	Alumna	Docente	Finalizada	Se canaliza a la autoridad competente
Queja número 07/2023	Alumna	Docente	Quinta etapa	Desahogo de pruebas: diligencias para mejor proveer

4 reportes: no es competencia de la Unidad de
Género

Desafíos

Armonización de la legislación universitaria: a la fecha no se han realizado reformas o adiciones para incorporar el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual.

Falta capacitación con perspectiva de género para quienes forman parte de la Unidad de Género.

No se ha diseñado ni implementado el Programa Género UACJ “Hacia una Universidad Libre de Violencia de Género”.

Desafíos

Pendiente reforma al Protocolo para incorporar diversos artículos relativos al proceso porque se sugirió incorporar un apartado de valoración de la prueba.

Falta de difusión del Protocolo

Resistencia al cambio por parte de las autoridades y profesores(as)

Falta incorporar dentro del Protocolo a la diversidad de género y visibilizar la violencia que sufren dentro de la Institución.