



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES IZTACALA
Sistema de Universidad Abierta y Educación a Distancia

Manuscrito Recepcional

Programa de Profundización en Psicología Clínica

Estudio de Caso de Competencias Comunitarias en Orientación en Casos de Violencia de Género: un enfoque teórico.

Revisión Teórica

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

P R E S E N T A:

Sonia Rivera Arreola

Director: Mtro. Mario Fausto Gómez Lamont

Dictaminadora: Dra. Teresa Alvarado Gutiérrez



Los Reyes Iztacala Tlalnepantla, Estado de México, 25 de noviembre de 2019.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Resumen

El presente trabajo pretende ofrecer un acercamiento conceptual al modelo de Personas Orientadoras, un conocimiento sobre qué es, su origen y justificación social en el contexto universitario. Así como, brindar un panorama general sobre sus funciones y procedimientos, en el marco de la creciente problemática de la violencia de género en el ámbito universitario. Esta investigación se ha abordado técnicamente como una revisión documental de literatura de diversas fuentes, tanto de carácter bibliográfico, como de recursos encontrados por medios electrónicos.

El objetivo principal de este proyecto es conocer los elementos que componen el adiestramiento de las Personas Orientadoras de la UNAM y su aplicación en el campo de acción, así como determinar su efectividad en la práctica. Para lo cual ha sido necesario, realizar una revisión paralela entre los diversos modelos existentes que antecedieron al mismo en materia de prevención y la aplicación del modelo de Personas Orientadoras de la UNAM. Lo cual nos permite poner al alcance de la comunidad universitaria la información pertinente para tener un panorama general del modelo. Así como, visibilizar la existencia del mismo, los procedimientos que implementan las autoridades universitarias en estos casos y cuál es la primera instancia para acceder a ellos.

Palabras clave: Violencia, género, prevención, instancias.

Abstract

This paper aims to offer a conceptual approach to the Guiding People model, a knowledge about what it is, its origin and social justification in the university context. As well as, to provide an overview of their functions and procedures, within the framework of the growing problem of gender violence in the university environment. This research has been technically addressed as a documentary review of literature from various bibliographic sources, and resources found electronically.

The main objective of this project is to know the elements that make up the training of the Guidance People of the UNAM and its application in the field of action, as well as determine their effectiveness in practice. For which it has been necessary, to carry out a parallel review between the different existing models that preceded it in the matter of prevention and the application of the UNAM Guidance Model. This allows us to make the relevant information available to the university community to have an overview of the model. As well as, to make visible the existence of it, the procedures that university authorities implement in these cases and what is the first instance to access them.

Keywords: Violence, gender, prevention, instances.

“Animo a los hombres y niños de todas partes a que se unan a nosotros. La violencia de género no será erradicada hasta que todos nos neguemos a tolerarla”

Ban Ki – Moon.

Agradecimientos

Como muchas mujeres he vivido violencia de género, sexual, acoso y opresión desde una edad muy temprana. Sin embargo, a diferencia de algunas, la he combatido con mi propia ideología, hasta el punto de involucrarme en trabajos como este y otros que he emprendido hasta ahora con el objetivo de erradicarla en cualesquiera de los escenarios en que me he desenvuelto.

Una vez culminado este proyecto, quiero agradecer en principio a la U. N. A. M. por permitirme ser parte de una comunidad de elite en investigación y generación de conocimiento para nuestro país.

A mi entrañable director Fausto Lamont por su guía, por confiar en mí y por darme la libertad de expresarme sin restricciones. Pero principalmente, por inspirarme con su calidad humana.

Mi gratitud también para todas las mujeres que antes que yo han dejado hasta la piel, en el intento de ser amadas y libres, pero sobretodo respetadas. Que con su ejemplo dejaron huella y allanaron el camino de los activistas de hoy y mañana. Y también a los aliados hombres que aunque someramente entienden la problemática, se suman a los esfuerzos por concientizar y erradicar esa terrible enfermedad llamada machismo, de la cual en gran parte, deriva la violencia de género y que a lo largo de la historia de la humanidad ha ocasionado más daños que todas las guerras juntas.

A hombres y mujeres que se suman a la lucha contra la violencia de género, que reconocen, valoran y respetan las virtudes y las capacidades de las mujeres. A aquellas y aquellos que se congratulan de tener una feminista a su lado, y aun en contra de sus propias creencias y educación, reconocen su inteligencia, capacidades y estatura.

A todas y todos aquellos víctimas de violencia de género de cualquier expresión, identidad, orientación o preferencia sexual que han tenido que nadar contra corriente por la ignorancia de nosotros, los cisgénero. Sepan que su sufrimiento no ha sido en vano, pues somos muchos los que hemos aprendido a través de ustedes que la diversidad nos enriquece y que amor es amor. Aunque sé que no es gran consuelo, seguiremos empujando por ustedes y por nosotros, hasta alcanzar la equidad.

Mi agradecimiento a todos los que de algún modo fueron una inspiración para realizar este proyecto de vida: a mi padre por su amor y admiración y a mis hermanos Memo, David y Javier por siempre estar para mí. A Maximiliano y Andrea por dejarme ver que hay un rayito de luz en la juventud actual. Que lejos de ser, como les dicen, “generación de cristal”, son valientes y hasta temerarios para defender sus derechos y los de sus semejantes. A Isabel y Gloria por su cariño y por creer en mí.

A los que me acompañaron muy de cerca en cada paso: Arturo: mi cómplice y compañero ideal; David: mi gran ejemplo de bondad y amor propio; y a mi más grande ejemplo de feminismo guerrillero y empatía: Ariel, los amo. Somos un gran equipo. Mi triunfo son ustedes y mis éxitos son compartidos.

Por último, mi más grande agradecimiento para mi primera maestra de psicología, medicina, leyes, diseño, creatividad, escuela para padres, lealtad, humildad, solidaridad, empatía, amor incondicional, en fin. A mi maestra de vida, de ser humana y de todas las cosas que hasta ahora sé. Gracias por enseñarme el significado de la palabra compasión, que es: ¡amar con pasión!

Por siempre gracias AIMEÉ. Te llevo y te llevaré: en la sangre, en la voz, en cada pensamiento, en el ser y en el hacer, a cada paso que doy.

Tu vida fue, para los que tuvimos el privilegio de tenerte, lo más valioso que hemos recibido.

Por siempre y para siempre: Aimeé. Nadie como tú...

ÍNDICE

Introducción	1
CAPITULO 1.	8
Conceptualización de la Violencia de Género.....	8
CAPITULO 2.	12
Modelos de Prevención de la violencia de género.....	12
GENDES.	12
INMUJERES.....	13
LAS UAPVIF's	15
Prevención de la Violencia de Género en la UNAM.....	17
El PUEG y su evolución al CIEG.....	17
EL PIAV.....	20
CAPITULO 3.	22
Surgimiento de las PO's de la Unam: Modelos que Sustentan su Diseño.	22
SLIVE.....	22
EL CREAS.....	23
MODELO TEC.....	24
LA TCC Y LA TERAPIA CENTRADA EN SOLUCIONES	25
LAS INTRUSAS.....	25
CREACIÓN DE LA FIGURA DE LAS PERSONAS ORIENTADORAS	28
EI PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNAM	30
EVOLUCIÓN Y RESULTADOS DEL DESEMPEÑO DE LA FIGURA DE PO'S:	32
CAPITULO 4.	37
Estudio de Caso de Competencias Comunitarias de Orientación en Casos de Violencia De Género37	
Proceso de adiestramiento y selección de PO's: evaluación de atributos.....	37
Análisis de datos.....	39
Conclusiones	41
Discusión	43
Referencias.....	44
Anexos:.....	47
Anexo 1. Rúbrica para evaluar la competencia en la entrevista de las personas orientadoras ...	47
Anexo 2. Videos role playing PO's.....	49

Introducción

Este trabajo, consiste en documentar la labor del equipo de personas denominado Personas Orientadoras, perteneciente a la comunidad universitaria de la U.N A.M., dicho equipo desempeña labores de carácter informativo hacia la comunidad universitaria y vinculatorio con las autoridades universitarias correspondientes, con el propósito de prevenir la violencia de género en el marco de las actividades que se dan al interior de la U. N. A. M.

Nos referimos a las diferentes actividades tanto docentes, como escolares y laborales en el contexto universitario. Este equipo depende directamente de la Oficina de la Abogacía General y se encarga de registrar su actividad en el campo de trabajo y a su vez, reportarla en la Unidad de Atención y Seguimiento a las Denuncias (UNAD) y en la OAG.

Es decir, que la intervención de este grupo tiene como objetivo servir de apoyo como una primera instancia a la cual acudir en casos de violencia de género en el contexto universitario y ser el vínculo inicial entre la comunidad universitaria y las diferentes instancias institucionales encargadas de velar por la seguridad y la sana convivencia, de dicha comunidad, las cuales brindan diversos servicios de apoyo en casos de violencia de género. Por ello, para fines de brindar un panorama general de los diferentes escenarios donde ejerce acción este equipo, realizaremos un breve esbozo de los distintos factores que justifican su existencia, así como el origen y las causas por las que vio la luz dicho proyecto.

Así mismo, consideramos que la importancia de este documento radica en que, debido a la naturaleza de la figura de las Personas Orientadoras, cuya función es servir de enlace entre las posibles víctimas de violencia de género y las autoridades universitarias correspondientes, resulta imprescindible verificar que los conocimientos y procedimientos con los que fueron capacitados, se implementen de la manera más eficiente posible.

Por tanto, en este proyecto nos encargaremos de hacer una revisión de los aprendizajes obtenidos mediante las estrategias utilizadas en el adiestramiento de las Personas Orientadoras, y verificar la correcta aplicación de los mismos para los fines que se requieren en dicha labor.

Nuestro trabajo pretende echar un vistazo al desempeño de los voluntarios en el momento mismo de brindar el acompañamiento a las víctimas y observar la correcta implementación de las herramientas provistas en la capacitación recibida con la finalidad de identificar los puntos de encuentro, pero también poder detectar desaciertos y en su caso las áreas de oportunidad que en un futuro permitan un mejor desempeño de esta figura.

Por otra parte, podemos decir que documentar la actividades que realiza este equipo es de suma importancia, pues sirve para dar mayor difusión a las labores que llevan a cabo y poner al alcance de la comunidad universitaria las opciones disponibles en el contexto universitario para manejar problemáticas relativas a conflictos en materia de violencia de género, mismas que además de ser frecuentes en los diferentes escenarios cotidianos de las facultades de estudios, generalmente no son resueltas y permanecen latentes en la convivencia escolar, representando en algunas ocasiones, un factor limitante en el desempeño académico o laboral de quien las padece.

De tal suerte, que llegan incluso a convertirse en un lastre que, dependiendo su gravedad, puede derivar desde situaciones incómodas, violencia dentro de las aulas o áreas comunes de las facultades, bajo rendimiento académico y laboral, deserción, hasta en la comisión de delitos graves por parte de quien la ejerce, como ocurrió recientemente en el caso de la alumna Lesvy Berlín, quien fuera asesinada por su novio al interior de la Facultad de Ingeniería, en Ciudad Universitaria el 3 de mayo de 2017 (Animal Político, 2019).

Casos como estos, a diferencia de lo que pueda parecer, no son hechos aislados, sino producto de una cultura de sometimiento y violencia contra las mujeres y por tal motivo, se requiere proveer recursos a las mujeres y a los varones para resolver los conflictos de una manera civilizada, privilegiando los derechos humanos de ambos.

Entonces, entre las actividades realizadas para la elaboración de este proyecto, nos hemos dado a la tarea de hacer una exploración a las características de la instrucción que reciben, nos interesa saber: ¿Cómo es el entrenamiento? ¿Cuáles son los aspectos básicos que deben dominar en el ejercicio de su labor? ¿Qué conocimientos son los mínimos que deben tener? ¿Al término del entrenamiento los participantes tienen claras cuáles son sus funciones? ¿Es suficiente el entrenamiento que reciben para cubrir el perfil requerido para esta labor?

Para lo cual, entre otras cosas tuvimos acceso a material videográfico que contiene la escenificación, mediante role playing de una serie de casos reales que ejemplifican algunos dentro del universo existente de las problemáticas posibles que pudieran presentarse. Así como al instrumento con el cual se realiza la medición de los atributos deseables con los que debe contar un candidato luego de haber recibido la capacitación pertinente.

Por lo que, tanto el material documental, como los documentos electrónicos recopilados para este proyecto han sido utilizados para realizar el análisis de este estudio de caso, reflexionando entre los elementos que son utilizados por otros modelos preventivos, sus métodos, resultados y la similitud con el modelo que estamos documentando.

Lo anteriormente expuesto, debido a que como parte de los objetivos de este material nos ocupa particularmente conocer el diseño de estrategias implementadas por la Oficina de la

Abogacía General para el adiestramiento de las Personas Orientadoras y su aplicación en el campo de acción, como parte de la atención de casos de violencia de género en la UNAM.

Del mismo modo, no podemos hablar de un modelo de prevención de la violencia de género, sin abordar por lo menos de manera general esta problemática.

Por ello, en este trabajo se desarrolla, en el primer capítulo, una reflexión breve y concreta sobre los significados de la violencia de género, brindando con ello un panorama general del tema, en el segundo se mencionan algunos esfuerzos que se han realizado en el combate contra la violencia de género en el ámbito nacional y en el universitario, particularmente al interior de la UNAM. En el tercero, haremos un recorrido por algunos de los modelos que antecedieron al de las Po's y que a su vez sustentan su aparición.

Finalmente, en el capítulo cuatro profundizaremos en nuestro caso, haciendo una descripción de los elementos que lo componen y la aplicación del mismo, mediante el análisis de los materiales en torno a la implementación del modelo de Personas Orientadoras en el ámbito académico de la UNAM. Por tal razón, iniciaremos por conceptualizar el tema medular que trajo consigo la necesidad de surgimiento de dicho modelo: la violencia de género.

La violencia de género es un fenómeno que siempre ha existido, aunque ha logrado pasar casi desapercibido durante siglos debido a sus múltiples rostros y a su infinita capacidad de camuflarse de política corrección y de buenas formas. Unas veces invisibilizado por tradición, otras veces disfrazado por conveniencia y algunas más naturalizado por simple practicidad, para los fines y metas de las más recalcitrantes ideologías filosóficas, religiosas y culturales.

No obstante, es en tiempos recientes que ha tomado relevancia en nuestro país dado el surgimiento, un tanto forzado, de diversas movilizaciones de activismo, que han generado un despertar de conciencias en torno a la gran diversidad de problemáticas que se adhieren al tema.

A ese respecto, hay que hacer una puntual observación en cuanto a la significación que en el ámbito social se tiene, casi por regla general, en torno al concepto de violencia de género, ya que en otros momentos históricos y en la diversidad de escenarios en que se presenta se la considera, de algún modo, sinónimo de violencia intrafamiliar o violencia contra la mujer. Esta última, con plena justificación, pues es precisamente contra las mujeres que se reproducen la mayoría de modalidades de este fenómeno tan complejo; y es también más que evidente que son las mujeres, quienes principalmente sufren las consecuencias de la educación machista y el legado patriarcal.

No obstante, cabe hacer mención que la violencia de género como se entiende en la actualidad, comprende a la totalidad de manifestaciones de género que se aglutinan en la diversidad identitaria del género humano. Es por ello, que hoy día, las acciones de prevención se extienden a las demás identidades de género que existen en nuestra sociedad, tales como las que convergen en la comunidad LGBT, con el fin de resaltar y promover el respeto a los derechos humanos en el más amplio sentido.

En México las comunidades de la diversidad sexual se auto identifican con las siglas LGBT, que incluyen a los grupos de lesbianas, homosexuales, bisexuales, transexuales, travestis y transgénero (CONAPRED, 2007). Sin embargo, no abundaremos en la definición de dichas manifestaciones de género, puesto que no es el tema central de nuestro estudio, si no que este simplemente parte de un principio político democrático liberal, que implica la aceptación de la pluralidad de las distintas formas de vida.

De modo que, ante los múltiples retos que se configuran en materia de derechos humanos en las sociedades actuales, los derechos de la diversidad toman amplia relevancia en medio de un fuerte recrudecimiento de la violencia de género en los distintos escenarios en que ésta se desarrolla.

Aunque, como ya habíamos mencionado es por demás evidente que la violencia de género, en sus muy variadas manifestaciones, se vuelca en mayor proporción hacia las mujeres de todas clases y edades, hasta llegar a convertirse en un problema de salud pública, como lo indican recientes estudios de la Organización Mundial de la salud (2013).

De tal suerte, que las acciones preventivas y de asistencia para las mismas, en función de privilegiar la protección, el empoderamiento y el respeto a su autonomía, son necesarias en tanto que deriven en un clima que permita que estas puedan en lo subsecuente vivir en condiciones de paz, igualdad y justicia.

Por tal razón, y como resultado de los distintos esfuerzos encaminados a regular de algún modo este fenómeno, se han estructurado diversos programas, campañas e incluso legislaciones para promover el cumplimiento a los derechos humanos de las mujeres. Algunos de ellos en el ámbito educativo.

Como ejemplo, en la U. N. A. M. se desarrolla actualmente el modelo de Personas Orientadoras. Mismo que pretendemos explicar, en tanto que lo consideramos de gran relevancia en la búsqueda de una comunidad universitaria más incluyente, equitativa y responsable.

En el mismo sentido, en la búsqueda de material para la elaboración de este documento, dimos cuenta de que en otros lugares también han incursionado en el diseño de este tipo de modelos preventivos, como lo ha referido Gómez, L. F. (2018), existen modelos similares al de las personas orientadoras en otras universidades, entre ellas, la universidad de Harvard

con los Advisory Committee on Sexual Assault and Harassment Prevention (2015), o la Stanford University con los Stanford's Sexual Harassment Advisers (2013) y la Carnegie Mellon (2016).

Lo que nos lleva a la reflexión de que la necesidad de programas de prevención ha crecido no solo a nivel nacional, sino global y que la violencia de género en los ambientes universitarios es más frecuente de lo que pensamos y por ello, continúan surgiendo nuevas propuestas.

Dicho lo anterior, en el presente trabajo nos proponemos hacer una revisión teórica de los diversos modelos de prevención que existen en México, su estructura, características, métodos, particularmente el sustento que brindan al Protocolo para la atención de casos de víctimas de violencia de género de la UNAM, con énfasis en su instrumento primario de vinculación con la comunidad universitaria: Las Personas Orientadoras.

CAPITULO 1.

Conceptualización de la Violencia de Género

Podemos considerar, que el origen de cualquier esfuerzo en favor de la erradicación de la violencia de género proviene de los avances que el movimiento feminista ha tenido desde su nacimiento en la época de la Ilustración, mediante los cuales dicho movimiento exige modificaciones estructurales que permitan la construcción de una democracia paritaria. En lo que respecta a las aportaciones del movimiento feminista en materia de perspectiva de género, encontramos expresiones que dictan:

Visión crítica, explicativa, y alternativa a lo que acontece en el orden de géneros, se conoce como perspectiva de género a esta visión científica, analítica y política creada desde el feminismo, ya es aceptado, que cuando se usa el concepto perspectiva de género se hace referencia a la concepción académica, ilustrada y científica, que sintetiza la teoría y la filosofía liberadora, creadas por las mujeres y forma parte de la cultura feminista (Lagarde, M., 1996).

Sin embargo, en la actualidad a pesar de que tanto en lo social, como políticamente se habla mucho del tema, en nuestro país los esfuerzos realizados para prevenir la violencia de género parecen no ser suficientes. No obstante, de haber sido creadas instituciones, haberse aprobado leyes y establecido una normatividad para combatir la discriminación por razones de sexo, los resultados no son del todo satisfactorios, pues muchas de estas propuestas simplemente se ignoran o se implementan a discreción.

Así mismo, a pesar de la existencia de documentos como el Plan Nacional de Desarrollo 2013- 2018, que incorpora la perspectiva de género como una estrategia transversal, o la suscripción de compromisos internacionales para lograr la equidad entre mujeres y hombres en el campo de la educación, así como en cualquier forma de discriminación en ésta y otras temáticas relacionadas, la equidad de género no acaba de consolidarse.

Pero vayamos por partes, ¿qué es la violencia de género? Según la Declaración Sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer de la O.N.U. (1993), la violencia contra la mujer constituye una manifestación de relaciones de poder históricamente desiguales entre el hombre y la mujer, que han conducido a la dominación de la mujer y a la discriminación en su contra por parte del hombre e impedido el adelanto pleno de la mujer, y que la violencia contra la mujer es uno de los mecanismos sociales fundamentales por los que se fuerza a la mujer a una situación de subordinación respecto del hombre.

De igual modo, en la Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Pekín en 1995, se dice de la violencia de género que “La violencia contra la mujer impide el logro de los objetivos de la igualdad de desarrollo y Paz, que viola y menoscaba el disfrute de los deberes y derechos fundamentales”. Por lo cual exhorta a los gobiernos a “adoptar medidas para prevenir y eliminar esta forma de violencia hacia las mujeres”.

Por su parte, la Organización de las Naciones Unidas lo define como: todo acto de violencia de género que resulte o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.

Por su parte, la violencia de género hacia la comunidad LGBT tiene otros tintes, pero es de igual modo nociva y se manifiesta como lo comenta la autora de Violencia Biopolítica contra

poblaciones de la diversidad sexual: homofobia, derechos humanos y ciudadanía precaria, cuando se presentan las siguientes manifestaciones:

Las formas cotidianas y normalizadas de violencia que enfrentan las personas LGBT van desde los chistes, los apodos, las imitaciones y las burlas hasta los comentarios homofóbicos. También en lo cotidiano, pero con mayores Índices de agresión y odio, se encuentran acciones como el acoso, la persecución, el rechazo, la marginación, las agresiones verbales, físicas y sexuales, el despido de una persona por razones de orientación sexual e identidad de género y hasta la violación sexual, el crimen de odio y el asesinato (Celorio, M., 2017).

Por otra parte, si trasladamos estos conceptos al contexto académico, debemos hablar de que una forma de violencia de género es la que se presenta con frecuencia en el ámbito educativo y laboral, mediante el hostigamiento y el acoso sexual. Ambas manifestaciones que en su mayoría son consideradas conductas “normales” entre hombres y mujeres y donde el machismo desempeña un rol de poder hacia el objeto de su deseo, recaen principalmente en la figura de la mujer como estigma de “conquista” en el cual la mujer se difumina convirtiéndose en un mero objeto que el varón desea poseer o manipular.

De igual forma, resalta el hecho de que este tipo de violencia ha ido en aumento en función de que las mujeres se han logrado colocar cada vez con mayor frecuencia en escenarios públicos tales como el trabajo y la escuela, lugares donde casi por regla general el hombre ejerce como autoridad, ya sea como jefe o profesor y derivada a esta posición de poder, se siente con la libertad o el derecho de acosar sexualmente a sus subordinadas, llámense empleadas o estudiantes, del mismo modo los compañeros de trabajo o escuela consideran una conducta normal el hostigamiento de sus compañeras, de tal forma que este tipo de

comportamiento representa una dinámica que se ha naturalizado y es aceptada en el ámbito social y particularmente en el imaginario masculino.

A este respecto, y refiriéndonos específicamente al ámbito académico, se destaca un estudio internacional de Chan et al., 2008; Chan y Straus, 2008; Hines y Straus, 2007; Rebellón et al., 2008, acerca de violencia en la pareja (International Dating Violence Study), en el que se realizó una encuesta a estudiantes universitarios de 32 países. En cuyo análisis de datos se observaron altos índices de violencia en la pareja. Del mismo modo, aunque no se detectaron diferencias significativas entre hombres y mujeres, los daños infringidos a las mujeres por regla general son mayores (como se citó en Zamudio, S., Andrade, B., Arana, O. & Alvarado, S., 2017).

En el mismo sentido, pero de manera diferente, para la comunidad LGBT los ambientes académicos suelen representar ambientes opresivos pues, a decir de Fonseca, H. C., & Quintero, S. M. L. (2009), la marginación está presente en todas las instituciones sociales, desde la familia hasta los espacios educativos y los laborales. En tanto que, las sexualidades periféricas (la diversidad) están basadas en la resistencia a los valores tradicionales, y al asumir la transgresión muchas veces el precio que se tiene que pagar es el rechazo social, la discriminación y el estigma.

CAPITULO 2.

Modelos de Prevención de la violencia de género en México

GENDES.

Como resultado de la necesidad de contrarrestar el aumento de la violencia de género en nuestro país, han surgido algunos organismos que encaminan sus esfuerzos hacia la creación de modelos preventivos. El enfoque de algunos de estos se centra en la erradicación de la violencia de género mediante programas de reeducación de los participantes. Tal es el caso de GENDES una organización de la sociedad civil cuya sede se encuentra en la Ciudad de México, misma que fue fundada en el año 2008 y utiliza una perspectiva de género, con un enfoque en la masculinidad, para impulsar la reflexión, la intervención y la defensa. Su objetivo principal es promover y fortalecer relaciones equitativas e igualitarias que contribuyan al desarrollo social, creando una sociedad justa para todos (Maldonado. L., 2019).

La propuesta consiste en trabajar directamente con grupos de varones que han cometido violencia contra sus parejas, implementando sesiones grupales de 2.5 horas, cuatro veces a la semana. Dichas sesiones son lideradas por dos psicólogos que trabajan con ellos con el propósito de cuestionar su concepción de la masculinidad y ayudarlos a redefinirla. El objetivo es identificar los factores desencadenantes de la violencia para brindarles herramientas eficientes y con ello erradicar sus tendencias agresivas y a su vez tener un mejor manejo de sus emociones.

La finalidad es enseñarles que pueden construir relaciones basadas en el respeto y libres de violencia. Del mismo modo, este tipo de reeducación deriva en la extinción de la conducta violenta en otros escenarios.

No obstante, aunque es un programa muy exitoso y ha arrojado muy buenos resultados, su implementación es todo un reto, ya que la captación de participantes es compleja y una vez que sucede es difícil retener a los usuarios.

La razón de tal eventualidad, curiosamente son los factores que los llevaron allí: reproducción aprendida de una masculinidad patriarcal, la incapacidad por reconocer su violencia, su negativa de aceptar su dominio hacia las mujeres y la diversidad sexual, entre otros. De tal suerte, que en su mayoría los usuarios que llegan son referidos por diversas instituciones de gobierno, académicas, organizaciones de la sociedad civil o debido a un ultimátum de sus parejas.

Por otra parte, cabe destacar que GENDES también participa en la promoción de políticas públicas progresistas a través del congreso mediante alianzas que tiene con funcionarios, algunos de muy alto rango. Y de este modo participa activamente con el gobierno para prevenir y erradicar la violencia de género.

INMUJERES

De igual manera, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), ha creado una estrategia para combatir la violencia de género que se basa en: 1) un protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y el acoso sexual, 2) la Norma Mexicana NMX-R025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación 3) el curso en línea ¡Cero Tolerancia al hostigamiento sexual y al acoso sexual! y 4) el micrositio Cero Tolerancia (<http://cerotolerancia.inmujeres.gob.mx>).

En dicho micrositio virtual, pudimos percatarnos de que está dirigido a los diferentes sectores de la Administración Pública Federal y a la población en general, con la finalidad de difundir una cultura libre de hostigamiento y acoso sexual, como medida de prevención en entornos laborales y mediante un protocolo único de actuación institucional para la atención, sanción y registro de casos (Inmujeres, 2017).

Asimismo, el micrositio virtual de INMUJERES consiste en un portal en línea que provee diversos materiales audiovisuales en los que brinda información detallada respecto al tema. Por ejemplo: hace una comparativa entre el hostigamiento sexual y el acoso sexual, especificando sus características con la finalidad de que quienes lo visiten obtengan un panorama claro y puedan identificar tanto la diferencia, como las diversas sanciones que establece la legislación de nuestro país, al respecto.

También informa los alcances de la “Norma Mexicana NMX-R025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación”, que de acuerdo con INMUJERES (2017), dicha norma es una estrategia impulsada de manera conjunta por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) y el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres). Su finalidad es eliminar toda forma de discriminación que afecte la incorporación de mujeres y hombres al mercado de trabajo en igualdad de trato y de oportunidades, así como fomentar ambientes laborales igualitarios, libres de discriminación y violencia en las empresas e instituciones públicas. Las tres dependencias forman el Consejo Interinstitucional que promueve la Norma y ofrece asesoría gratuita a los centros de trabajo interesados en certificarse.

Respecto al micrositio, al inicio se puede visualizar un material audiovisual que comprende el pronunciamiento de Cero Tolerancia al hostigamiento sexual y acoso de la Dra. Nadine Gasman Zylbermann dirigido a todos los integrantes de la AFP y cuyo discurso versa en

torno a lo que de acuerdo con sus parámetros son dos tipos de violencia inaceptables en el servicio público: el hostigamiento sexual y el acoso sexual.

En este modelo, el protocolo señala la figura de Persona consejera como ventanilla de primer contacto para que en caso de que la presunta víctima lo decida, reciba orientación sobre las instancias para denunciar. En la atención de primer contacto, la Persona consejera deberá identificar si la presunta víctima, requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicólogo, o cualquier otro que resulte necesario.

LAS UAPVIF's

Otra organización importante, son las UAPVIF (Unidades de Atención y Prevención de la Violencia Familiar) las cuales son un esfuerzo proveniente del gobierno de la Ciudad de México para implementar acciones encaminadas a brindar atención a víctimas de violencia familiar y de género. Para lo cual crearon una red de centros a través de la DGDIS (Dirección General de Igualdad y Diversidad Social del Distrito Federal que opera en coordinación con las 16 delegaciones que constituyen la CDMX, en pos de ejercer una política de igualdad que consiste en flexibilizar el acercamiento de las mujeres, los menores y el resto de la familia a la atención y prevención de la violencia mediante diversas acciones positivas en esta materia. Dicho modelo se vio beneficiado a su vez, por la creación de la Ley General de Acceso a la Vida Libre de Violencia del D. F. con lo cual extendieron su misión al pasar de solo brindar atención a víctimas, a también desarrollar el aspecto preventivo. Con lo que, en la actualidad atienden a mujeres, hijas e hijos víctimas de violencia familiar y aunque en menor medida, también a los hombres, por medio de orientación, asesoría y acompañamiento de cada caso y bajo una perspectiva psicosocial.

De acuerdo con Bochar (2015), la estructura de los UAPVIF se compone de tres áreas de atención: trabajo social, psicología y jurídica. La primera es de algún modo de carácter informativo y de diagnóstico, con lo cual se brinda un panorama de los proceso a seguir y se esboza de primera instancia la problemática. En el segundo, se brinda atención psicológica a través de sesiones terapéuticas individuales o grupales para fortalecer su autoestima y mejorar su calidad de vida. Finalmente, el área jurídica se encarga de asesorarlas respecto a las opciones legales que se pueden emplear en el caso para solucionar la problemática, tales como, establecer la pensión alimenticia, acompañamiento en caso de denuncias y dar seguimiento legal a los casos.

Por su parte, la labor preventiva de los UAPVIF consiste en ofrecer talleres para madres, adolescentes, niños y niñas. Así como, en el área de varones brindar sesiones de trabajo con la finalidad de reeducar a grupos de hombres violentos.

El abanico de acciones y programas de los UAPVIF es amplio, mismo en el que incluso cuentan con un refugio para mujeres que sufren violencia familiar y cuyo objetivo es salvaguardar la integridad de las mismas y sus familias haciendo valer lo establecido en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Las UAPVIF cumplen con el protocolo señalado en el artículo 33 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Distrito Federal, respondiendo a un Modelo Único de Atención, que son: a) Identificación de la problemática 2) Determinación de prioridades 3) Orientación y canalización 4) Acompañamiento y 5) Seguimiento cuyo proceso se divide y se lleva a cabo a través de las diferentes áreas que las componen.

Prevención de la Violencia de Género en la UNAM

El PUEG y su evolución al CIEG

Para brindar un panorama más amplio del tema, debemos empezar por señalar que aunque la lucha contra la violencia de género en la U. N. A. M. ha cobrado amplia relevancia en años recientes, los esfuerzos relativos a la implementación de medidas que prevengan y promuevan la equidad de género en nuestra institución se originan desde varias décadas atrás. Cuando diversos grupos de mujeres en su afán de generar conciencia lograron agruparse y realizar actividades de diversa índole con la finalidad de crear una conciencia social feminista en las y los universitarios, tal es el caso de GAMU (Grupo Autónomo de Mujeres Universitarias) un grupo de mujeres feministas que se reunió en 1979 con dicho propósito. Más tarde, en 1984 se creó el CEM dentro de la Facultad de Psicología de la UNAM, el que se estableció ahí mismo con la finalidad de recopilar y organizar información documental sobre mujeres a nivel nacional.

De esta forma es como se empieza a visibilizarse la relevancia del tema en la universidad. Y a medida que se logran algunos avances en estudios realizados en torno al tema como respuesta a diversas demandas expuestas en el Congreso Universitario de 1990 para que se realizaran estudios sobre la mujer y el género y a propuesta de un grupo de universitarias y universitarios, es que la UNAM considera trascendente la creación de un programa formal, de lo que se deriva el Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG) en 1992, como una extensión de la Coordinación de Humanidades.

Es así como nace el Programa Universitario de Equidad de Género (PUEG) mismo que funge como un mecanismo de vinculación de proyectos y grupos dentro y fuera de la UNAM.

Del mismo modo, entre sus funciones se estableció el impulso y realización de investigación ligada al tema, desarrollar actividades docentes y de extensión, así como ofrecer a la comunidad universitaria una biblioteca y un programa editorial amplio y actualizado.

Durante casi 25 años el PUEG se mantuvo generando conocimiento teórico y aplicado respecto a la desigualdad entre hombres y mujeres hasta que en 2016, se transforma en el Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG), cuyo objetivo al pasar de programa a centro, como es evidente, crece en obligaciones y relevancia en proporción con su aprobación por el Consejo Universitario.

A partir de ese momento, además de desarrollar una elaboración teórica de alta calidad en sus labores académicas y docentes, vemos que la intervención del PUEG en realidades sociales ha resultado estratégica, y por este trabajo que impulsa la generación de conocimiento, al mismo tiempo que alienta una conciencia sobre la justicia social es que obtuvo el Premio Hermila Galindo de la Comisión de Derechos Humanos del DF (Lamas, 2012).

Es interesante observar como este tipo de iniciativas se va transformando con el tiempo y va generando nuevas inquietudes al tiempo que ver cristalizarse proyectos que se han venido gestando por largo tiempo. Así mismo, el impulso a estas iniciativas ha traído consigo la generación de nuevas estrategias con la misma causa. De tal suerte, que a la par del desarrollo del PUEG y su consecuente evolución al CIEG, en 2013 se establecen los Lineamientos Generales para la igualdad de Género en la Universidad Nacional Autónoma de México, cuyo surgimiento ha sido fruto del impulso constante de los grupos feministas surgidos entre las alumnas y docentes, que por décadas han pugnado por hacer visible la violencia de género en el ámbito académico, en este caso en el contexto universitario de la máxima casa de estudios, que al ser por antonomasia semillero de nuevas ideologías y avance para el país, se

considera un campo fecundo para la implementación de diversas acciones que promuevan la concientización de su población, con miras a extenderla a la población en general, con el propósito de que juntos caminemos hacia una vida libre de violencia.

Dicho documento consta de 15 artículos entre los que se establece en primera instancia que la observancia de los lineamientos establecidos en este documento son de carácter obligatorio en la Universidad Nacional Autónoma de México, con la finalidad de establecer normas y regular la equidad de género como una condición indispensable y necesaria para lograr la igualdad de género, entre las que destaca el derecho a que las mujeres, al igual que los hombres, puedan acceder a las oportunidades que les permitan en forma individual y colectiva alcanzar una mayor igualdad y mejorar su calidad de vida y desarrollo humano en esta casa de estudios, así como detectar, atender, prevenir y erradicar la violencia de género o cualquier forma de discriminación que se cometa contra un integrante de la comunidad universitaria en sus instalaciones.

De igual modo en el desplegado de dicho documento, se abarcan diversos puntos con la finalidad de explicitar detalladamente los diferentes aspectos que componen el fenómeno de la desigualdad de género con el firme propósito de erradicarlo. Es así como se desglosan y se definen conceptos muy específicos de esta problemática tales como: acoso sexual, acoso laboral, discriminación, discriminación de género, equidad de género, género, hostigamiento sexual, igualdad de género, perspectiva de género, violencia de género, sexismo, víctima, sensibilización y transversalización, entre otros.

En el mismo sentido se mandata a realizar un sinnúmero de acciones por parte de las diferentes instancias tanto operativas, de seguridad, como administrativas pertenecientes a la Universidad de manera conjunta para concretar la igualdad de género al interior de la U. N. A. M.

Entre estas acciones se encuentran el diseño y promoción de políticas, implementación de acciones de transversalización, organización y participación de proyectos, detección y solución de problemas, generación de políticas institucionales de corto, mediano y largo plazo, combate a la violencia de género, desarrollar e impulsar una cultura institucional de género, entre las más importantes. De igual modo, se puntualiza que la debida interpretación de dicho ordenamiento legal queda a cargo del Abogado General.

Actualmente el CIEG continúa operando en el interior de la UNAM y cabe mencionar que sus alcances han ido creciendo exponencialmente, al grado que hoy constituye un pilar fundamental en la lucha por la igualdad de género, cuya función se ha diversificado abarcando disciplinas como la investigación, la docencia, la difusión, produciendo publicaciones en torno al tema y encargándose de la vinculación de la comunidad universitaria y público en general con diversos organismos del sector público con la finalidad de desarrollar proyectos de investigación, formación de recursos humanos y difusión de la cultura, mediante estudios diagnósticos, diplomados y cursos de sensibilización y capacitación, así como ciclos de conferencias, entre otros, para contribuir a la solución de problemas nacionales y globales, al tiempo que se promueve la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer cotidiano de la comunidad universitaria.

EL PIAV

Por otra parte, se ha observado que este tipo de modelos se tratan de replicar en el interior de las propias facultades pertenecientes a la UNAM, cuya finalidad es retomar los principios de dichos modelos y aplicarlos de manera focalizada a la población a su cargo. Cabe mencionar, que como ya se había abordado en otros casos, estos esfuerzos surgen dentro de la misma población y mediante el involucramiento de grupos de feministas pertenecientes a la

comunidad universitaria, tales como estudiantes y docentes. Tal es el caso del PIAV (Programa Interdisciplinario para la Atención de la Violencia) bajo el cargo de la Dra. Patricia Valladares de la Cruz, que desde el interior de la FES Iztacala realiza diversas acciones para combatir la violencia en todas sus formas, a través de proyectos como el denominado Cero Tolerancia al Acoso Sexual que recientemente ha creado un programa de formación de Monitores en Prevención de la Violencia y Acoso Sexual, con particular enfoque preventivo en relación con casos de acoso en el entorno universitario.

De acuerdo con lo expuesto por Irizarri, S. (2019) en la Gaceta Universitaria, la introducción de este nuevo modelo se llevó a cabo mediante un curso de veinte horas en el que se abordaron temas relativos al reconocimiento de la violencia, violencia sexual, señales de alerta, intervención en crisis y primeros auxilios psicológicos, entre otros.

Hay que señalar que durante este evento se prepararon cuarenta miembros de la comunidad universitaria, entre los que se encuentran alumnos y profesores de la FESI del área de Psicología. Sin embargo, el objetivo es que este curso lo tomen estudiantes y docentes de todas las carreras.

Del mismo modo, los responsables de dicho proyecto consideraron que acciones como esta son una base para que los monitores más adelante tengan la opción de prepararse como terapeutas y contribuyan con la atención de la comunidad en general. Así mismo, son enfáticos respecto a la importancia de sensibilizar a los profesionales de la salud mental, en relación a las víctimas para que estos puedan brindar un apoyo eficaz, por lo que el diseño del curso consiste en una enseñanza teórica-vivencial, para dicho efecto.

CAPITULO 3.

Surgimiento de las PO's de la Unam: Modelos que Sustentan su Diseño.

SLIVE

Dentro de la literatura revisada para la realización de este documento, se encuentra el documento denominado “Cuando solo tienes una hora”, cuya perspectiva permite dimensionar la magnitud del trabajo que se pretende realizar con la creación del modelo de Personas Orientadoras. En este texto, Slive, A. (2011) aborda la importancia de la intervención breve en algunos casos en que las personas requieren una asesoría especializada en disciplinas tales como la psicológica, cuyas características, en el imaginario popular, generalmente se conceptualizan como métodos muy dilatorios y costosos, y en consecuencia, los desestiman.

Así mismo, nos presenta un panorama en el que el acelerado ritmo de vida de las sociedades actuales, configura el estilo de comportamiento, en relación con la búsqueda de atención en estos y otros temas. Nos habla de la inmediatez que determina las decisiones que tomamos y de qué manera lo hacemos. Esto, en el marco de la resolución de diversas problemáticas que debemos atender en nuestro diario vivir.

Ahora, la relevancia de este material consiste en que pondera la posibilidad de ofrecer una atención eficiente y significativa, respecto a la problemática en turno, en tan solo una hora. Para lo cual propone una serie de estrategias cuyo propósito es enfocar el asunto central y brindar la mayor cantidad de herramientas al individuo, entorno a su problema. Todo ello enfocado en la toma de conciencia y de decisiones.

Su postura está dirigida a la necesidad actual que existe en diferentes ámbitos de tener a la mano una opción accesible para solicitar apoyo sin tantas complicaciones, y sin involucrarse en largos procesos de atención y resolución de las problemáticas.

En este tenor, Slive, A. (2011) sostiene que gran parte de las personas que buscan una asesoría, prefieren que esta sea lo más breve posible. La mayoría - dice – esperan solo asistir a una sesión y que esta les funcione. También observa que “de manera sistemática se ha encontrado que gran parte del cambio en el cliente ocurre durante las sesiones iniciales”.

De tal suerte, que en términos generales, a decir del autor, su diseño propone un nuevo paradigma de prestación de servicios clínicos, enfocado a cumplir con las demandas nacidas a la luz del siglo XXI, que si bien no abarca la totalidad de las necesidades de atención comunitaria, sirve para atender las problemáticas más urgentes, brindar asesoría y solucionar algunas de ellas y en su defecto, canalizar para una atención más profunda a las que no pueden ser resueltas en una sola sesión.

EL CREAS

Otro enfoque dentro de los modelos preventivos y su aplicación en el contexto universitario es el que aplica el CREAS (Crisis, Emergencias y Atención al Suicidio) mismo que surgió como una estrategia del CAOPE con el objetivo de implementar la enseñanza de tratamientos apoyados en la evidencia, para entrenar egresados de la licenciatura de Psicología de la Facultad de Estudios Superiores plantel Iztacala, para atender a la comunidad estudiantil que presente emergencias psicológicas. La atención que brinda este organismo se lleva a cabo mediante la acción de un equipo multidisciplinario de profesores e investigadores expertos en el área. Mismos que apoyan en la capacitación de los psicólogos desde la perspectiva cognitivo conductual, de género y familiar sistémica.

El CREAS es un organismo cuya función es el entrenamiento de voluntarios, de manera presencial y a distancia con el objetivo de prevenir el suicidio. De igual forma, capacita a voluntarios que no son profesionales de la salud acerca de la prevención del suicidio, esto a

través de un taller denominado Guardianes para la prevención del suicidio. Sin embargo, sus funciones no se limitan a esto, sino que también brindan atención personalizada a usuarios en sesiones psicoterapéuticas con enfoque cognitivo conductual, realizan supervisión de sus voluntarios y promueven campañas a través de las redes sociales.

MODELO TEC

Otro ejemplo relevante de los modelos preventivos contra la violencia de género, es el desarrollado por el Tecnológico de Monterrey, quienes en enero de 2018 publicaron un Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención de Violencia de Género, con la finalidad de promover una cultura permanente de respeto y libre de violencia de género dentro de su institución. De acuerdo con Tec Review (2018), el objetivo del documento publicado como parte de las actividades del nuevo Centro de Reconocimiento de la Dignidad Humana, son: prevenir, atender, investigar y sancionar actos de violencia de género que ocurran en la comunidad Tec.

Dicho documento es un plan de acción institucional para reforzar entre la comunidad universitaria un ambiente de respeto a la dignidad y los derechos humanos, que “asegure un proceso transparente y colegiado que vele por la integridad de sus partes”. De la misma manera, “Considerando también importante recalcar la cero tolerancia a conductas inapropiadas que atenten contra la dignidad de las personas, y recordar que actuamos con firmeza ante cualquier circunstancia en las que se evidencie el haber vulnerado su dignidad” (Tec Review, 2018).

Esta estrategia se considera un plan de acción inmediata por parte del Tec de Monterrey y ha sido elaborado por un grupo de alumnas y profesoras durante el 2017. En él se explica qué es la violencia de género, los principios de su naturaleza, su prevención, la atención a casos

de denuncia, así como el proceso que se debe seguir, de forma imparcial y transparente, con apego a la normatividad interna y de los derechos humanos.

El proceso para aplicar este protocolo consta de siete pasos a partir de la denuncia, que son: presentación de la denuncia, aviso al denunciado, investigación, audiencia, sesión del Comité Nacional, ejecución de acción y cierre de denuncia.

Este Protocolo también cuenta con una guía rápida en la que se destaca el apoyo que el Tec brinda por medio de la Oficina de Género para orientación e información.

LA TCC Y LA TERAPIA CENTRADA EN SOLUCIONES

En el mismo sentido, entre los múltiples intentos por atender la problemática de la violencia sexual y de género en los ambientes universitarios, resalta un estudio realizado por Guajardo, R. y Cavazos, C. (2013) en la Universidad Autónoma de Nuevo León al plantearse la opción de intervenir en casos de violencia de género mediante la combinación de la Terapia Cognitiva Conductual con la Terapia Centrada en Soluciones.

Dicho proyecto consiste en un enfoque basado en el esquema de la terapia breve centrada en soluciones. Dicha herramienta, privilegia los recursos personales del individuo, así como sus fortalezas, dejando de lado tanto sus déficits, debilidades y limitaciones. A su vez, retoma elementos de la TCC como el análisis funcional, las dimensiones de respuesta conductual y diferentes técnicas, dinámicas y entrenamientos que caracterizan esta técnica con la finalidad de adiestrar al sujeto en el manejo de emociones y creencias.

INTRUSAS

Un trabajo que por su relevancia no se puede omitir, si de referentes para la creación del modelo de personas orientadoras queremos hablar, es el realizado por Ana Buquet, Jennifer A. Cooper, Araceli Mingo y Hortensia Moreno que bajo el título “Intrusas en la Universidad”,

lograron conjuntar un estudio amplísimo mediante una rigurosa investigación acerca de la situación actual en que se encuentran hoy en día las estudiantes, académicas y trabajadoras universitarias. Al mismo tiempo que analizan las condiciones de desigualdad entre mujeres y hombres en el marco de convivencia de nuestra casa de estudios y profundizan en torno a las causas y los factores que la mantienen.

A este respecto, la Dra. en Antropología Martha Lamas al hacer una revisión del texto expreso:

Las autoras parten de la premisa de que las diferencias entre mujeres y hombres obedecen más a las especificidades culturales e históricas que a la propia diferencia anatómica. Ellas documentan eso que Bourdieu nombra *habitus* y que consiste en la subjetividad socializada, o sea, en el conjunto de relaciones históricas depositadas en los cuerpos individuales. La cultura, el lenguaje, la vida afectiva, inculcan en las personas ciertas normas y valores profundamente tácitos, dados por naturales. Bien señalan las autoras que la “actitud natural” y los axiomas incuestionables que de ahí se desprenden reproducen estas disposiciones estructuradas de manera no consciente, regulando y armonizando las acciones, y se convierten en un mecanismo de retransmisión con el cual las estructuras mentales de las personas toman forma (se encarnan) en la actividad de la sociedad (Lamas, M., 2013).

Las autoras refieren en su texto, que cualquier problemática en el contexto de las IES es de tomarse en cuenta, pues estas son el reflejo de la sociedad en que se ubican, Allan y Madden, 2006 (citado en Buquet, A., Cooper, J. A., Mingo A. y Moreno H., 2013).

No obstante, la extensión de dicho proyecto no nos permite retomar todos los aspectos que contiene y que son imprescindibles para entender la desigualdad, la discriminación, el

sexismo y la violencia de género que se reproduce en la cotidianidad como un fenómeno invisible para muchos.

Sin embargo, es evidente que muchos de los datos que recogieron para el desarrollo de su investigación, sustentan con firmeza la necesidad de promover acciones efectivas para contrarrestar la permanencia de esta problemática al interior de la UNAM, a través de un modelo de prevención, como las Personas Orientadoras, que mediante la intervención breve transmita los lineamientos del Protocolo de Atención a Víctimas de Violencia de Género en la UNAM.

Para ejemplificar solo algunos de los datos más relevantes que contiene esta obra, encontramos que el 71% de las mujeres y 74.4% de los varones respondieron afirmativamente cuando se les preguntó si consideraban necesario implementar acciones que contribuyeran a promover la igualdad de género dentro de la UNAM. Del mismo modo, 29.4% de las jóvenes y 31.5% de los alumnos se manifestaron por “Crear instancias para tratar las denuncias de discriminación y violencia”, y otro 25.6% de las primeras y 19.4% de los segundos lo hacen a favor de “Cursos de capacitación en derechos humanos y violencia de género para la comunidad universitaria”. Así como, también se pudo registrar que para 60.2% de las alumnas y 57.6% de sus compañeros la violencia de género requiere acciones institucionales (Buquet, A., Cooper, J. A., Mingo A. y Moreno H., 2013).

Estas demandas, coinciden con otros datos documentados en el citado documento, en relación a los altos niveles de desigualdad, discriminación y violencia en el contexto universitario. En el que también mencionan que entre los motivos más frecuentes respecto a porque en la mayoría de casos de violencia de género no se promueve una queja o denuncia, se encuentra que en ocasiones a las víctimas les perturba tanto, que prefieren ignorar el tema; otras veces no identifican con claridad una situación de violencia de género y no tienen confianza de

preguntarle a alguien para no hacer más penosa la situación; algunas veces porque es una situación que les genera vergüenza o tienen miedo a las represalias o no saben qué hacer y peor aún, desconocen la existencia de las diversas instancias dentro de la universidad que las y los amparan en casos de violencia de género.

En este tenor, nos atrevemos a plantear, que las funciones que realiza el modelo de Personas Orientadoras da respuesta a muchos de estos conflictos, y por ende, justifica su creación en el marco de estas exigencias de la comunidad universitaria, como más adelante se expone.

CREACIÓN DE LA FIGURA DE LAS PERSONAS ORIENTADORAS

Como parte de los múltiples esfuerzos surgidos en pos de la igualdad de género en la UNAM y en virtud de la necesidad de visibilizar los mecanismos existentes e instancias competentes dentro de la universidad, se crea la figura de las Personas Orientadoras cuya función principal es socializar y difundir información sobre la violencia de género y simultáneamente acercar a la comunidad universitaria las bases fundamentales del Protocolo para la atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM.

La Figura de las PO's se encarga de implementar la política institucional con un propósito preventivo, de atención, sanción y erradicación de casos de violencia de género de la universidad, todo ello de acuerdo a lo establecido en el Acuerdo del Rector (2016). Las Personas Orientadoras son parte de la comunidad universitaria y desempeñan una labor de carácter informativa con el objeto de proveer la debida información referente al tratamiento de los casos y las víctimas de violencia de género, en el ámbito institucional de la máxima casa de estudios. Por tal razón en dicho acuerdo también se establece que todas las entidades

académicas o dependencias universitarias deberán impulsar la difusión de la figura orientadora.

Ahora bien ¿Quiénes son las Personas Orientadoras? ¿Cuál es su función específica? y Qué los distingue de entre la comunidad universitaria?

Pues bien, las Personas Orientadoras son integrantes de la comunidad universitaria que colaboran con la estrategia en contra de la violencia de género a título voluntario y que reciben una capacitación y seguimiento periódico por parte de la Oficina de la Abogacía General en materia de igualdad de género, no discriminación, así como la legislación y procedimientos aplicables en la universidad por casos de violencia de género.

De igual modo, estas son designadas por la OAG mediante un proceso de selección semestral cuyas bases y plazo establece la propia OAG. La función principal de las PO's es de orientación en contra de la violencia de género mediante el abordaje de los siguientes aspectos: a) Guiar e informar a todas las personas de la comunidad universitaria que lo requieran, dando elementos para determinar qué es violencia de género y los tipos de violencia que existen con el fin de que quien reciba la orientación pueda identificar si se encuentra en una situación de violencia de género b) Proporcionar información sobre qué es el Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM, qué procedimientos contempla, qué hacer, cómo y a dónde acudir en caso de querer levantar una queja por violencia de género.

Cabe resaltar, que las PO's no fungen como autoridades, solo brindan información. Su labor es de carácter informativo y sirven como vinculo inicial entre la comunidad universitaria y las diversas instancias institucionales competentes para la recepción de quejas y en caso de ser requerida, brindar una contención psicológica. Las instancias encargadas de recibir y en

su caso resolver las quejas son aquellas a cargo de la OAG: UNAD, Oficinas Jurídicas y Unidad de Apoyo Jurídico.

Asimismo, para facilitar el acceso de la comunidad a esta figura, sus datos se encuentran disponibles con su consentimiento en el portal web de Igualdad de Género de la UNAM.

De igual manera, el servicio que brindan estas personas se registra y reporta a la Oficina de la Abogacía General para ser considerada en las estadísticas sobre violencia de género de la Universidad. Dicho reporte se elabora mensualmente.

EI PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNAM

El Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género (2016) es el instrumento que establece todas y cada una de las funciones que ejercen las Personas Orientadoras. Es el eje central que contiene los lineamientos modelo preventivo en materia de violencia de género de la UNAM y del que emanan los atributos y asignaciones de las Personas Orientadoras, al mismo tiempo que establece los procedimientos a seguir y delimita las competencias de esta figura.

El Protocolo es un documento creado por la Oficina de la Abogacía General para dar cumplimiento al Acuerdo Rectoral, por el que se establecen políticas institucionales para la prevención, atención, sanción y erradicación de casos de violencia de género en la Universidad Nacional Autónoma de México.

El Protocolo es el instrumento mediante el cual la Abogada General emite una serie de directrices a las instancias a su cargo para que la tramitación de quejas por violencia de género en la Universidad se lleve a cabo en cumplimiento con los estándares internacionales en la

materia. El Protocolo es una herramienta interna dirigida al Subsistema Jurídico de la UNAM.

El objetivo del Protocolo es establecer los fundamentos para los procedimientos empleados para la atención de los casos de violencia de género de la UNAM, que dependen de las instancias subordinadas a la Oficina de la Abogacía General (OAG). El Protocolo hace énfasis en las etapas fundamentales de la atención a casos de violencia de género: la orientación, la entrevista a la persona que considera haber sido víctima de estos actos, el establecimiento de medidas urgentes de protección, el acompañamiento de la persona que presenta su queja y el seguimiento al cumplimiento de las sanciones. Asimismo, establece la posibilidad de resolver algunos casos a través de un procedimiento alternativo con enfoque restaurativo.

El Protocolo atiende a todas las diversidades sexogenéricas –mujeres, niñas, comunidad LGBTI, comunidad queer u otros grupos– que por no cumplir con los roles o estereotipos derivados de la construcción cisgénero heterosexual sufran violencia. También establece lineamientos precisos sobre los pasos y criterios que deberán seguir las instancias dependientes de la Oficina de la Abogacía General y busca definir pautas relevantes para otras autoridades de la Universidad que participan en la atención de casos de violencia de género.

Dicho documento está desarrollado en cinco secciones y dos anexos a lo largo de los cuales, se plantean los principios que deben regir la atención de estos casos, haciendo un particular hincapié en el tema de las reglas sobre confidencialidad, atendiendo a las buenas prácticas y las obligaciones de la Universidad en la materia. Igualmente, especifica qué actos configuran

la violencia de género, proporciona algunos ejemplos y presenta reglas generales sobre los casos en los que el Protocolo podrá ser aplicado.

Asimismo, establece las autoridades, instancias y actores que participan en el procedimiento previsto en el instrumento, así como sus funciones y la naturaleza de la labor de coordinación de la Oficina de la Abogacía General a la luz de lo mandatado por el Acuerdo del Rector. A su vez, brinda un panorama detallado del procedimiento de atención, explicando cada una de sus etapas y del mismo modo, aborda el tema de la evaluación de los mecanismos de atención.

Por último, entre los anexos se incluye el Marco Jurídico que rige al mismo y se presentan diagramas explicativos de los diferentes procedimientos formales que existen dentro de la Universidad.

EVOLUCIÓN Y RESULTADOS DEL DESEMPEÑO DE LA FIGURA DE PO'S:

Una vez descrito el proceso de selección y capacitación de las Personas Orientadoras de la UNAM, consideramos que vale la pena echar un vistazo para inspeccionar cuales son los resultados obtenidos por este modelo, desde el inicio de su implementación y a la fecha. Para ello, hicimos una revisión al Informe sobre la Implementación de la Figura de las Personas Orientadoras que comprende el periodo del 29 de agosto al 7 de junio de 2019, cuyos datos se exponen a continuación:

En el periodo antes mencionado, la OAG ha emitido 11 convocatorias para elegir personas orientadoras en contra de la violencia de género; 7 para personal académico y funcionariado y 4 para alumnado. Actualmente, 76 personas orientadoras académicas y 32 personas orientadoras alumnas están en funciones.

Dentro de las 7 convocatorias para personal académico, 1 fue dirigida a la comunidad académica universitaria en general. Las 6 convocatorias restantes fueron dirigidas a sedes externas de la UNAM a petición de sus entidades respectivas, entre ellas están: la ENES Juriquilla, en Querétaro; el Instituto de Biotecnología, en Cuernavaca, Morelos; la FES Acatlán, en Ciudad de México; el Instituto de Astronomía, en Ensenada, Baja California; la ENES Morelia, Michoacán; y el Centro de Ciencias Genómicas, en Cuernavaca, Morelos.

Así mismo, en dicho periodo las personas orientadoras académicas han reportado 48 orientaciones, mientras que las personas orientadoras alumnas han reportado 21 orientaciones. De las cuales:

Respecto de las orientaciones de PO's académicas, 90% de las personas consultantes eran mujeres y 10% hombres; para el caso de las orientaciones de PO's alumnas, 86% personas consultantes eran mujeres, 9% hombres y 5% personas transgénero (ver figura 1).

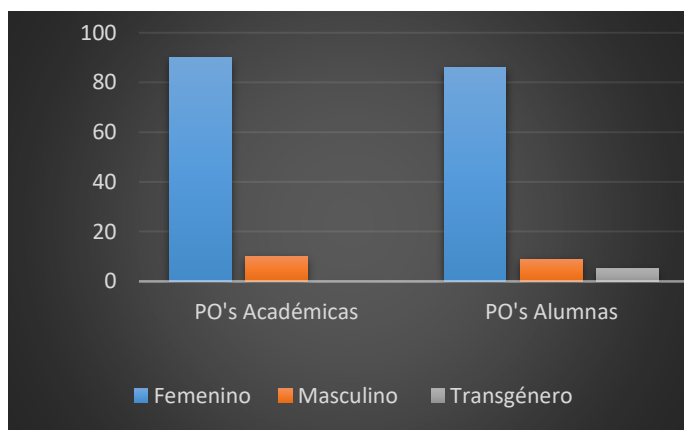


Figura 1. Relación de Orientaciones de Personas Orientadoras Académicas y Alumnas. Fuente: Informe Sobre la Implementación de la Figura de las Personas Orientadoras (2019).

Como podemos ver en la figura 2, la edad de las personas consultantes, para el caso de PO's académicas, la mayoría se encontraba en un rango de edad entre 18-20 años (15 personas consultantes), seguidas del rango de edad entre 21-23 años (14 personas consultantes). Para el caso de PO's alumnas, el rango de edad más recurrente sobre el que se tiene información es de 21-23 años (5 personas consultantes).

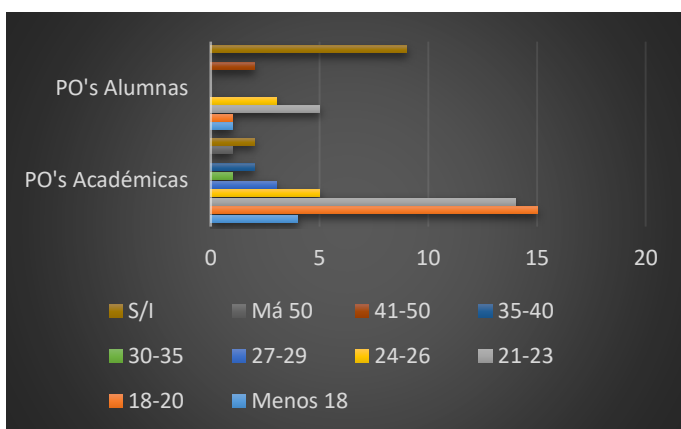


Figura 2. Edades de los Consultantes de las PO's Académicas y Alumnas.
 Fuente: Informe Sobre la Implementación de la Figura de las Personas Orientadoras (2019)

Respecto a la calidad de las personas consultantes, para PO's académicas 83% eran alumnas y 13% académicas. Para el caso de las PO's alumnas, la calidad de las personas consultantes fue en su mayoría, alumnas (15 personas consultantes), seguido de académicas (5 personas consultantes) (ver figura 3).

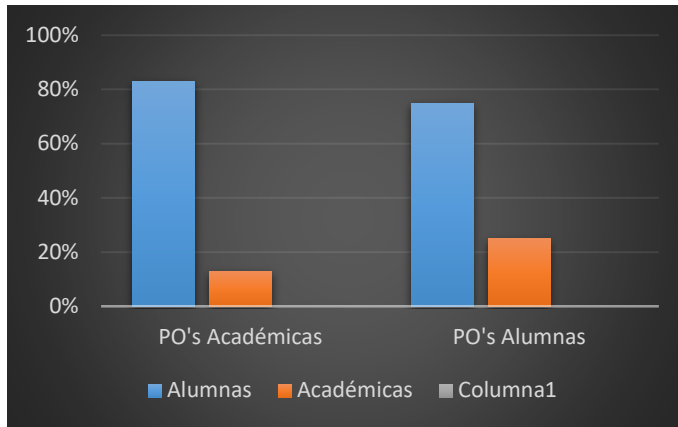


Figura 3. Porcentajes de personas consultantes Alumnas y Académicas.

Fuente: Informe Sobre la Implementación de la Figura de las Personas Orientadoras (2019).

El tipo de contacto para la realización de las orientaciones se desglosó de la siguiente manera: 37 fueron presenciales, 7 por correo electrónico, 4 por ambos medios y en 7 no se registró información. En el caso de las orientaciones de PO's alumnas, 13 fueron por correo electrónico, 3 presenciales, 1 por ambos medios y sobre 4 no se registró información (ver figura 4).

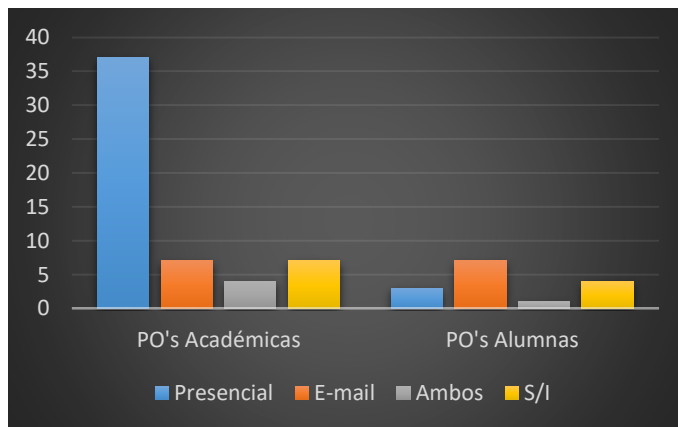


Figura 4. Medio de contacto para las Orientaciones.

Fuente: Informe Sobre la Implementación de la Figura de las Personas Orientadoras (2019).

De acuerdo al registro electrónico de las orientaciones otorgadas por PO's académicas, sólo 17% de las personas requirió contención psicológica. En el caso de personas orientadoras alumnas, en ningún caso se requirió contención psicológica (ver figura 5).

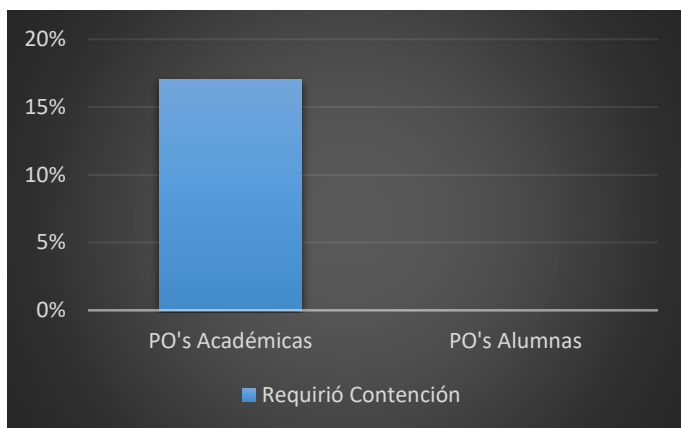


Figura 5. Personas que requirieron contención en las orientaciones de Académicas y Alumnas.

Fuente: Informe Sobre la Implementación de la Figura de las Personas Orientadoras (2019).

CAPITULO 4.

Estudio de Caso de Competencias Comunitarias de Orientación en Casos de Violencia De Género

Proceso de adiestramiento y selección de PO's: evaluación de atributos.

Como parte de la investigación para la elaboración de este trabajo, la autora del mismo participo personalmente del proceso de adiestramiento y selección requerida para calificar como Persona Orientadora y mediante su propia experiencia tuvo la posibilidad de recopilar datos del mismo relativos al proceso de preparación, por lo que a continuación, describiremos detalladamente el proceso que realizó la OAG para la selección y capacitación de las Personas Orientadoras, para su mayor comprensión:

El proyecto inicia con la publicación de una convocatoria dirigida a toda la comunidad universitaria. El llamado es para personas que deseen ser voluntarias, estas deben ser pertenecientes a la comunidad universitaria, de actividad indistinta, sexo y edad indistintas, mismas que luego recibirán instrucción y adiestramiento respecto al programa de formación de Personas Orientadoras en el territorio de la U. N. A. M. mediante un curso teórico audiovisual de cuatro horas durante cinco días. El objetivo es captar personas que ofrezcan su participación de manera voluntaria durante el periodo asignado en los estatutos de la convocatoria.

De igual modo, para efectos de cubrir las expectativas del modelo, en el diseño del mismo, los encargados han establecido una serie de elementos a manera de indicadores que se evalúan para aplicar como candidatos seleccionados:

Los conceptos que se presentan a continuación, se traducen en habilidades o atributos necesarios para el correcto desempeño de la labor de los PO'S, mismos que de acuerdo con

los reportes revisados, han sido parte del adiestramiento recibido y son tomados en cuenta para evaluarse, por considerar que son los más relevantes en el desenvolvimiento de sus funciones.

Asimismo, porque con su implementación representan la esencia misma de los objetivos del adiestramiento en materia de prevención de la violencia de género. A su vez, dichos elementos han sido la base fundamental para la elaboración del instrumento de medición diseñado que se utilizó para evaluar sus competencias al término del adiestramiento.

Los atributos evaluados por el equipo de capacitación de la O. A. G. fueron:

Preguntar: Pregunta el motivo de consulta, explora otras necesidades o problemas entorno a la violencia vivida.

Motivar: Identifica la fase del ciclo de la motivación. Identifica la etapa del ciclo de la violencia. Guía el diálogo de acuerdo a los puntos anteriores.

Referir: Informa al consultante sobre la UNAD o la oficina jurídica de la facultad. Explica los servicios de la UNAD. Explica las posibles sanciones

Conceptos: Conoce el significado de los diversos conceptos particulares en la materia

Asimismo, hay que mencionar que el instrumento de medición que se utilizaron los encargados del programa para evaluar las competencias de los candidatos a PO's es la Rúbrica para evaluar la competencia en la entrevista de las personas orientadoras (anexo 1), y el proceso de capacitación hecha la convocatoria, consiste en cinco sesiones de cuatro horas cada una: dos teóricas y dos prácticas. El procedimiento de evaluación es pre y post capacitación, en la cual se evalúa el dominio conceptual de los tipos y modalidades de la violencia, así como las competencias básicas (preguntar, validar, motivar y referir).

Aunado a la consulta documental de este procedimiento, la autora tuvo acceso a la práctica correspondiente de elaboración de un video que muestra la escenificación de la labor de las PO's mediante un trabajo grupal en el que realizan un role playing de la misma, mientras este desarrollo es videograbado. Este ejercicio ha sido utilizado para observar detalladamente el desempeño de los participantes y poder establecer el cumplimiento de las premisas establecidas dentro de sus funciones y su eficiencia al llevar estas a cabo. También se pudo acceder al instrumento diseñado expreso para evaluar los resultados de este role playing, con el propósito de determinar la adquisición de los atributos señalados anteriormente como indicadores, mismo que se adjunta en los anexos de este documento.

Análisis de datos

Respecto a los datos recabados mediante el análisis del material videográfico empleado para la realización de este trabajo, cuya finalidad fue verificar los aprendizajes y el dominio de la técnica instruida por los participantes adiestrados con el modelo de Personas Orientadoras, y tomando como base la Rúbrica para evaluar la competencia en la entrevista de las personas orientadoras, como se muestra en la figura 6, se pudo observar que los participantes cumplieron con el rubro referir en un 100% de la muestra (tres vídeos), pues los tres equipos realizaron las tres actividades requeridas con eficiencia. Es decir, informaron a los consultantes sobre la UNAD o la Oficina Jurídica de la Facultad; explicaron los servicios de la UNAD y Explicaron las posibles sanciones.

En tanto que, en el rubro Preguntar, el equipo del vídeo 1 cumplió con todas las especificaciones, el equipo del vídeo 2 solo preguntó el motivo de consulta y escuchó al consultante, pero no explora otros problemas entorno a la violencia vivida. En esta misma

categoría el vídeo 3 refleja que los participantes preguntan el motivo de consulta y escuchan al consultante, pero no exploran otras necesidades o problemas en torno a la violencia vivida, por lo que en este aspecto solo se cumple con el 84% de la expectativa.

En cuanto a la categoría Motivar, se observa el cumplimiento del 88.88% el equipo del vídeo 2, realiza sólo dos de las tres actividades que se le instruyeron (identificar el ciclo de la violencia y guía el dialogo de acuerdo a ese punto) y en los vídeos 1 y 3 se cumplen todos los requerimientos.

En el punto relativo al manejo de conceptos, se observa una disminución significativa en los niveles de cumplimiento del desempeño, pues sólo en uno de los vídeos se puede apreciar el dominio de la dimensión en cuestión (vídeo 1), en los otros dos no se encontraron elementos para evaluar dichas atributos, por lo que este rubro cumple únicamente lo equivalente al 33.33% del puntaje esperado. En resumen, el porcentaje global de cumplimiento de los tres vídeos, en las cuatro categorías, es de 74%.

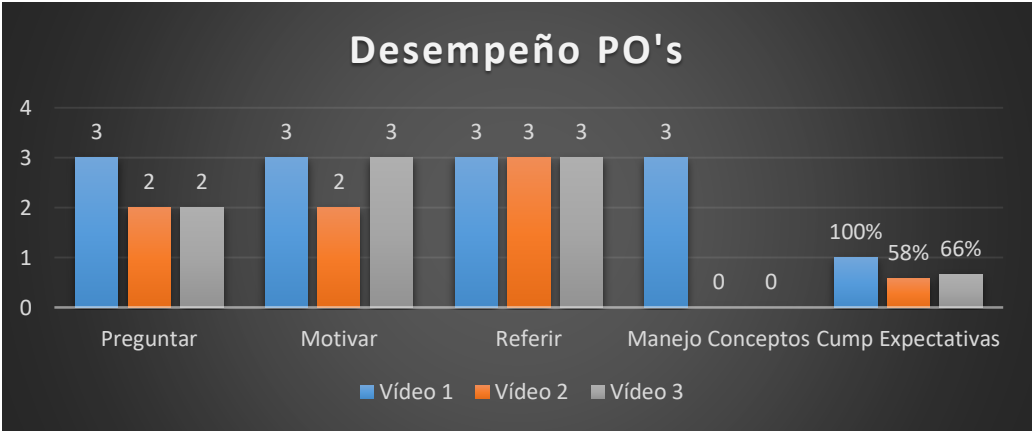


Figura 6. Evaluación del desempeño de los participantes en el material videográfico con respecto a indicadores establecidos.
Fuente: Elaboración propia.

Conclusiones

Como hemos podido ver, la problemática de la violencia de género ha sido abordada por muy diversas instancias, organismos e instituciones desde diferentes perspectivas y modelos. En algunos modelos preventivos a los encargados del primer contacto con las víctimas se les denomina, consejeros, facilitadores, monitores o como en el caso que presentamos aquí, orientadores. No obstante, resalta el hecho de que siempre se busca que tanto los consejeros, facilitadores, monitores o en el caso de las Personas Orientadoras de la UNAM, quienes desarrollan este tipo de labores informativas y de orientación, deben cumplir con requisitos mínimos, tales como conocer el lenguaje especializado con el que se aborda la temática de la violencia de género, conocimientos básicos en perspectiva de género, así como, deben tener un mínimo bagaje en relación con los procedimientos institucionales que se plantean para la atención de las víctimas. Del mismo modo, en la mayoría de los casos, el papel del orientador, no es de autoridad, ni desarrolla labores de contención, consejería o atención psicológica, sino de carácter exclusivamente vinculatorio.

Su labor se limita a la escucha activa, indagar el nivel de comprensión del solicitante, respecto a la problemática, brindar la información necesaria acerca de las opciones de manejo de la problemática y referir a las diferentes instancias encargadas de los procesos legales o resolutorios.

Así mismo, el perfil requerido en estas personas es desde trabajadores sociales, psicólogos, ciudadanos comunes, hasta miembros voluntarios de una comunidad como la nuestra (estudiantes, docentes y personal operativo), es decir, como en el caso de las Personas Orientadoras, la comunidad universitaria de la UNAM.

Así mismo, a partir del estudio del material videográfico utilizado para este proyecto, y basando el análisis en la utilización del instrumento diseñado para la evaluación de los

candidatos a formar parte de la planilla de PO's, hay algunos aspectos que muestran evidencia de que el aprendizaje de los participantes es destacado, pues del total de los documentos revisados, se resume que la aplicación de las estrategias propuestas para el desarrollo de las orientaciones han sido desempeñadas de manera sobresaliente.

Con esto nos referimos a los atributos que fueron evaluados en los participantes mediante la Rúbrica para evaluar la competencia en la entrevista de las personas orientadoras, los cuales fueron: preguntar, motivar, referir y conocimientos básicos sobre violencia de género. De los cuales, los participantes obtuvieron un puntaje notable en los primeros tres rubros. Sin embargo, en el último punto los puntajes significativamente bajos en dos de los casos.

No obstante, cabe señalar que solo en uno de los vídeos se puede apreciar el punto número cuatro, referente a su conocimiento acerca de todos los conceptos relativos a la violencia de género, pues en los demás, tanto el tipo de entrevista, como el formato del documento, impiden la apreciación clara de dicho punto. De lo cual concluimos, que el descenso en el puntaje de este rubro se vio afectado por esta circunstancia particular.

Finalmente, es evidente que la propuesta del modelo de las Personas Orientadoras de la UNAM comparte con otros modelos preventivos algunos de sus elementos más destacados, tales como el diseño y el perfil de sus colaboradores, asimismo, se rige bajo un protocolo de acción para el tratamiento de los casos de violencia de género, mediante una visión actual que lleva como eje la perspectiva de género.

Sin embargo, es posible que uno de los elementos más destacados de este modelo sea la influencia que se percibe del postulado de Slive, A. (2011) en su trabajo denominado "Cuando solo tienes una hora", puesto que es evidente que el adiestramiento de las Personas

Orientadoras de la UNAM está diseñado para abordar un universo extenso de problemáticas, brindar una gran cantidad de información a los solicitantes, ofrecer una amplia gama de opciones para la resolución de su caso, con la consigna de realizarse en un solo encuentro.

Es decir, presentar un panorama completo que ilustra al usuario en relación con su caso particular y pone a su alcance tanto los elementos medulares para identificar las diferentes situaciones que se consideran violencia de género, como los procedimientos disponibles para la resolución de su caso. Lo cual implica, básicamente, la posibilidad de encontrar apoyo y dirección en tan solo unos minutos.

Discusión

Es importante señalar, que hasta donde se pudo observar, se puede considerar que el diseño de la capacitación de las Personas Orientadoras de la UNAM es sobresaliente. Sin embargo, consideramos que existen elementos que podrían optimizar su eficiencia, y ampliar su espectro a brindar un servicio que no solo este dirigido a referir a la comunidad universitaria a las diferentes instancias gubernamentales de la UNAM, para iniciar un proceso por violencia de género.

Sino que, una variante de la atención, podría enfocarse en referir a las personas que no desean interponer una queja o iniciar un procedimiento, a algunas de las instancias pertenecientes a la UNAM donde pudieran recibir apoyo Psicológico, de ser necesario, o canalizarlas a talleres o grupos de estudio de perspectiva de género, para brindarles herramientas que permitan su pleno desarrollo en la convivencia cotidiana, no solo dentro de las instalaciones universitarias, sino en cualquier lugar donde se desenvuelvan. Lo cual podría aportar un

mayor número de personas informadas respecto al tema y posiblemente a largo plazo, este hecho podría representar un descenso en los índices de casos de violencia de género.

Por otra parte, respecto a los elementos utilizados para la evaluación de su desempeño luego de la capacitación, propondríamos que el formato videograbado incluya; además del role playing, una ronda de preguntas referentes al tema de los conceptos utilizados en el contexto de la violencia de género y la perspectiva de género, con la finalidad de elaborar un análisis más preciso de este rubro, ya que mediante la apreciación del discurso que exhibe cada participante, se hace evidente el dominio del lenguaje y conceptos requeridos, sin embargo, en este proyecto no fue posible establecerlo con los elementos dados.

Referencias

- Acuerdo por el que se establecen Políticas Institucionales para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de Casos de Violencia de Género en la Universidad Nacional Autónoma de México. (2016). Recuperado de: <https://igualdaddegenero.unam.mx/wp-content/uploads/2016/08/acuerdo-contra-la-violencia-de-genero.pdf>
- Animal Político (2019). Declaran culpable a Jorge Luis del feminicidio de Lesvy Berlín Rivera Osorio. Recuperado de: <https://www.animalpolitico.com/2019/10/declaran-culpable-jorge-luis-feminicidio-lesvy-berlin-rivera-osorio/>
- Brochar, P. J. E. (2015) Resultados de la Evaluación De Operación 2014-2015 a las Unidades de Atención y Prevención a la Violencia Familiar (UAPVIF) de la Ciudad de México. Recuperado de: <http://ru.iiec.unam.mx/3393/1/007-Bochar%20final.pdf>

- Buquet, A., Cooper, J. A., Mingo A. y Moreno H. (2013). Intrusas en la universidad
Recuperado de: https://www.cieg.unam.mx/wp-content/themes/businesso-child/images/publicaciones/digitales/intrusas_en_la_universidad.pdf
- Celorio, M. (2017). Violencia biopolítica contra poblaciones de la diversidad sexual: homofobia, derechos humanos y ciudadanía precaria. El Cotidiano, (202),
Recuperado de: <http://www.elcotidianoenlinea.com.mx/pdf/20203.pdf>
- Chávez, C. J. C. (2105). Educación para Prevenir la Violencia de Género y Construir la Igualdad de Género en los Espacios Universitarios
https://www.marilia.unesp.br/Home/Eventos/2015/xiisemanadamulher11189/educacion-para-prevenir_julia-del-carmen.pdf
- CREAS (s/f). (Crisis, Emergencias y Atención al Suicidio) Recuperado de:
https://sdri.iztacala.unam.mx/?page_id=2885
- Declaración Sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer// Asamblea General de la ONU (2013).
- Diario Federal de la Federación (2017). Recuperado de:
<http://cerotolerancia.inmujeres.gob.mx/>
- El Universal (2012). Uno de cada tres alumnos sufre acoso en la FES Iztacala, indican.
<https://www.pressreader.com/mexico/el-universal/20121124/282187943308554>
- Fonseca, H. C., & Quintero, S. M. L. (2009). La Teoría Queer: la de-construcción de las sexualidades periféricas. Sociológica (México), 24(69), 43-60. Recuperado de:
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-01732009000100003&lng=es&tlng=es.
- Gómez, L. F. (2018). Informe a un año de trabajo de las personas orientadoras en casos de violencia de Género de la UNAM.
- Guajardo, R. y Cavazos, C. (2013). Intervención Centrada en Soluciones-Cognitivo Conductual en un Caso de Violencia en el Noviazgo. Revista Electrónica de Psicología Iztacala. 16, (2). Recuperado de:
<https://www.medigraphic.com/pdfs/epsicologia/epi-2013/epi132j.pdf>
- Informe Sobre la Implementación de la Figura de las Personas Orientadoras (2019).
Recuperado de: <https://igualdaddegenero.unam.mx/wp-content/uploads/2019/08/informe-pos-2019.pdf>

- Irizarri, S. (2019). Prevención de la violencia y el acoso en la FESI. Gaceta UNAM. Recuperado de: <https://fenix.iztacala.unam.mx/?p=20095>
- Kazdin, A. E. (2001). Métodos de investigación en psicología clínica (3ª.ed.). México: Pearson Educación.
- Lagarde, Marcela (1996). “El género, fragmento literal: La perspectiva de género”. Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia. España: horas y HORAS.
- Lamas, M. (2013). Intrusas en la Universidad. REV. Perfies Educativos. vol. XXXV, núm. 14. Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v35n141/v35n141a13.pdf>
- Lamas, M. (2012). Los aportes del PUEG. Proceso. Reuperado de: <http://www.proceso.com.mx/322966-los-aportes-del-pueg>
- Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la Universidad Nacional Autónoma de México (2013). Recuperado de: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3991/5.pdf>
- Maldonado, L. (2019). Trabajando con hombres para romper los patrones de violencia de género en México. Recuperado de: <https://www.alignplatform.org/resources/2019/09/working-men-break-patterns-gender-based-violence-mexico>
- Protocolo Para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM (2019). Recuperado de: <https://igualdaddegenero.unam.mx/wp-content/uploads/2019/03/Protocolo-2019.pdf>
- Tec Review (2018). Tec de Monterrey publica protocolo contra violencia de género. Recuperado de: <https://tecreview.tec.mx/tec-monterrey-publica-protocolo-contra-violencia-genero/>
- Zamudio, S., Andrade, B., Arana, O. & Alvarado, S. (2017). Violencia de género sobre estudiantes universitarios(as). Rev. Convergencia. NÚM. 75. Pp.133-157. Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/conver/v24n75/1405-1435-conver-24-75-00133.pdf>

Anexos:

Anexo 1. Rúbrica para evaluar la competencia en la entrevista de las personas orientadoras

Universidad Nacional Autónoma de México
Oficina de la Abogada General
Ciudad Universitaria

Rúbrica para evaluar la competencia en la entrevista de las personas orientadoras

Nombre de la persona Persona Orientadora: _____

Carrera: _____

Situación: Presentación de 3 casos y nociones conceptuales.

Instrucciones: En la presentación de cada caso, analice la respuesta escrita otorgada por la persona orientadora a evaluar, anote el número que considere adecuado en la celda de “calificación”, de acuerdo con los niveles de desempeño o ejecución que se menciona para cada atributo, según la siguiente escala:

- 3 Excelente
- 2 Bien
- 1 Regular
- 0 Deficiente

Respuestas

Caso 1- Preguntar	Caso 2 Motivar	Caso 3 Referir	Caso 4 Conceptos	Total

Análisis de Puntajes

Atributo a evaluar	Deficiente (No lo cumple) 0	Regular (Aceptable) 1	Bien (Mayor que aceptable) 2	Excelente (Desempeño sobresaliente) 3	Calificación
Comunicación efectiva con la persona a orientar 1.- Preguntar	No escucha y de inmediato hace preguntas. No explora otras necesidades o problemas emocionales.	Pregunta el motivo de consulta, pero no escucha otras necesidades entorno a la violencia vivida.	Pregunta el motivo de consulta y escucha otras necesidades entorno a la violencia vivida.	Pregunta el motivo de consulta, explora otras necesidades o problemas entorno a la violencia vivida.	
2.- Motivar	No permite que el/la consultante se sienta comprendida/o. <ul style="list-style-type: none"> • No guía el diálogo. • No identifica en el lenguaje del 	Realiza sólo una de las 3 actividades: <ul style="list-style-type: none"> • Identifica la fase del ciclo de la motivación. • Identifica la etapa del ciclo de la violencia. 	Realiza sólo 2 de las 3 actividades siguientes: <ul style="list-style-type: none"> • Identifica la fase del ciclo de la motivación. • Identifica la etapa del ciclo de la violencia. 	Realiza las 3 actividades. <ul style="list-style-type: none"> • Identifica la fase del ciclo de la motivación. • Identifica la etapa del ciclo de la violencia. • Guía el diálogo de acuerdo a los puntos anteriores. 	

Atributo a evaluar	Deficiente (No lo cumple) 0	Regular (Aceptable) 1	Bien (Mayor que aceptable) 2	Excelente (Desempeño sobresaliente) 3	Calificación
	consultante palabras clave.	<ul style="list-style-type: none"> Guía el diálogo de acuerdo a los puntos anteriores. 	<ul style="list-style-type: none"> Guía el diálogo de acuerdo a los puntos anteriores. 		
3.- Referir	<ul style="list-style-type: none"> No informa al consultante sobre la UNAD o la oficina jurídica de la facultad. No explica los servicios de la UNAD. No explica las posibles sanciones 	Realiza sólo una de las 3 actividades: <ul style="list-style-type: none"> Informa al consultante sobre la UNAD o la oficina jurídica de la facultad. Explica los servicios de la UNAD. Explica las posibles sanciones 	Realiza sólo 2 de las 3 actividades siguientes: <ul style="list-style-type: none"> Informa al consultante sobre la UNAD o la oficina jurídica de la facultad. Explica los servicios de la UNAD. Explica las posibles sanciones 	Realiza las 3 actividades. <ul style="list-style-type: none"> Informa al consultante sobre la UNAD o la oficina jurídica de la facultad. Explica los servicios de la UNAD. Explica las posibles sanciones 	
4.- Conceptos sobre género y violencia	<ul style="list-style-type: none"> No identifica ningún concepto 	<ul style="list-style-type: none"> Identifica género Identifica sexo No identifica orientación sexual No identifica la diferencia entre agresión y violencia No identifica los tipos de violencia No identifica la diferencia entre hostigamiento y acoso 	<ul style="list-style-type: none"> Identifica género Identifica sexo identifica orientación sexual identifica la diferencia entre agresión y violencia No identifica los tipos de violencia No identifica la diferencia entre hostigamiento y acoso 	<ul style="list-style-type: none"> Identifica género Identifica sexo identifica orientación sexual identifica la diferencia entre agresión y violencia identifica los tipos de violencia identifica la diferencia entre hostigamiento y acoso 	

Criterios de Competencia

Calificación máxima: 12 Puntos

Puntos asignados:

12 puntos competentes

Menos de 10 aún no competente

Instrucciones:

Escriba el puntaje obtenido "calificación" y señale con una letra equis (x) su valoración.

Calificación: ____ de 12_____

Aún no competente ()

Competente ()

Observaciones:

Oficina de la Abogada General

Anexo 2. Videos role playing PO's

Video 1.

<https://youtu.be/qkCOqBoI0Jo>

Video 2.

<https://onedrive.live.com/?authkey=%21AJz6Xy7u%2DISA3LA&cid=DF0E393E3B001A16&id=DF0E393E3B001A16%21678&parId=root&o=OneUp>

Video 3.

<https://youtu.be/NaYi1tCtb0g>