

## Prevención de la violencia de género en las universidades: Características de las buenas prácticas dialógicas

Marlen Mayela del Carmen Mendoza Morteo

**ADVERTIMENT.** La consulta d'aquesta tesi queda condicionada a l'acceptació de les següents condicions d'ús: La difusió d'aquesta tesi per mitjà del servei TDX ([www.tdx.cat](http://www.tdx.cat)) ha estat autoritzada pels titulars dels drets de propietat intel·lectual únicament per a usos privats emmarcats en activitats d'investigació i docència. No s'autoritza la seva reproducció amb finalitats de lucre ni la seva difusió i posada a disposició des d'un lloc aliè al servei TDX. No s'autoritza la presentació del seu contingut en una finestra o marc aliè a TDX (framing). Aquesta reserva de drets afecta tant al resum de presentació de la tesi com als seus continguts. En la utilització o cita de parts de la tesi és obligat indicar el nom de la persona autora.

**ADVERTENCIA.** La consulta de esta tesis queda condicionada a la aceptación de las siguientes condiciones de uso: La difusión de esta tesis por medio del servicio TDR ([www.tdx.cat](http://www.tdx.cat)) ha sido autorizada por los titulares de los derechos de propiedad intelectual únicamente para usos privados enmarcados en actividades de investigación y docencia. No se autoriza su reproducción con finalidades de lucro ni su difusión y puesta a disposición desde un sitio ajeno al servicio TDR. No se autoriza la presentación de su contenido en una ventana o marco ajeno a TDR (framing). Esta reserva de derechos afecta tanto al resumen de presentación de la tesis como a sus contenidos. En la utilización o cita de partes de la tesis es obligado indicar el nombre de la persona autora.

**WARNING.** On having consulted this thesis you're accepting the following use conditions: Spreading this thesis by the TDX ([www.tdx.cat](http://www.tdx.cat)) service has been authorized by the titular of the intellectual property rights only for private uses placed in investigation and teaching activities. Reproduction with lucrative aims is not authorized neither its spreading and availability from a site foreign to the TDX service. Introducing its content in a window or frame foreign to the TDX service is not authorized (framing). This rights affect to the presentation summary of the thesis as well as to its contents. In the using or citation of parts of the thesis it's obliged to indicate the name of the author.



**Departamento de Teoría Sociológica, Filosofía del Derecho y  
Metodología de las Ciencias Sociales  
Programa de Doctorado en Sociología. Bienio 2005-2007.**

Prevención de la Violencia de Género en las  
Universidades: Características de las buenas prácticas  
dialógicas

**TESIS que para obtener el  
Título de Doctora en Sociología**

**P r e s e n t a**

***MARLEN MAYELA DEL CARMEN MENDOZA MORTEO***

**Directora: DRA. LIDIA PUIGVERT MALLART**

Barcelona, 2011.

**ANEXOS:**

**Trabajo de Campo**



**Department of Sociological Theory  
Philosophy of Right and Methodology of  
Social Sciences**

**PhD Research:** Preventing Gender Violence in Universities: Characteristics of Good Dialogical Practices

## **CONSENT FORM. INTERVIEW WITH PROFESSIONALS AND POLICY RESPONSIBLES**

Thanks for your participation in the project 'Gender Violence in Universities: Characteristics of Good Dialogical Practices'. This project is financed by the University Scholarships Agency in Catalonia (Spain), inside the program for training researchers. The project has as aim to analyze the characteristics of successful practices that help to overcome gender violence in the universities and to promote the equity inside the campus.

The participation of professionals and persons in charge of policies of equity and diversity is essential in the project. The communicative critical methodology implies a dialog and a reflection with the participants, contrasting the researches of the scientific community with the thoughts and the experience of the social agents.

One of the phases of the project focuses on studying gender equity programs that already are working nowadays, like the case of your university in the United Kingdom. For this reason, and as part of the fieldwork project, I am interviewing persons in charge of policies of equity, professionals, and students.

Your participation in this project is voluntary, anonymous and confidential. This means that there will appear either your name nor any information that allows to reveal your identity. In the supposition of which you are a public personage or have an administrative position and you want to give permission in order that your identity was known, also you have to express it in this consent form.

You always have the right to give up taking part in the project or not answering to any question at all time.

Any other information that you need, please contact me:

Marlen Mendoza  
PhD Student  
Department of Sociological Theories, Philosophy of Right  
and Methodology on Social Sciences  
University of Barcelona  
[marlenmendoza@ub.edu](mailto:marlenmendoza@ub.edu)

Thank you very much.



**Department of Sociological Theory  
Philosophy of Right and Methodology of  
Social Sciences**

**PhD Research:** Preventing Gender Violence in Universities: Characteristics of Good Dialogical Practices

I have read the information previously presented in relation to the project: 'Preventing Gender Violence in Universities: Characteristics of Good Dialogical Practices', and I make be clear that I agree in taking part in the project voluntarily. I allow that my identity / administrative position can be stated in the PhD thesis.

Yes  No

If my response is not, I will take part in an anonymous and confidential way.

\_\_\_\_\_  
Participant's Name

\_\_\_\_\_  
Signature

\_\_\_\_\_  
Researcher Signature

Date: \_\_\_\_\_



**Departamento de Teoría Sociológica,  
Filosofía del Derecho y Metodología de las  
Ciencias Sociales**

**Investigación doctoral:** Prevención de la Violencia de Género en las Universidades: Características de las buenas prácticas dialógicas

## **CONSENTIMIENTO DE ENTREVISTAS CON PROFESIONALES Y RESPONSABLES DE POLÍTICAS**

Gracias por su participación en el proyecto 'Prevención de la Violencia de Género en las Universidades: Características de las buenas prácticas dialógicas'. Este proyecto es financiado por la Agencia General de Ayudas Universitarias para la Investigación de Cataluña (España), dentro del Programa de Formación de Investigadores. El proyecto tiene como objetivo analizar las características de las prácticas de éxito que contribuyen a superar la violencia de género en las universidades y promover la equidad en el campus.

La participación de profesionales y personas encargadas de políticas de equidad es esencial en este proyecto. La metodología comunicativa crítica implica un diálogo y una reflexión con los participantes, contrastando la investigación científica con los pensamientos y experiencias de los agentes sociales.

Una de las fases del proyecto consiste en estudiar las estrategias que existen en universidades inglesas, pero también las llevadas a cabo (o en proceso de implementación) en la UNAM. Por este motivo, y como parte del trabajo de campo del proyecto, estoy entrevistando informantes que ejecutan alguna política, estrategia o medida de apoyo al estudiantado.

Su participación en este proyecto es voluntaria, anónima y confidencial. Ello significa que en el documento final no aparecerá su nombre, ni cargo o cualquier información que pueda revelar su identidad. En el supuesto de que usted sea una persona pública o tenga un cargo de responsabilidad y desee otorgar autorización para que su identidad sea conocida, de igual forma tendrá que expresarlo en este consentimiento.

Usted tiene el derecho de dejar de participar en el proyecto y de no responder a alguna pregunta si así lo considera oportuno.

Cualquier información que necesite, sírvase contactar en cualquier momento:

Marlen Mendoza

Doctoranda. Departamento de Teoría Sociológica, Filosofía del Derecho y Metodología de las Ciencias Sociales. Universidad de Barcelona  
[marlenmendoza@ub.edu](mailto:marlenmendoza@ub.edu)

Muchas gracias por su participación.



**Departamento de Teoría Sociológica,  
Filosofía del Derecho y Metodología de las  
Ciencias Sociales**

**Investigación doctoral:** Prevención de la Violencia de Género en las Universidades: Características de las buenas prácticas dialógicas

He leído la información presentada anteriormente en relación al proyecto: 'Prevención de la Violencia de Género en las Universidades: Características de las buenas prácticas dialógicas', y hago constar que estoy de acuerdo en participar en el proyecto de manera voluntaria. Permito que mi identidad/puesto, cargo sean señalados en la tesis doctoral.

Si  No

Si mi respuesta es no, participo de manera anónima y confidencial.

\_\_\_\_\_  
Nombre del Participante

\_\_\_\_\_  
Firma

\_\_\_\_\_  
Firma de la investigadora

Fecha: \_\_\_\_\_

## **MAIL DE PRESENTACIÓN (ESTUDIO DE CASO EN REINO UNIDO)**

Subject: Interview from the University of Barcelona

Dear Sir/Madame,

I am Marlen Mendoza PhD student in sociology from the University of Barcelona. John Smith from the Equity and Diversity team of the University of X gave me your contact. During March I am making some interviews with responsables and professionals from the Equity and Diversity teams in UK for my PhD research on gender violence (sexual harassment) in universities and successful practices to overcome it. I have started here in X University and we have some interviews with that team.

So, they suggested me to write you because I will be in your city next weeks. I will really appreciate if you could accept an interview. It would take 30 minutes, and the research results will be presented in Spanish and Latinamerican universities to further implement such measures in our universities.

Please, if you and some members of your team (maybe haressment advisors, women's officer or even a student/volunteer), would be able to make the interview I will send you the questionnaire as a guide. I am looking forward to seeing all of you and to get more informed about your work.

Best regards

Marlen Mendoza  
University of Barcelona  
Departament of Sociological Theory Philosophy  
of Right and Methodology of Social Sciencies



## **MAIL DE PRESENTACIÓN (ESTUDIO DE CASO EN MÉXICO)**

Tema: Entrevista Universidad de Barcelona

Estimado(a) Sr. Sra,

Le escribe Marlen Mendoza de la Universidad de Barcelona, como lle comenté en la llamada telefónica, estoy realizando con el apoyo del gobierno catalán un estudio doctoral que ubica el problema de la violencia de género en las universidades, así como prácticas y estrategias que puedan contribuir a su prevención y superación del ambiente universitario.

Su participación es de suma importancia para la investigación, misma que generará recomendaciones para las universidades principalmente de España, y basado en investigación empírica de programas que ya están funcionando en Reino Unido y la UNAM.

Para todas las personas entrevistadas llevadas a cabo en la investigación se garantiza el carácter anónimo de la misma si así lo desean. Espero sea de su interés participar en el proyecto y pueda realizarles la entrevista. Mientras tanto les estoy enviando el guión de las preguntas para que pueda mirar los objetivos de la investigación.

Reciba un cordial saludo y estoy a su entera disposición para cualquier duda o comentario.

Marlen Mendoza

Universidad de Barcelona

Departamento de Teoría Sociológica, Filosofía del Derecho  
y Metodología de las Ciencias Sociales

## GUIÓN DE ENTREVISTA (Modelo Reino Unido)



Department of Sociological Theory  
Philosophy of Right and Methodology of  
Social Sciences

-----  
PhD Research: '**Preventing Gender Violence in Universities: Characteristics  
of Good Dialogical Practices**'

Researcher: Marlen Mendoza Morteo  
-----

### **Semi-structured interview**

To be carried out with advisors of the **Equity and Diversity Team**, at the universities.

**Interview objective:** to gather data about successful practices and measures which contribute to prevent and overcome Gender Violence in this university, and to further explore which is the role of *dialogue* in such strategies.

### **Interview Schedule**

1. Which are your main roles or tasks at the University?
2. Brief history of the Equity and Diversity team and Harassment Discrimination and Bullying Policy.
3. Is gender based violence at universities a visible problem in your university? Which are the levels of acknowledgment at the university of this phenomenon?
4. What kind of measures do you know/practice to *prevent* gender violence or discrimination against women (at the university)?
5. According to your university legislation Harassment is defined as: 'to be subjected (by members of the other sex or of the same sex) to behaviour which has an explicit or implicit sexual motivation and causes

embarrassment or offence"<sup>1</sup>. In terms of the formal and informal mechanisms, how does **dialogue** is taken into account to provide support to the students or victims of sexual harassment?

6. Do you consider those mechanisms as successful? Why?
7. Which do you think are the main strategies that help students and professors who have suffered a situation of sexual harassment at the university **to speak about it and break the silence**?
8. Which are the main procedures defined to deal with sexual harassment at your university? Can you explain a little the procedure to follow or the bodies and people developing a task in that policy?
9. Which do you think is the **impact** of the formal/unformal procedures on solving these situations?
10. Can you point out weak and strong points of these procedures?
11. Which is the role of women in these formal/unformal procedures?
12. Which is the role of dialogue in these formal/unformal procedures?
13. Can you provide some recommendations for the design of good practices in breaking the silence and speak out about these kind of experiences at the university?
14. Sometimes is very difficult to speak out about any sexual harassment experience, because in most of the cases, victims prefer silence. They are afraid to denounce. In which extend does your policy contribute to break the silence of such cases?

#### **Specific practices:**

15. This university has an *Harassment and Bullying Policy*, in order to provide equal opportunities for all. Based on your experience, how has this policy been working?
16. According to the mechanisms and responses provided by the *sexual harassment* policy, (which also prevent discrimination and bullying); Is

---

<sup>1</sup> Quotation from the university's website.

the PROTOCOL of action used by the University a successful strategy?  
How do you measure its impact?

17. This university does not tolerate harassment, bullying or discrimination. Moreover, you have formal and informal responses if a case happens in the University. Which is the most useful? Why do you think they prefer one or the other? Which of them allows victims to speak more about their experience?
18. You provide several definitions about *Harassment, Discrimination, Direct Discrimination, Indirect Discrimination, Bullying and Discrimination*. How do you consider this kind of information could contribute to preventing gender violence on campus? (Do you have any results?)
19. How do you measure the results of this policy? Do you have any evaluation, assessment to improve your practices? If so, could you provide an example?
20. In terms of *Counselling Services* and advisors, according to your experience how do you consider those mechanisms? Are those mediators effective to help victims?

**Optional:**

- To define unacceptable behaviours such as sexual harassment, responds to a general policy of equity and diversity in this University. Do you consider is this coordination a key element to be successful when preventing gender violence?
- The Sexual harassment definition is very concise and includes specific situations. To which extend this definition contributes to identify sexual harassment between professionals and students?
- Finally, some Spanish and Latin American universities are starting to promote Equity and diversity policies, also in terms of Sexual harassment. What would you suggest to those starting teams in order to build successful programmes?

## INTERVIEW SHEET

**Code:**

**Date:**

**Location:**

**Sex:**

**Nationality:**

**Place of birth:**

**Professional situation:**

**Position:**

**Years spend working/studying in this institution:**

**Additional information:**

## GUIÓN DE ENTREVISTA (Modelo México)



Departamento de Teoría Sociológica,  
Filosofía del Derecho y Metodología de las  
Ciencias Sociales

-----  
**Investigación doctoral:** 'Prevención de la Violencia de Género en las  
Universidades: Características de las buenas prácticas dialógicas'.

Investigadora: **Marlen Mendoza Morteo**  
-----

### Entrevista Semi-estructurada

**A realizarse con miembros de la comunidad de la Universidad Nacional  
Autónoma de México (UNAM).**

**Objetivo de la entrevista:** Obtener información sobre prácticas de éxito y  
medidas que contribuyan a prevenir y superar la Violencia de Género en la  
UNAM y explorar cuál es el papel del *diálogo* en dichas estrategias.

### Guía de contenidos

1. ¿Considera que la violencia de género es un problema visible en esta universidad? ¿Hasta qué punto se tiene conocimiento de dicho fenómeno en esta facultad?
2. ¿Qué tipo de medidas conoce o llevan a cabo desde el PUEG para prevenir la violencia de género o la discriminación contra las mujeres en la UNAM?
3. En términos de los mecanismos existentes, ¿cómo considera que se toma en cuenta el diálogo para proporcionar apoyo a estudiantes víctimas de acoso sexual?
4. ¿Considera dichos mecanismos exitosos en su aplicación? ¿Por qué?

5. ¿Cuál considera que son las principales estrategias que ayudan o podrían ayudar a estudiantes y profesorado que ha padecido alguna situación de acoso u hostigamiento en la universidad, a hablar y romper el silencio de este problema en la universidad?
6. ¿Cuáles son los principales procedimientos/protocolos seguidos para tratar el hostigamiento o acoso en esta universidad? ¿Podría explicar el procedimiento a seguir de las personas que desarrollan esta tarea?
7. ¿Cuál considera que es el impacto de estos procedimientos para resolver las situaciones mencionadas?
8. ¿Cuál considera que es el rol de las mujeres en estos procedimientos?
9. ¿Cuál considera que es el rol del diálogo en estos procesos?
10. ¿Qué recomendaciones haría para el diseño de buenas prácticas para romper el silencio y hablar sobre este tipo de experiencias en la universidad?
11. Algunas veces, y de acuerdo a investigaciones científicas, es difícil tomar la decisión de hablar sobre lo sucedido cuando se trata de acoso u hostigamiento en la universidad, y en muchos de los casos, las víctimas prefieren el silencio y tienen miedo a denunciar. ¿En qué medida, los procedimientos existentes desde esta oficina, contribuyen a romper el silencio en dichos casos?

### **Prácticas específicas:**

12. En diversas universidades del mundo, como Cambridge, Harvard, Libre de Berlín, Manchester, entre otras, la legislación universitaria define claramente el 'acoso sexual' y lo identifican como un comportamiento inaceptable para la comunidad universitaria<sup>2</sup>. El mismo posicionamiento existe ya en México en el Instituto Politécnico Nacional (IPN)<sup>3</sup>. De acuerdo a su experiencia ¿cómo podrían implementarse dichas medidas también en esta universidad?

---

<sup>2</sup> Véase por ejemplo: Universidad de Manchester: "Sexual harassment is defined as occurring where any forms of unwanted verbal, non-verbal or physical conduct of a sexual nature occurs, with the purpose or effect of violating the dignity of a person, in particular when creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment".

[www.campus.manchester.ac.uk/equalityanddiversity/womenandmen/genderlegislation/](http://www.campus.manchester.ac.uk/equalityanddiversity/womenandmen/genderlegislation/)

<sup>3</sup> <http://defensoria.ipn.mx/WPS/WCM/CONNECT/DDP/DDP/INICIO/INDEX.HTM>

13. ¿Considera que ello contribuiría a prevenir y disminuir el acoso y el hostigamiento en esta universidad? ¿De qué manera?
14. Este tipo de medidas proveen claras definiciones que están asequibles a la comunidad universitaria, por ejemplo en la página web de las universidades, se explica qué es *acoso*, *hostigamiento*, *discriminación*, y *bullying*. ¿Considera que este tipo de información puede contribuir a prevenir la violencia de género en el campus? ¿En qué medida considera que estas definiciones pueden contribuir a identificar el acoso y el hostigamiento entre profesionales y estudiantes?
15. Diversas equipos de equidad que funcionan en otras universidades, señalan la importancia de la *confidencialidad* para que las personas acosadas u hostigadas se acerquen a recibir asesoría (procedimientos informales), por ejemplo, en el IPN se proporcionan tarjetas informativas 'sobre la orientación gratuita especializada en la parte legal a través de una línea telefónica que mantiene a la consultante en el anonimato'<sup>4</sup>. ¿En qué medida considera que podrían implementarse en esta universidad dichos mecanismos que tienen como base la confidencialidad?
16. En términos de procedimientos formales e informales para dar respuesta a esta problemática, ¿considera que ambas vías pueden dar solución a las personas que han padecido acoso u hostigamiento? ¿De qué manera? (de acuerdo a su experiencia, ¿cuál método sería más útil y eficiente?)
17. En caso de implementarse dichas medidas en la universidad, ¿cómo considera que debería medirse el impacto de las mismas para mejorarlas? ¿Podría dar un ejemplo?
18. Otro de los mecanismos utilizados en universidades del mundo es la *mediación*, y los servicios de *asesoría cualificada* sobre el acoso y el hostigamiento sexual. De acuerdo a su experiencia, ¿en qué medida podrían implementarse dichos servicios en esta universidad? ¿Considera que estos servicios de mediación podrían ayudar a las víctimas?

---

<sup>4</sup> Campaña de Prevención, Atención y Sanción para Cuestiones de Hostigamiento Laboral y Escolar, IPN, *Idem*.



**Opcional:**

- Una de las estrategias implementadas en las universidades que cuentan con una Política de Equidad de género, es definir 'comportamientos inaceptables' (unacceptable behaviours) como el acoso y el hostigamiento sexual dentro de la universidad. ¿En qué medida considera que dicho posicionamiento puede contribuir a aminorar el problema?
- Otro elemento clave que suele ser planteado por dichas políticas es la *coordinación* interna entre diferentes instancias para prevenir y combatir la violencia de género de manera exitosa. ¿En qué medida considera que esta coordinación puede contribuir a la eficiencia en los procedimientos/protocolos para dar atención a un caso de violencia de género?
- En caso de implementarse dichas medidas en la universidad, ¿cómo considera que debería medirse el impacto de las mismas para mejorarlas? ¿Podría dar un ejemplo?

## FICHA DE ENTREVISTA

**CÓDIGO:**

**Fecha:**

**Localización:**

**Sexo:**

**Nacionalidad:**

**Lugar de Nacimiento:**

**Situación profesional:**

**Posición (cargo):**

**Años que lleva trabajando en esta institución:**

**Información Adicional:**

## TRANSCRIPCIONES DE ENTREVISTAS (Reino Unido)

**CÓDIGO:** U101M

### Información general

**Fecha:** 4 Marzo 2010

**Localización:** Reino Unido

**Sexo:** Masculino

**Nacionalidad:** inglesa

**Posición/cargo:** Director (Head). Equality and Diversity Team.

**Años trabajando en la institución:** 9 años

**Información adicional:** Duración de la entrevista 44:12

1. **Well, so it's more or less the things, the same information that I've already started talking to you, and to find which is the position of dialogue in all the strategies that you are developing. It was very interesting talking with Jess, because she told me that in this starting point it's very important to have the right communication system, por example, the mediator systems and services,**
2. Mhh
3. **not to fight or to create un uncomfortable situation, but to use dialogue to get any good solution when possible. So, it was really interesting...**
4. Yes
5. **to have this point of view. So, you have as a starting point, I've already know your task and main role in the university, but maybe you could explain a little more about it.**
6. **Ok, so the Equity and Diversity unit role. We have responsibility for staff and students at the university, but also in terms of visitors who come to campus as well, and that's really in terms of the policies, plans and strategies with regards to equality and diversity. And in short, in this university it's a legal obligation but also in terms of trying to support the strategies and to try to create diverse work rules and students base at the university as well. So, it's quite open university that it reflects society where is based. So in terms of staff, in terms of the community and in terms of students to come to university as well. So we work with colleagues at the university on those gender as well.**
7. **So, that would be the general policy, the general aim to make a more, a more egalitarian university...**

8. Yes, yes. That is the, I think we have the Overall University strategies document, having a, in terms of having a diverse work force, and the university reflecting the community, and that in terms of international community, diverse services as well, so yeah.
9. **Ok, and in terms of the, we were talking last time about the Discrimination and Bullying Policy, that you told me it was changing, you made that meeting... I don't know it's the same name of the policy? But it's also your responsibility to guarantee this policy?**
10. Yeah, ahh, yes. So, the Harassment, Discriminatory Bullying Policy it's now called the *Dignity at Work and Study Policy*.
11. **Mhh**
12. So, that's the new name. I am the Policy lead for this. But you also have the Human Resources Direct, who is the involved policy owner. So, the Human resources owns the policy but I, I link on it in terms of the development and how it operates across the university.
13. **And from your experience, in terms of sexual harassment and specific cases, it's that a usual problems in your university? Such a reality...**
14. Well, it's quite different owners in terms of staff and students. But on the staff side it's not a certain thing that we see all its highlighten as a major problem. Now, that could be, it's undergrounded and we don't know about it, but certainly there's no evidence of that reality is a major problem in the institution. I could not definitely say what the situation is from the students side, but certainly in terms of any information of that, we would suggest it's not a major problem. And I think that maybe across the UK, it's not the thing that, within the UK universities system that it's discussed a great deal in terms of a sexual harassment, what has to be discussed more it's around some gender equality, in terms of career development with promotion, or women within the universities and the attainment of female students as well. So, it's very well seems to be from that perspective. So there're maybe cases in terms of harassment based on someone. Gender. We take one as the thing that maybe manifests more probably than the other cases.
15. **And for example, in such verbal or physical cases, what kind of measures do you implement to solve such problems?**
16. Well, it depends on how serious the allegation is, how serious in terms of physical or in terms of verbal behaviours, abuses, that it could be straight forward disciplinary and potentially with arrestment being dismissed as well from the university. If it's more verbal, or gesture, degrading in terms of things that are said, then there's the kind of things that we go through the dignity work procedure. And again, depending on how far the complaint wants to be taken. It can take formal procedures which could be a disciplinary, a warning for a member of the staff, it could be moving the individual of that networking, to the same location as well.

17. **For example, you provide the definition of sexual harassment. There's a lot of info on the website, or in the general legislation of the university and you provide a definition very concrete and specific**
18. Yeah
19. **Defining as 'any forms of unwanted verbal or physical content of sexual harassment occurs with the purpose of the effect of violating or affecting dignity of a person, in particular, when creating or intimidating hostile, degrading, humiliating or offensive environment'**
20. Mhh
21. **So, this definition can provide, let's say, you can identify what is an acceptable behaviour and a non acceptable behaviour. So to which extent do you think this legislation and this specific definition follows to prevent?**
22. I think it helps to certain things. I think we could do more to get the message out, to help more. I think that the fact that it is very specific is because we are saying 'this is something that is unacceptable' and we, and we see it as unacceptable behaviour and that helps.(UM02M, 22, 19-22) But I suppose, on the other hand, how many people across the university know about this definition and would look at it and would recognize it. So, so, we try to promote the policy, we talk about the policy, we are doing a training but I am still not convinced that you could go out and ask to people how many of them would tell you 'well I know about it, about this definition'.
23. Mhh
24. So, I think to do that it works on students, we need to promote it more, I am thinking about more generally in terms of changing more, (...). Sometimes, it's changing from a negative to a positive way as well. So, in the policy it's very negative I suppose sometimes it's like 'this is what you should not do'. We could look at changing in terms of what are we promoting in terms of this is 'what it's acceptable behaviour at the university' in terms of 'we expect people to treat people with respect and that stuffs, to be respectable with students'. So, it's like slightly changing the sense of what we are saying, and say 'this is how you should behave well and this is what you shouldn't behave' as well.
25. **for example, there's a campaign in Catalonia with some posters againsts gender violence, 'Don't be afraid to get into your home' or something like that, but it's more or less the negative discurs that you are talking about, there are not a lot of positive posters, you know, to construct the positive...**
26. Yeah
27. **the good treatment...**

28. Yeah, I think definitely I suppose it's hard to get people to buy it and to think about this. Well, I think it's important to state as we state in the policy, 'this is unacceptable behaviour', 'you should not behave in that way', that's important, but I think you can also promote a policy more generally saying 'this is the way the university expects to behave, to treat people with respect', you know, it's not, this is not the model perfect,

**29. Mhh**

30. But in terms of distinguish that from that...

**31. Yes**

32. Yeah, so in terms of how people may response to that makes differences in terms of they may not take part or they can't do.

**33. But this policy takes into account also this preventive measures or is always concentrated on legislation, on follow the law?**

34. It's not so based on. It's based on the law, but it's not all about the legal requirements. I mean, sometimes it's important to have the legal requirements, that people understand them, they probably think where they want to go, when you are talking about law that if you are just saying it. I think it's important to have that in mind, but I mean, for example, bullying, there's no legal, there's no legislation around bullying, so, but we still think that it's important we adrese in this policy.

**35. Sometimes it's difficult to make the connexion. We've got the recommendation than the law, we have a different image when we are recommended to, or not to, than wen we have to, or ought to do that. Or 'I shoudn't do that'.**

36. Mhh

**37. So maybe in terms of your experience and such a policy, what do you consider is it a successful experience, successful policy? At this point...**

38. Ahh, I mean in terms of successful policy, it's successful. It's very much than the communication and how communicate with people. Well, no, that's not true. The successful started before the policy is finished. It's about how we involved and consulted with different people in developing the policy. So we made sure that the policy that we produce is something that people wants and will value too. So we involved managers and members of the staff, we involved students in different groups, the unions, in having a look on this and commenting on the policy and make sure that is something that they are happy to. So that's quite important, so, before we finished it's important that everyone is boarded into this policy. So, when we introduced it, we had, it's easier to get people on board and with us. Among with regards to communicating, so we've got atract unions of policy supporters, and then talking with them, and talking about it's important to that people look at this policy, and followed to. So, once you've got the policy, highly communicated, with training, along side to make sure that it's effective as well, 'cause

you can have a policy perhaps them in the policy can be quite just to having the 'this is policy' and not to go through the training side of to make sure that people are properly trained. Suddenly, I had all the people who were suggesting me that to have media, it's just that in the policy that we could train them in how that would be ok. After now we need the people to be nationally qualified and network may have to respect them and have more experienced in terms of making sure that we can resolve things and resolve them properly. That's quite, quite important and people respect that more, that it's a qualified people and just not all the members of the staff who can come and say, and the mediators it's qualified people who help to resolve problems, so that's quite important.

**39. Yes, it's constructing the policy between all, to get involved all the agents involved on...**

40. Yeah, yeah. I mean, that's really important in terms of making sure. Because we can easily say 'you think you know what to do for the best and you suggest in a certain way' and you may leave out very important things or not to worry about important things. And people also tend to not be as opened and welcoming if they have'nt really been part of it. So they feel to be part of the process, and they can say 'yes I help to actually develop this policy so I actually feel comfortable and I am happy about promoting as well'. If we had leave the unions from one side and didn't consult them, didn't involved them, they would be less support. So, it's quite important to have with anything that we make sure that we are involving key stake holders, key agents.

**41. And in terms of volunteers, and maybe that helps also to have more people with the same ideal...**

42. Yes, definitely. I mean all people involved in this policy are volunteers, so they are giving their time to do this. And I think that's quite important because we also as well as having let's say volunteer harassment advisors, we have a lot of more people who are also more passionate interested in equality and diversity issues, and in training in equality and diversity issues and they are training on equality and diversity issues. And with them, talking about diversity and equality importance, so they can have more development, so that's why volunteers are crucial to what we do.

**43. And in terms of, when we were talking about training we were talking about the training by phone, so what kind of training are you providing or improving?**

44. We have, before the policy was shown, we have I think like 2 or 3 days of training for harassment advisors, and so it was a 4 day training course for mediators as well, so they had to produce a portfolio to get their qualification. There's also regular meetings and workshops and additional training, (personal development training) for harassment advisors so they train regularly, and that's quite important because they share their practices, they can talk to each other and find out what each other is doing, and they can also develop different things as well. In terms of

more widely, we have also delegate training sessions to one of the human resources manager. Well, well, because all of the policy depends on them cause people go to. So. We need it to make sure that they were fully on board, they may understand exactly what the policy it's about, what to do. We similarly have with students services as well, the policy observer is a student as well, so what we do with the staff is a (...). We also do with students as well, we've got a student support services, the people involve in that as well, so all of them they have a half a day working, and training about what the policy is. We gave different cases studio scenarios for them to talk or think about...

**45. different issues.**

46. Yeah, and anybody in terms of any member of staff or student will just offer information facilities, so, it's just the certain (...) where people can come alone and then know what is the policy about, and how could they use it. So, they come and just find out what it's all about. And then for managers and staff, managers are quite crucial in this because staff come through them and looking for support or to get involved in some way, there were half day training sessions, so actually that's still going half training sessions for the managers as well to make sure that they are following the policy.

**47. And what do they think about the training and the workshops in terms of the reception, what the reception is?**

48. Mixed. I would say, depends on. Staff generally gave support on things they think are good and students as well. Students' Union, the Trade Union, [are] very supportive with this policy. But when we... So Human resources for example, they don't take part of it, or they don't agree with, or they think that can be done in a different way, so it's very a challenge in some cases to get human resources truly engaged and involved, because there are certain things that they don't agree with. But, I mean, they have to get on board with it because the human resources are directly involved (...) she is the policy owner, and she did it the way she wanted in the end. So she was happy with it, (...) so there weren't unhappy with certain aspects so they have to go with it.

**49. Because sometimes the same university will have to negotiate or to agree with different political interest also...**

50. Mhh

**51. So, when you are talking about the general policy, the general policy inside has 'different policies' coming around, no?**

52. Yeah, no, well, that's not true. We have one main university policy but how operates in different faculties and it can be treated very differently. I don't know the size of your university.

**53. We are in the Faculty of Pedagogy and in the sociological department...**

54. Ok, and how large is the university? How many students?



**55. I don't know the number, but like 4 different campuses with 21 faculties...**

56. Yeah, ok. So, I suppose you understand the difficult to in getting the message across, on getting everyone

57. **Yes**

58. doing things in the same. We try that people don't do things in their own way. And if there's one faculty, they've got their own practices, the way that they do things.

**59. Yeah**

60. it's difficult sometimes

61. **And for example in our faculty of social sciences [Mexico] is more... they've got more initiative than the others, we have to start from the beginning, from the very beginning, but I think, I think that when you have social sciences people are more involved on such topics, no?**

62. No

63. **But that's only a prejudice... And in terms of strategies that help students, maybe staff, who have suffered sexual harassment. What do you think is the more effective mechanism to make them speak about the problem?**

64. Ahh, It's really having or creating an environment where they feel safe, and they feel they can trust people to be able to go and talking about issues. So it's in creating safe environment where they feel they can go and speak with someone about the issue. And I think that's why I'm thinking on harassment advisors are crucial within this. I think before, when we didn't have harassment advisors, if someone was having an issue who will be speak to? I mean, they could speak to a friend maybe, who could they actually go to try that information? I know it's no one really (...) it could be that there have been abuses or something happening within an area because it's such small team, they cannot feel comfortable to talk. That's why we need to create an environment where they would feel that making and going to speak to someone in confidence and that's quite important, that what you say to someone won't go back to their department. So confidentiality it's really important, that people, they can feel that they can trust you and confident in terms of how they are feeling or what happened to them. But we also have 'Duties of Care' as an employment as well, so in certain cases where they would say 'it's confidential' but it's something that we cannot keep to us because of the 'duties of care'. So, if there's has been a physical abuse and there are certain things that we cannot just not do anything about. (...) at the staff in terms of saying that is confidential but where it involves someone 'duties of care' in terms of making sure that they are saying then that confidentiality may be overwritten.

65. **So, let's say that when there's a serious abuse is necessary, as part of the protocol, to take a position on that, I don't know the legislation?**

66. As an organisation we've got a duty of care to staff and students, so if someone comes to me and confiding me that there was serious sexual abuse, physical abuse that was taking place and they said 'but I don't want that anyone to know anything about it'. If it's something that happened which is serious, which is hospitalised or serious, then I could be probably in deep troubles for that basically. So it's quite.
67. **So, it's also your responsibility...**
68. Yeah, yeah. I think that it's nothing but, it's nothing, we just need to be honest with individuals about that. So, it's not, that's why the trust convine, because that occurs in fact, stop people from saying what happened to them, if not they woudn't come and tell someone else.
69. **Exactly**
70. So that can be quite difficult. So I think it's to having an enviroment where people, where they can trust in terms of what they are saying, so it's hard. So I don't think we can completely get to say people are completely confident and trust us, like 'you can tell us anything and we won't say anything about it', but I think that if we can be opened and create enviroment where they feel safer, they can trust us to a certain extend, you know, as part of it.
71. **Because now in Catalonia, and maybe in the Spanish state, but in Catalonia last year they approved a new law, so every teacher who has suspicious about an student who has suffered at home or even in classroom,**
72. Ok
73. **By obligation they have to denounce it, they have to go to the director... that's more in Catalonia**
74. Ok
75. **But I don't know here if you have also for teachers...**
76. Yes, they've got also certain save garden, for children, certainly, yes.
77. **it's different because it's the university, not**
78. So we have, there are obligations in terms of minors under their eighteen with different obligations that maybe are operating.
79. **Ok, and in terms of the impact, of the formal and informal, because yesterday we were talking about the different procedures, so maybe the informal would be the first level or procedure or protocol,**
80. Mhh
81. **We talked about the mediator services, on this first level, and then there are the formal one, but in terms of the impact how would you feel the results of such procedures?**
82. It's quite early. You know, we will do an anual report, so we haven't got such a product, it's only an (...) information really, I would say that at the

moment more people are looking through the informal process and some of them are finding that to starting get a successful in some cases, in terms of people resolving the issues that they had. We do not know yet about the formal side, there are few investigations going at the moment and so we haven't a feedback in terms of what people are feeling about it. But we will be linking in particular with the student's union, a trade union reviewing everything and they will feedback to us in terms of their members, their experience of it as well.

**83. Ok., and maybe some strong point of these procedures?, because they told me about the mediators services, well, it was really good they've got some impact...**

84. Yeah. I think the key things in terms of the strong within the informal and the harassment advisors, and the mediation services so they can be strong keys, I think we are waiting to about independent investigations within the formal stage, and how that works and how affected. So, I would say that they are strong but we don't know. But certainly, I think it's early to the harassment advisors networks and mediators services is one of the strong things that we have.

**85. And for example, with the calendar that you showed me last day and with the website you already have some strategies to touch the students, to get the staff involved with the existence of this policy,**

86. Yes

**87. How do you promote also, to get known by the university, that you exist, and Equity and Diversity team, this policy...**

88. We have through the website, we have the calendar, we have posters and leaflets as well that we put across the university. We have people, so we have people in the office who link with certain areas, to different faculties, so they would go out and speak to the faculty and keep them updated. We are part of the university strategy in terms of the equality in each faculty. They have to think about equity and diversity and what are they doing, so we have a link with them to keep them on the agenda to see the management level. I think we have different events on keeping reminding people that we are here so through our mensual leaflet we have a lesbian day, bisexual event, we have the International Women's Day, that offenly will come next week, and we have some fundamental help the following month and we are continually keeping in people's mind by doing different events and different activities. Also through, improving I think training it's a big part of it, that's why people comeon, training and developing faculties in terms of staff and making sure that equality and diversity fits within their training, or the management training programs that have an equality and diversity part through them. So I think that ensuring that we are just not finishing but is also incorporating them through the mechanisms of the university. I don't think that people automatically think on equality and diversity and do things around it.

89. **I don't know if it's maybe my experience in the Mexican university, but sometimes the university government, or the structures think that such offices are expensive, such strategies are expensive to the funding...**

90. Mhh

91. **But I am thinking specially in training 'we have to make a workshop on that'**

92. Yes

93. **all the agents, the posters, leaflets...**

94. Yes

95. **You have to be supported from the economical point of view...**

96. Absolutely

97. **But how to make it a priority to the general funding when deciding 'how much to which team'?**

98. Yes, definitely, and I think we have a good support for that and managers of the university. So, they destine an important part of the university at the moment, but we make part of human resources so I have, from the general human resources budget I have a slice of that, and I have to make my case budget of what I am going to do. So far, it hasn't been a major problem, it's been supportive, but as in most places the university will be in difficult times in the next.

99. **Yeah**

100. Few years and thing can be changings, things can be rethinking, So, I don't know how that will work, we wait it keeps...

101. **We hope so...**

(Laughs)

102. **Well, it's almost finishing, Do you think that get women involved in your team is a key issue to make the people, students talk about their problem, the haressment situation, to be a woman changes the...?**

103. I think is to have possitive warm models it's important to have people of other fields comfortable speaking to and to answer, that may be helpful to talk about it facing with having a women that -a comparative- to having a man and it maybe works to othergroups. So I think it's quite important to have that option available, so that people have got arrange or people that they can go, they can talk to or they see or they interact with as well. I think it's really important.

104. **And they come alone, when they are making a complaint?**

105. There's, yeah, yeah. They come alone, but they also, I mean we only say that they can bring somebody with them, so it's always the case that they come with somebody with them if they want, depending on how they feel, they have a choice in terms of who do they choose, so

they can make their own choice in terms of a women, and there's a long list where they can just take their decision, so that's an option as well.

106. **And in terms of the diversity of cultures, I've seen you have a great majority of people coming from around the world, so maybe the Diversity and Equity team takes also that into account, not only from a religious point of view because I've seen a quite different variety of students**

107. Mhh

108. **because it's different to a Chinese women or for a Latinoamerican women to speak**

109. Absolutely

110. **So, how do you take that into account?**

111. It's something that, I think it's one of the major things that we are looking at the moment, to how to do, I think that this is an international university, we have a significant percentage of staff and students from overseas. We have in one office we have an international guide for staff to support people coming here in terms of if they know what it's available, trying to make it as painless as possible for someone to get. People are coming from very different cultures, from different experiences and actually the UK is first on, for example we have a student who is doing an MA, a master in Human Rights and he is from Uzbekistan an predominant Muslim country, and he is quite shocked in terms of how openly we do around sexual orientation and bisexuality.

112. **Yeah**

113. You know, it's against the law. And with the a lot countries that would be seen as ilegal, against the law, religion, but it's also getting people to know about this. And this is what we expect because we are focused on how people treat and what would be unacceptable and acceptable, but it's also staff within the UK to appreciate where people are coming from and different cultures and how it's someone is giving you eye contact that's disrespectful, (...) It's also different cultural bases, cultural differences that need to be taken into account, now something that would develop is training on cultural in that way with a couple of areas and that would be... We are starting a course for international staff so that we can make them come together and they can share their experiences and we can talk and get them engaged and find out with them what are their issues, what kind of support they need and that stuffs. And I think it's scheduled I think it's in the calendar as well

(Laghs)

114. We will be doing more about it.

115. **Sometimes they are talking about the cultural mediators, also**

116. Also?

117. **They have for translation for example, maybe it's not the case because in the university most of the people have 2 different languages, but it's also to know about the culture, the history and this kind of things that you don't know if you're not coming from that country.**

118. Yeah

119. **Well, just to finish, to make some recommendations for the other universities that are just getting involved with such strategies on equity and specially in terms of haressment and toget people speak out, speak about the problem...**

120. I mean for me I think it is important and mentioned earlier, to make sure you are involving people, talking to people in what you are developing. Communication is really important, communicating with different groups of staff and students. Making sure that what you are developing is something that everyone is comfortable and happy with. And by doing that you are also trying to create an enviroment where people see that the university see as important and some things like that, and something that they support and they want to get engaged in, and it's not something that comes from the top in terms of showing that this is important to say that 'that won't be tolerated within the organisation'. So that's quite important the training and the communication with people so they can understand it, and they know what it's an or isn't acceptable behaviour, it's also really important as well. And I think that having a safe enviroment where people do feel that they can go, they can contact someone in confidence and to have a discussion with different find outs about their options and of what kind of support is available to them, without alerting anyone else from their team or network about it. I think it's really important as well. That point of contact with the haressment advisor is crucial in getting people to confort and to talk about. Otherwise, I think they would be feel saver to talk to other people about it. That would be my key recommendation.

121. **Because sometimes the team which is encharged of promoting equality maybe is victim of haressment strategies also.**

122. Mhh

123. **So you haven't been, how do we say, affected? By vengancy of something, because you are starting to, sometimes you are pointing out againts somebody...**

124. Yeah. We try to, there are supportive structures in place so. To begin with an application and selection process for haressment advisors, so it's not a case that someone says 'I'd like to be an advisor', they have to apply and to say why they come, like for a job, and they are interviewed by a partner, because sometimes people do it because they have been a victim of haressmed or bullied. And sometimes that may not be the best reason because where do you come from, what you are saying to someone may not be that helpful because you still have a lot of issues like you are dealing with as well. I mean, it's good to be able to understand where the reasons are coming from, but also you can be

very right, well you need to make sure that you don't need a formal complaint.

**125. Yeah**

126. So, instead of listing to someone there, talking about 'well, yes I know what you mean 'cause when I did this, and...' , so we want to be careful, but also in terms of someone coming in and talking to someone out about their issues it can be quite distressing and also then to be aware about the support mechanism, in terms of we have a counselor service and so that advisors can go and speaking confidence to the counselor service, to have an arrangement or to speak to all people as well. So, we make sure we certainly make people their own cases.

**127. Because maybe they don't even want to follow nor an informal or a formal procedure, just to speak about.**

128. Absolutely, we found that it's the case of some, just to going to talk about it's enough in itself to be able to make someone else know (...)  
We saw that in a number of cases.

**129. That's the advisor task also?**

130. Sorry?

**131. That's the advisor task also to listen?**

132. Yes, absolutely, that's one of their key things.

**133. Well thank you very much, I don't know if you want to tell us something else...**

134. No, very sorry questions I think...  
(Laughs)

**135. Well, I took everything. Well, thank you, thank you very much.**

**CÓDIGO:** U102F

### Información general

**Fecha:** 4 Marzo 2010

**Localización:** Reino Unido

**Sexo:** Femenino

**Nacionalidad:** inglesa

**Posición/cargo:** Asesora contra el acoso sexual (Sexual Harassment Advisor). Equality and Diversity Team.

**Años trabajando en la institución:** 3 años y medio

**Información adicional:** Duración de la entrevista 44:12

1. **So, it is a PhD I have only to describe maybe to organise the successful practices for us, for Spain and Latin America.**
2. Yes
3. **We don't have such programmes working, so we are like in a starting point**
4. Yeah
5. **And we'd just like to build or to make a kind of construction of the programme. And what would be the best way to star on, that's why most of the questions are related to *how is working*. It's not an evaluation, because we are not evaluators, but to take your experience and to make a similar model.**
6. Yeah
7. **I mean, it is a different context, and, because it's really important all the information you can provide me will be maybe, we can take that experience in order to make maybe another Women's Office in another university for example. And we are getting in contact with a Mexican University also, the UNAM; the National University where I have studied. So, I mean for you to know that this information will dialogue with other persons involved.**
8. Yeah, all right.  
(Laughs)  
We did it as well when we were in the support office as well, we unfortunately were looking on erlier universities and look on some how did that work in other universities, just to make part of it, we were in Canada... Ok. [We said] "We will try that, we will try that" that seems to fit for our institution, so the things that really help, definitely.



9. **Well it is very open, because the methodology is the communicative critical methodology which tries to dialogue with people.**
10. Yeah
11. **Not to make our observation, take notes and then write a report,**
12. Yeah
13. **It tries to do it with the people,**
14. Yes
15. **So you can also say “the question is not good”**  
(Laughs)
16. No, no, no that's fine.
17. **Well, the point is to gather data about successful practices and measures which contribute to prevent and overcome Gender violence in the Universities, in this University, to further explore which is the role of dialogue in such strategies. So, I am really focused on dialogue as an indicator to how, students or people who are suffering this kind of gender violence can express...**
18. How can they communicate with each other, how they communicate to us if there's an issue and how we maybe advertise the services that we have, that kind of things. Yeah.
19. **To speak out**
20. Mhh
21. **That's the point, to make it a reality by language. So, just to break the ice, Which are your main roles in the University? And how long have you been working?**
22. Yes, I am one of the Equity and Diversity advisors, and I've been here, it will be 4 years, and some, and a half. So, we provide information and advise services for staff and students and what could be, for staffs workers as managers, with students support, we can develop strategies and policies and then we can put them on, so we work direct with the university policy. We also provide services directly, for students and staff as well, so it was quite early that we were acting as an strategy and talking to, to seeing manager's teams of the university, and trying to get people to agree to do something, to promote equality. And then the next, we were working on a piece of, trying to promote the services to students, you know, so trying to promote diversity and working on international women's basement, well, you know this month, we will be working this week on....
23. **Yes, I am in that one.**
24. Yeah?  
(Laughs)
25. So, in quite areas, and in the whole, the kind of, the axis behind them is the promotion of equality, for everybody basically. So the thing is that we can do with the university to promote equality. Now, one of our

responsibilities is to make sure that the university make the requirements, because there's a lot maybe, human rights legislations, the equality legislation, that kind of stuffs, we have to make sure that the university is now open to criticism, or is not against anybody's laws, but it is not a ... We want to produce the university as that place really equal, and you know it is a learning institution, and to have, create the environment, and that kind of things, it is all about the practical things that we can do.

**26. It's like a general strategy on getting more equality in general terms.**

27. Yeah

**28. But, focusing on for example, on women, because I've seen on the website that there's "Women and Men" section, with specific programs,**

29. Yes

**30. In that terms, and regarding the gender violence in universities, which is the level of acknowledgment of such problem in the university?**

31. To be fair, we don't have a massive, or there's not any indication that it is a massive issue about gender and violence in that way for men or women, there's an acknowledgment on indicates that work or studying, so it is more like discrimination and bullying and the environment in such..., so we don't, let's say we don't have quite acknowledgement of that in the new policy, and different services that go with that.

**32. And in terms of harassment, are there many cases?**

33. And it depends on what kind of harassment, mhh, I'm just thinking...

**34. I mean, not a number, but...**

35. Yeah. I don't, I mean, the problem is not about many cases, because any cases we have to follow, because it is an employment, an in terms of students studying at the university. And most of the time what we found it's a lack of communication the issue, and it is not always you know, 95% of time people don't do things maliciously, it's not understanding criminology or that kind of... and people get offended and they have to turn it off, so that's why we decided to work on the mediation services, so we can bring people together, that kind of, to say, ok, "What's the problem?, is there some way we can find some common ground, we work together, to work through. 'cause what we don't want really is for people to just really battle as a real complaining, to never have a relationship again, and ever, specially if it's a tutor, or students, or two members of the staff, you want them to work together in the future, because it is quite a small community and you want they to move forward really rather than some awful cases... I mean, in certain cases there has to be a line and say "No, this is too serious", that has to be a formal complaint (...), but in the majority cases it's damned to communication, so we cannot take them that approach, if we got that

policy and services, such as the advisors, the harassment advisors, that's where students can go and say "this is happening, what can I do about it?" and they can give definitely better advice, and one of those is the mediation services, so it may be that two people just come and they just can't communicate, I mean, they just can't, all the communication is between them, so they got a trainer who facilitates their discussion, and hopefully, what happened at the end, we got the plan, an action plan and it's about how work better in the future, and that will be reminded in the paper. And in one way, hopefully that can bring people together. Obviously, if that doesn't work, and it is too severe, the case, then there are complaints that people may be removed, or they would make you know, different procedures.

**36. The formal procedure...**

37. Yes, the formal procedure, basically. And well, I can say it's about trying to support people who work together, if we can. So...

**38. Because the mediation services would be on the side of an unformal procedure?**

39. It can be, but it comes any time, in the policy is in the formal procedure, but if for example, two students go with the formal process, but then they just say, you know "let's try mediation", we would stop that process and say "ok, we'll do mediation to try" and say "I don't want the formal complaint at this time. They can go and try mediation and see what happens, if it doesn't stop it, they don't have to go through mediation, of the policy, you know, they can skip it and say "I don't want to do that" and if it doesn't work, they can stop it, "this is not working", you know back to the unformal process. It's just another option, really. And I have to say that most of the time it's a lack of communication the issue.

Sorry I have to... (se mueve)

(Laughs)

40. So, where were we? Yes, so it's just another thing that we are trying to implement, to support people and help people with their communication. (UM01F, 14, 40). And in the other, the other thing is the promotional activities, so we want to promote understanding between two different groups as well, so we have a diversity calendar.

**41. Yes, I have one**

42. Yes, and each month we hope to choose one picture. This month, is the international women's day, so look women, or thing that the university is kind of close, so in order to people look and think about the commitment the university has to everybody and to understand between people. So often, complaints come from misunderstandings and not maybe about legislations and so, (...) it's about as well as formal procedures, and formal services that they can complain, but it's a lot of other things around that that we can do to promote and faster, this kind of inclusive environment and so, as we progress in that road people will feel safer in their environment. So, let's say for example, something happened and we don't want that they think "Oh I can't say anything, no", you know this is our idea like: "Oh, hold on a minute, there's all that services, all that

things going on, show us” to look forward. You know so that people can decide to do that.

43. **Maybe, because in Spain our experience was that there are a lot of cases in which, we made a questionnaire, and some questions were related with violence or haressment, sexual haressment, but the students asked “is that violence?” because somethings we don’t have an especific definition or idea or concept about what is an acceptable behaviour or an non acceptable behaviour, but changes a lot because you know, where is the line, so I saw that you have a, in your legislation, there’s a sexual haressment definition, specially well, in terms of intimidating, hostile, degading, humiliating enviroment, so in which terms this definition helps to identify for students or staff?**
44. Yes, I think is really helpful, I think it’s very helpful for people maybe explaining, for example to say “Actually this is wrong, I shoudn’t have gone over there”, but it’s not that helpul for all the people, they may know that acting that way, so we provide a number of training opportunities, training in different areas, for managers, that kind of things, and it’s about to say “this is an acceptable behaviour, and this is what is not”. So, ‘cause a lot of the times, you may get people on that kind of ideas of well enviroment, (...) these are the things we have to be awares of, and that’s the reason why we do certains things, it’s about the definition, but it’s important in order to see the bounderies, and you can take a desicion on that way. With that sort of understanding you can go in that line, on the formal or the unformal procedure.
45. **And for example, when you have a mediation service, is always a person from your staff with, to do the approach, the mediation?**
46. No, we have, we manage the service here, we organise the meetings, we have got 13 mediators at the university, and they are nationally acreditated and they work all over the university. So some people work as academic advisors, some people are academic members for staffs, I go to training, they all are un a volunteer basis, they come to mediation when it is required. So, if we have 2 students comming and coming to mediation, we organise a service meeting for them, and we’ve got to identify the mediator that would be appropriated to do that. So, it could be anyone.
47. **And form your experience, because you’re an advisor, so if I had a problem I would come with you?**
48. Mhh
49. **And from your point of view or your experience, which of these strategies is the most useful to make them speak about the problem, depending on the situation, but about the experience?**
50. I think that the best way is a non judgemental approach, make sure that people follow that the whole process is **confidential** as well. For just to really show people that it’s ok, you know, that it’s an enviroment safe, where people can talk to, the things they are living. I will not be judging

the things because I will not go talking to anybody else, you know, so, this kind of mediation's process give the power back to them, saying "these are the things that you can do, and we can support you, but basically all the choices is completely up to you", how, you know, "which road you want to take", so the really important thing about mediation is that, the empower with the person who's experiencing or people who are involved. Because it would be quite easy to come and say "here are the things that you can do, you should go there, and take this complaint..." and then the person would just feel that she's unempowered. You know, so, it would be failed this empowerment about what people could do. Actually, if you give different options and the support, to where you should go, then you make the decision, you're giving them the responsibility and the power back to them. And I think eventually, the outcomes is that they don't get the process, and think "hold on (laughs), these kind of issues I don't want them". It's more likely the other, you know, whether they decide to take.

**51. And do you think that there's a difference, this kind of approach, depends on, because you're a women, or it would be different if you were a man? Do you have an specific training to make that connexion?**

52. No, to have an specific training, and I'm not really sure if that makes any difference. Interesting, a lot of the mediators who are volunteers are women, and I don't know if that's just that men say "Oh, no, I don't want to do that", I don't know if that makes any difference. If, and it's just my judgement, if there's an issue on sexual harassment, it may be easier to talk to another women, just because, it's that situation, so I suppose it's to give them the option as well, and one of the things we do with the mediation service, is that once we organise the meeting, we inform the participants on who will be the mediator, and they can choose, they can say "I don't want this person, or could be anyone else" just because it may be someone they know, it's in their department. And again, it could be they are more comfortable with the staff. So, you know, they can choose, no, no you, so that's also good to have different options.

**53. And the meetings, I think that's really interesting because, maybe you open the chance to speak, but also to communicate, to better communicate if there has been any misunderstanding.**

54. Yes

**55. Is that working? The mediation services?**

56. Yes, I mean, it's quite a new service at the moment to be proud of it, and we don't see so far our work (laughs), yes, so I think the review will be next December, to the policy and the services, and we'll get some figures and outcomes and that kind of things. But at the moment it's working well, and quite evidence as well from across the country from different universities and different organisations, the mediation does work, as an alternative kind of formal resolution, rather than straight ahead on the formal procedures, and break down relationships rather than trying to work through any problems that people have.

57. **That is always depending on the level of, the situation?**

58. Yes, Well in certain cases, the mediation, it would be not appropriate. If there's a case of sexual harassment, and it was a clear case of sexual harassment you wouldn't go to the mediator (laughs), that's legally, you know, it's a serious issue, and you wouldn't be able to do. And then it would go to a formal complaint. I mean ofcourse, there will be the cases we, you know the university has to take seriously, of what happened, and they will take the appropriate procedure.

59. **And for example, if there's a sexual harassment complaint, I don't know if that works as a starting point, going to the website because there's where all the information is, or they call you as an advisor, I don't know which is the way in which they finally come to you.**

60. What could they come in? Well, the student's union, the staff's union, they may first speak to them, and they would be directly with us, hopefully (laughs), they can go to the harassment advisors, and the number of harassment advisors is quite [large] in the university. They can go, if there's a member of the staff, then they may go to the representative of human resources, so that each area has their own representatives. And the same for students, each faculty has a student's support representatives, so they may go to them. So there's a lot of options where they can go to get that advice, and then, what will happen is that we give them a list, I don't know if it's a list book, to give them options, you know this is the policy, and you will be in a discrimination situation, or harassment, so they can do what would you like to do, or where would you like to stop the process, and they may be there, to go and talk with another person, or discuss with them, if not, they may go to the representative maybe they have, they may go to the mediation process. It may be options they just go to any [place] they want, or maybe they just want to go through the formal procedure immediately, and if that is the case, then they can be supported for the procedure in a different place. And then the other person has to be informed as well, because in that point there's no, they have to investigate it, they have to be impartial, because it would be unfair just to assume that this person is right, you know, that kind of things, so you will have to be in balance.

61. **But in that cases, for example, your services are always opened to many complaints, do you have any program of strategy to find the cases that are not known, or are just the cases that come to you?**

62. The way it works it's that they have to make a complaint. So, we wouldn't be actively go on and try to find cases or look for issues, it would have to be, people have to come to one of them, whether the unions, support services, that kind of services, yes.

63. **That already exists...**

64. Yes

65. **And I don't know how is it working here, but in Spain is very usual that they prefer just to let it back...**

66. Let it over
67. **Yes, they don't get involved, there's no Women's Office, so it's more difficult to have a place where to go, we don't have advisors, so they prefer just to hide it and don't speak about it, maybe because of that they just quit their careers.**
68. I mean, it's a shame really, because, I think what happened here in this university is that they has been an acknowledgment in, certain services, because it is not a massive problem of the university, it's an issue we wanted to work through. We want retention, we don't want people to come and then leave because it's expensive (laughs), it's expensive. Some students, you know, if you look at student's retention, and attainment's level, that kind of things, the university wants the most of the students to stay and do it well, that's against their reputation if they don't. So, actually, you know, it's important to say, because we need this enviroment to make the university one of the best in the world, you know, otherwise it's just not. And, you can not just ignore, it's not fustering your enviroment, because you are not supporting your students. And, an important way to do that is to make get people, a few people in the university or in the institution (...) if you can get a few people on board, and then you really try to get them in the process, and work to that will be good, because not everybody is on board with equality, you know, you fight and you try to get, but if you get a few people to help you to do that. I don't know if The director mentioned that we were started the Equality and Diversity...
69. **Yes**
70. You know because, and maybe speaking that helps a lot.
71. **Because there's the general policy: the Haressment, discrimination and bullying policy, I don't know The director told me that it's changing...**
72. Yes
73. **So I don't know if it would be the same name, but it's already a policy, he mentioned that the president of the university is always saying "we have an antidiscriminatory policy for equal opportunities as well", but sometimes the discurs is not always connected with reality or wih the underground life, so sometimes it's difficult to have this kind of conexion between what we say and what we'd like to be...**
74. Yes, that's it, because you can see the policy statement and you can say "We don't discriminate, we do, that, and that" because it's the way that the university thinks, but how actually then will that work? Because all the different departments, all the different faculties and schools, you just don't know how it's going to work, because, it's like 36,000 of students and 11,000 members of faculties and universities, so... mhh how are you gonna, how are you gonna look that? So all we can do with the Dignity Policy which I suposse it's the harassment and discrimination, bullying policy is, when we are working at it's we're

working on communication to people, with training exercises, and it's about everyone is aware of that, everyone is aware with their responsibilities. So, you know, if people want to use their services they know that they are for managers and teachers, or academic staff, and people working, they know how is supposed to implement this policy. It's never gonna be perfect, but will be. If we can make that most of people can know what are they suppose to do it's possible, you know, that will be the best approach. And then hopefully integrate feedback into the staff and students services, focus groups and that stuffs, And I think that can work, because if people is aware of the policy and services... Never is gonna be a 100% perfect but you can try to push as much as you can, I think.

**75. But for example, because I am thinking there's always coming a student here...**

76. Yes

**77. But I have to think also in staff and academics, for example, there's a training and you say this is the definition and we would like to follow according to this policy, antidiscriminatory policy... What is the reaction to this?**

78. Mixed, we have some people who is really active and saying "it's great", very understanding and taking on board. Some people are just like, "mhh, ok, mhh", and then some people saying that "Oh, equality is not, you know, and it is so political correctly", and that kind of things. So they are really mixed, and I think that generally in the university we've got people who want to do a lot of things, but it can depends on, really, it's completely varied, and it's completely mixed, so. But one thing we do say in the training is that you know you are personal due and I won't interfer in your personal due, but in terms of the employment reponsabilities "these are the ways that you have to act", you must not agree on equality, you must not agree on equal opportunities for women, but this is the university policy and if you want to work here you have to advise. So it's important to know what is all about, you know you are not going to change everybody's mind or anyone's opinions, but you can certainly make them aware about what the responsanibilities are in terms of equality. Or also, if they're studying here as well because although they may be students, they can, they have a student's contract, you have with the university which says, you know, "I will do these things, I will not do that".

**79. But it's not a processus like a recommendation, because it's a policy...**

80. Yes, it's not a recommendation, it's "This is the way it should be".

**81. That's the difference**

82. Definetely.

**83. And do you think that helps to improve?**



84. I think with some people. Yes, and certainly it's (...) specially with their behaviour or they can "Oh well that's not the way I am" but actually it's part of the university statement, so with the acceptable behaviour, it's a good starting point to have that discussions with the people.
85. **Because in a certain way you are like educating people...**
86. Yes
87. **getting more familiar with the policy, so**
88. Yes, absolutely, all the time you are educating
89. **I was looking yesterday the calendar. So in terms of counselling services, and you as an advisor, according to your experience, how do you consider those mechanisms? The mediation services are working?**
90. I think it could be so new. We don't really know yet. All the time the people are happy that we are going down to their room, with the mediation services, and that kind of things, so hopefully, you know, but we have to review it, it's not nothing we could really say at the moment.
91. **It's funny because at the same time like doing this policy in the university these are also a thinking about these, equality and so...**
92. I think quite a lot of people are starting thinking, when they look at where they are, or where they'd like to be, where the university would like to be, they are looking on things like that, is this the person I would like to be associated with? Or that's going to be good for me if I am a student or if I have an academic connexion. So I think, as an institution, even if they didn't want to go down the model financially and in terms of reputation it makes completely sense. It's a business model, you know, it makes sense. Any bank (laughs) any kind of organisation looks for diversity, they want equality and the promotion of that just for financial contrast, so if you find it difficult (laughs).
93. **But maybe it's expensive to provide such services?**
94. I think it can be expensive if you are just looking at the services you provide, to say for example with the mediation services, yes you have to make training, to produce promotional materials, a lot of leaflets. But if you look from the other side if it prevents one case from going to a tribunal, there's no comparision, and someone can be awarded of financially compensasions. And if the case it's not going on favored. So, if you just look the financial aspect saying that one case will pay everything we do, so, you know...the way we look...
95. **The reputation,**
96. Yes, And then the (...location?) it's really important for the university.
97. **And then we were talking about coordination between different contacts that you have. Is that an important element, a key element?**
98. Yes, definetely.

**99. To better, to get better results?**

100. Yes, yes, I think that one of the real key elements is to get people on board. To have different people from the university on board, so you've got people in student's support, academic advisors, I mean everyone, we've got so many services in the university provided for the education and research, and it's about to getting them all to work together and take on this policy, to get supported. Because if it comes from one side, from a department, or one area, it just that it's a damn, because it's everybody policy, and everybody should do something about it. So the important thing is to get people on board, the successful issue to develop a policy is talking to everybody about what should be the policy. If you want to develop a service talking to everybody, with every working group together, what should be the service, how should happen, to growing up. You know that kind of things.

(Laughs)

**101. It's very interesting that dialogue it's very important to express and to better communicate with the others, I mean not to fight with the other, but to try to get to an understanding, a mutual understanding.**

102. Yes, I think so, I think that The director also, and he's encouraging other to do so, that one thing it's to go with the doors open (laughs), so you can spend a lot of time, fighting against certain things, to get people, but maybe if you go with the doors open at first, then they will get on board, and then other people will do. So, it's about how you get some people and how it works You're not going to get everybody, you will get a few (laughs) and then maybe you caught one and next time another one on board.

**103. You're more optimistic.**

(Laughs)

104. Yes. Definitely, I am always trying to be optimistic.

**105. An do you think that students or staff have enough information to get involved or to get confident with such strategy?**

106. Yes, I think, maybe in the pass maybe they didn't get enough information, but that's one of the thing we've got at the moment with the communication is really really important. So we need to innovate the profile and the services we have available, and to have month information in our website, you know, to have people talking about, with the calendar for example, we've got people talking about it.

**107. With a forum or a blog or?**

108. Ah, no, just in general, like for example they come and say Do you have an equity program, or with people and member of the staff...

109. Ah ok.

110. Yes, it's important that people get talking, and we've got different meetings, so it's kind that different networks in the university. It would be difficult to do that, because it's a community too large.
111. **Like an assembly**
112. Yes, it would be difficult to do that, so it's more like going to small things and getting...
113. **Like networking**
114. Yes, networking, absolutely, so it might be, last month we've gotten a program (...) and there has been a walk, a talk, about different things, it's just about small groups and people coming together on different times, really, because it's not everyone interested.  
(Laughs)
115. **Well, finally I think we will exchange some information with Spanish and Latinamerican universities, but it would be nice for us, from your experience, what would you recommend to such professionals that are just starting working with those equity and diversity programs, what would you say to them in order to have a similar model?**
116. Well, it's like a Dignity policy, or how do they talk?
117. **They are just trying, because you know for example, the Mexican university, they've got the Rectorade, and there are some research groups that are asking for a Women Office, they are just starting, but they don't know where to start?**
118. Oh I see, I think would be able to talk about institutional reputation in financial considerations, and to really think about if, you have to prevent the staff, a group or a pannel, what are they priorities, what are the universities priorities, as an institution's priorities, how would it fit in all that, how can you sell it (laughs) you know, like "it will help to increase your reputation, you will save money, you can do different things" and then get a few key people. And maybe there are people already working, getting them involved, quite talk with them, and network with them.
119. **Well, I don't know Jess if you want to say something else, I've already done all the questions,**
120. No, I have talked a lot (laughs). So I hope that will be helpful...
121. **Yes, sure.**
122. Ok
123. **So, maybe I can send you the...**
124. And it would be really interesting if you could, and if you can by email, because I will be in maternity and I will pick it up, it would be great.

**CÓDIGO:** U103F

### **Información general**

**Fecha:** 11 Marzo 2010

**Localización:** Reino Unido

**Sexo:** Femenino

**Nacionalidad:** inglesa

**Posición/cargo:** Coordinadora de la Red de Asesores contra el acoso (Sexual Harassment Advisor), y jefa de la Unidad de Formación para el Personal.

**Años trabajando en la institución:** 8 años

**Información adicional:** Duración de la entrevista 34:36

1. **Well, just to start I put this first question in general as an introduction: what are your task at the university and what are you doing in this unit?**
2. Ok, this is the staff training and development unit and my role in that is as an advisor, so I work with staff really, not really with students, so my area is with that and the development issue that people have. Then, I will be working with them to try what do they need, how can we deal that need and then they come and we work together on that development need. So, it would be dealing and training courses but a lot of what I do, ah, some of what I do would be in one to one and working with small groups, team development activities and that kind of things.
3. **Ok**
4. Now, in terms of a new role that I have that is haressment advisor coordinator, so I work with a group of 10 haressment advisors, working with them in terms of any development need, that may be have any issue, that may be have that kind of things, and involving the reclutment.
5. **The reclutment also**
6. Yeah
7. **Ok. What would be, I mean the main habilities or skills for haressment advisors?, because we've got this figure about the advisor...**
8. Yeah
9. **what kind of...**
10. Did The director give you a copy of the work description? And the quality qualifications that we use for the reclutment?
11. **Ah, no, well I'll check it.**

12. Because there's is, in terms of especifications and job description available for them. So, now the one I had, I really not order it, the one that I use. But The director, are you going to see The director again?
13. **Yes.**
14. The director may will have a clean copy of that for you.
15. **Ok.**
16. For you to take it away.
17. **Ok, I'll do that, is the job description?**
18. Yeah, the job descriptions and especifications which we use to manage with us individual skills that we met.
19. **Ok. So they've got this profile let's say.**
20. Yes.
21. **And then, they are evaluated in terms of**
22. Yes, yes. And often, they must train for 3 days, and we also have review session for them, so that what I coordinate, so people could back together again discuss any issue that they may have. They don't break confidentiality, so they don't talk about especific cases but they may talk about particular things, particular issues that they may find difficult to deal with, and share and help each other.
23. **Mhh, it's maybe like a workshop where they share?**
24. Yeah, I mean it's, yes they do, they share experience and it's peer support as we say.
25. **Ok, how is that working? How are you?**
26. It's very early, so a lot of the questions were about how is it working, well, we don't know how it's working yet, because it's too early. The *Dignity at work Policy* it was launched in November last year.
27. **Mhhh**
28. So, in terms of the haressement advisors, mediation, that we don't know how well is that working at the moment because it's too early.
29. **Or, or maybe how would you like that works in the future, medium term?**
30. Yeah, I mean, what we hope it's that individuals that have seen the haressment advisors feel clear on what happened and what do they want to do next whether is do nothing or whether is taking further than the informal to the formal route. I think it's about getting some parity and some control back to what's going on further, and having haressment advisor to listen to you, to hear you what your issue is. That people can feel that have the control back.
31. **Exactly, and are putting some especific attention on the information or communication of how to get to students? To get them this power back?**
32. So, you mean so they know haressement advisors is available?

33. **Exactly, how to do this connexion**

34. Yeah

35. **to work better...**

36. So, we, the policy has been wide well advertised through all the university. We concentrate in presencal, briefing sessions. I'll be doing those, and that's still available to people, so they will be in our training programs. To talk to people about the Dignity at Work Policy and haressment advisors in particular. We've got posters around and we've got some leaflets around as well.

37. **And for example, when you were talking about the, to hear, to listen to the students that have may or have may not something to tell, what would be the best strategy to make this situation possible? Because one of the problem is that they don't want to speak, at least at the university of Barcelona, they don't want to speak, so how to...**

38. Yeah, so haressment advisors offer confidential service, so if anybody is feeling bullied or harressed then, look on the website and contact an advisor direct, so they don't have to ask for permission an advisor. They would self nominate and go to see an advisor. So hopefully the confidentiality aspect would help individuals to talk about it, if they have not talked before.

39. **And how the experience has been, in terms of dialogue, of giving them the opportunity to speak, is that (maybe thinking in one particular case) how do they get to make them speak with an advisor or with a mediator? Are they speaking about it with facility, the students maybe?**

40. Ah.

41. **Or maybe not...**

42. I am not quite sure what you mean.

43. **Is that working this strategy in order to make them speak? Are they talking about it? Some specific cases?**

44. Ok, so in terms of, it's working, for those people who have worked on it, yes it's working. So, for those people who come forward it, they will have open conversations with the haressment advisor. So because they self select, because they identify an advisor themselves, contact advisors themselves, we don't say 'this is your advisor', they would look and choose somebody. Go alone, and agree a way forward with that individual in terms of where are they going to keep the name (...) and they want to be very clear on what the haressment advisor would do with that information. So whether it is confidential and it is do that work. Now, in terms of those people that use the service[harassment advisers], people have to be open, I mean, very open and very trustful and very honest in terms of how they feeling and what's going on...

[harassment advisers]So in terms of getting people to speak there are people that are speaking. Yes they are.

45. **So, once they arrive to an advisor, they find easy to speak with them?**

46. It seems that way, yeah.

47. **Is any specific qualification for the advisor?**

48. There was a qualification, there was the recruitment process and then we've got the 2 days training process as well. We have, if there's any issue is raised in those meetings, harassment advisors is concerned about, worried about, then they speak to me or speak to The director, again without breaking confidentiality.

49. **Mhh**

50. Speaking to us, then we can decide what we might do with that. They know that they've got the option of offering the individual counselling, we have a counselling service at the university. They can access by, the complainant, the person who is being bullied can access the counselling services if they want to do it.

51. **And from your experience for example, when those person come and explain their situation or their experiences, how do they say it? Maybe they can express it more...**

52. How do they feel about the bullying or how do they feel after spoken?

53. **After.**

54. After, ok. I think some of them feel much better. After that, I think it's helping to clarify what it's happening to them. Some people had a particular view anyway before they were to see the harassment advisor, because they knew what they wanted. They didn't want to go down to the informal, they wanted to go to the formal route, and that is what they wanted to do.

55. **Mhh**

56. Now, some people they say that 'Ok, I've heard what the options are, however I still want to go out with this formal route'. Others would say, 'I just wanted go down to the formal route, but I think I am going to try with the informal route'.

57. **Yes**

58. So, we are now talking about small numbers because it's quite, you know, we've got that since November [4 months], but we've got some. I mean I've got some information of an individual and from the harassment advisors as well.

59. **And those cases are from this period?**

60. Yes

61. **After November?**

62. Yeah, after November, yeah.

63. **And it could be before the case?**

64. Now, before it's a different policy.

65. **A different policy.**

66. Yeah, it's a different policy before and the majority of people would probably use the (given) procedure, because we didn't have this policy in place then.

67. **Ok. So, I would like to...**

(Entra una persona a la oficina)

68. **And there are many cases on this?**

69. I am not sure because I wouldn't be involved with those cases.

70. **Ok**

71. So, I am not sure. There were cases, yes, I know there were cases, but I don't know how many.

72. **Or in terms of formal or informal procedures, what are the most chosen?**

73. I am not sure, again I am not sure. Sorry.

74. **Ok.**

75. The policy it's about trying if we can to take more people within the informal service because that doesn't destroy the relationships, it is a bit more difficult to the formal route, it's much more difficult. So, part of the policy it's about looking at the culture of the organisation. Then saying 'Ok, let's look at the culture, let's try that to make sure that these things don't happen, but if they do happen let's try to the informal route first, but if it's very serious and if we wouldn't be able to go through the informal, we wouldn't make people to go down the informal because it's their choice, the individual has the choice.

76. **Because you have to make, for example, to have a meeting with the mediation service, that would be part of the informal procedure, to have a meeting with the person, or both of them?**

77. Yes

78. **depending on the situation...**

79. Yes, and that might be depending on the individual to feel comfortable doing that way. Yes, part of the informal [procedure] is to approach the person being harassed or bullied and how they feel, and hopefully, that would be to make it stop. And if it isn't then there are other things that you can do, or if you don't feel comfortable on doing it, again that's optional.

80. **But for example, if you don't want to speak with the other person, or you don't want a formal procedure. How can you speak about it? With the advisor, or what would be the...**



81. Yeah. So in terms of whom you can talk, you can talk to anybody about it obviously, you know, you can talk to anybody about it, you will feel comfortable speaking to, but the policy states out that if it's an individual, now in terms of a member of the staff, a member of staff can speak to their manager about what's happening, so they can speak to their manager, they can speak to a member of HR [human resources, the personal area], they can speak to the haressment advisor, they can speak to a trade union, if there's any union. If you are student you can speak to your supervisor, or your academic advisor, you might speak to a guardian in quite residences, you might speak to a fellow student, you might speak to a member of staff.

82. **For example, the fellow student would be also trained, a trained student as an advisor?**

83. No, just as any individual to speak to.

84. **Ok**

85. Yeah, in the same way if I am a member of staff and I think I am being bullied I might talk to a colleague about it, in terms of 'I think this is happening, I am not sure, what do you think?'

86. **Mhhh**

87. Yeah, and I might rather to speak to a haressment advisor. But the haressment advisor is there to give people the chance to speak to somebody who isn't link to their work. And that might be just to get people to speak about what's going on.

88. **so, let's say an independent person**

89. Yes

90. **of the context**

91. Yeah

92. **And it's very interesting because they've got a lot of opportunities to speak with. But finally, let's say in reality what do they do, what do they prefer to speak to?**

93. Some people (...) out haressment advisors that people have. For example if somebody chose to speak to their manager we wouldn't know about that, because...

94. **Yeah, sure**

95. yeah, if they've chosen to speak directly to the individual we woudn't know about that, we will only really know if it's spoken to a haressment advisor, or if they, again, if they want to speak to a member of HR, human resources, we might not know about it either because it might be the chosen of the person, this is a confidential issue, discussion and I don't want to speak anywhere else.

96. **Mhh**

97. And that might happen

98. **Mhhh**

99. If that happens again, we wouldn't keep notice about anyway, we wouldn't be noticed about that. So could be that people feeling that they've been bullied or harassed who had spoken, but we don't know.
100. **So, if it's confidential only the advisor has the expedient [file] of that person and that?**
101. Yeah, yeah, yeah, the only way that harassment advisor would pass anything is if they would be danger or violence to the individual, somebody else.
102. **Yeah**
103. Yeah, they wouldn't and they tell the person that they so the person is aware, so that could be a break in confidentiality if there's a fear and danger.
104. **Yes, The director explained me that, like ethical issues.**
105. Yeah.
106. **No? You cannot be so confidential depending on the serious,**
107. That's right. And we've got the 'Duties of Care' as well, that's how we call them. Because we have duty of care.
108. **Yeah.**
109. Yeah.
110. **And how has it been working in those few months?**
111. Again, I am not sure,
112. **Or maybe what the students tell you about the service, the little feedback that you can have**
113. The feedback we have it from the harassment advisors, and leaves me to believe that there hasn't been many issues around this, because we have had little conversations, yeah, they had been worried about somebody (...)
114. **so, it's like an starting point**
115. It's not happening yet
116. **How many advisors they were, you told me, 10?**
117. We've got 10.
118. **And there are women and men?**
119. Yes there are women and men
120. **Is there any specific tend to go to a man or to a women?**
121. I don't think there is because we've got, I am not sure that everybody has seen somebody.
122. **Ah ok.**

123. So, it's probable about two of them, and one of them was a women and one of them was a man.

124. **Mhh**

125. But the rest they haven't seen people, so I don't know... So individuals might chose a man or a women for especific reason but again I don't know, we don't know about that.

126. **Ok, it's just like a starting on this.**

127. Yeah, yeah, but at the moment there doesn't fit to be different men or women. They've both have people coming to see them.

128. **Mhh. And in terms of the acceptance or reception of this, the training but also the policy in general terms, from your perspective or your experience.**

129. Yeah, I think the people that are seeing our breifing sessions has welcomed the policy, the fear is that, and I think you mentioned in one of your questions, I think the fear is that, the worry is whether the support would be that people. So if people use that policy and decide 'yes I do, want to do something about this', how much support they are going get, and werther support those people about their careers, particularly academic members of staff, where the group could be very small in terms of the subject areas they are working, and they might be concerned that, you know people perhaps should speak about them, and that might affect their carreer, so whether the policy can do something about that or not.

130. **Mhh, and the you are working on that?**

131. We work, we are, and it's about working on whether is this working? Obviously it's too early to tell at the moment, but it's whether we've get feedback if that actually it does work, I think a lot of work has to be done around the culture. More than, it's about making sure that people don't need the policy really, that's what really need to be, that people don't need to use the policy, because the culture is such that people can talk about this openly. And ensure that the behaviour unacceptable stops, so we don't have to go down the policy.

132. **Because The director was talking about the preventive dimension of the policy?**

133. Yes, yeah...

134. **not the negative perspective but also the possitive perspective.**

135. Yeah.

136. **that you in the university you said like 'that's right' but 'not like that also'**

137. Yeah, yeah, yeah.

138. **So maybe it's difficult, when you were talking about the carrer's effects...**
139. Yeah
140. **in certain, maybe in women, ah, a colleague of mine 2 years ago, also in the University of Warwick and she was also making some interviews with a, trying to make a description of the consequences...**
141. Yeah
142. **Exactly what you have just described, and one of the points was that this fear and the, with especific cases that have already quited the university, and we've got also a case in Spain with the same history**
143. Yeah
144. **Carrer's women that quited because it was impossible to continue...**
145. Yes, yes
146. **So, in that terms maybe, was asking if the policy has some kind of levels, you know, because maybe it's focused on students, staff and a certain student, and the advisors maybe can provide support just to a certain point, and then it would be the desicion to the formal or the informal procedure. But to which extend do you think that this policy can solve the diversity of cases?**
147. I am not certain the policy alone can do that. I think the policy needs to be there, I think is a secondary direction, but I think it's about working with supervisors, managers, staff on looking at an enviroment where people treat with respect and dignity, I think what it's the important. Yes, the policy, what we can do is because of the policy it's to give people the right to talk about it, because of the policy and it gives people I think the opportunity to talk about it because of the policy is there. But making it work the policy itself, it's the people that are going to make it work and I think that's works, a lot of energy needs to be invested. It is about 'what do we do around in here?', 'how do we do it with each other around here?', 'do we accept each other?, do we accept differents? That challenge, 'are we opened?' that kind of things.
148. **As a university possition, a general possition of the university?**
149. Yeah, yes, yes. So, yes I am glad we've got it, it's a useful thing to have, and it would give us some opportunities but it's not the only thing, we've got other options that we need to take as well.
150. **Maybe that's why it's important the training?**
151. Yeah
152. **Just because of that part of the culture?**
153. Yes, yes.

154. **And again, what are they telling you about, the people who have already taken the training? Are they happy, are they feeling more comfortable about how to respond to...**
155. Yeah, I think that they are. Yeah, I think there's a particular interest in mediation because that is new, so, having trained mediators is a new process and it might be an alternative to resolutions model, so instead of going straight down the formal route to look at mediation and that help to try to get mediation between two people and getting some agreement in terms of a possitive way forward. So I think people might identify mediation as a good way forward. The haressement advisors is again a good way forward to be able to talk about it. So I think, yeah, I think they, there's is welcomed, people that we've got in the session has been welcomed with the policy.
156. **And then maybe they are more comfortable, when they have to solve, how to react when you have a situation**
157. Yeah
158. **and to have all the skills**
159. Yeah
160. **to respond to the problem. Eh, in terms of the definition that the general policy provides, the sexual haressement definition, do you think that works to make people understand if there's an issue?**
161. Yes, I think the definition helps. The down side of the definition is that people might not think their situation fits the definition. Because the definition is too constrained, you know, too constraining in terms of the individual being able to relate to work. I think it's useful as a start point, it's there because (...) so it's the legal definition that we use in our policy which is useful to people to say. But I think if people started to argue about the definitions that might misspoint, you know the point is that somebody is feeling uncomfortable, if that doesn't fit in that definition doesn't matter, you are feeling uncomfortable you need to do something about it. So it's more the system to have enough definitions.
162. **As starting point**
163. Yes
164. **to know. Ok. So I was wondering if you have training for students? Because you told me that sometimes you would only speak to a colleague...**
165. Yes, so majoritary staff book to the breifing sessions, we offered those breifing sessions for students as well as staff. We didn't have many students taking advantage of that. There has been some work, I think The director had spoken to student's union first about the policy. So they could make sure that students were aware about the policy. Yeah, there has been some work done with student's unions and that

some staff that works with students, they were doing that work as well about the policy.

166. **Because maybe it would be also interesting for me to have the student's point of view, but it's very difficult to have one, maybe with somebody who is in the other side, but who knows the policy...**

167. Yes

168. **Well, just to finish I would like to have your advise**

169. Ok

170. **Because some other professors in Mexico and in university of Barcelona they are just starting with the some leaflets to the, like a starting point,**

171. Yeah

172. **they are trying to build a policy and what would you recommend to have this from your experience? Eventhough it has been working since November?**

173. Yeah, I mean in terms of, I think it must to be clear, the policy needs to be clear, that people understand what that policy means. I do thing that confrontation is important, so consult any organisation in terms of what would work for you. It's important to know what would work for you in your structure, university. Having an informal and formal route I think that's useful, but I think the training, the communication, and that people is involved in that policy it's really important.

174. **And what, maybe, you don't recommend to be done?**

175. I think that I woudn't recommend to just present the policy without having any work first. I think it's important to communicate with people and trying to get as many ideas as you can so that people do feel that they are being heard and try to put any comment on the policy.

176. **And I forgot to ask you, when you have a training in terms of how to train a sexual haressment advisor, and how do you build this training?**

177. We asked other organisation what they do and they gave us some information about what they do.

178. **out the university?**

179. out the university yes. We had an academia member in the Business School who subject, one of his areas is around expectation around bullying and haressment, and we asked him to come alone and deliver a common session. So we had a delivering session about what bullying is and isn't, so it was a case study and they had to, the delegate, had to decide from the case of study, whether would represent bullying and whether it was harassment, so they were used on that. Then we had somebody who came from a legal organisation to look at the legal aspects of harassment and bullying. Then we looked at the policy itself, how it works, who are the agents that people can be

served to, so that was day 1, and on day 2 we had somebody delivered us, from the Counsel service, delivered us a session on the skills side, listening, being open, non-judgmental, dealing with difficulties, that kind of things. So that was day 2, day 1 was 'what's bullying, what's the legal background to these, how is that policy going to work' and 'how would the process work in terms of the advisors', that was day 2 with the skills and they practiced, dealing with somebody who wanted some advise, and they practiced and give them some feedback.

180. **With practical cases and situations?**

181. We made diverse case studies and we, they weren't real case studies, but we made how would they deal with them?

182. **And in this specific, the second day, to get the skills to make them speak out it was listening, the open attitude...**

183. Yeah

184. **Because they are important attitudes.**

185. Yeah. Summarizing, reflecting back 'is this what I heard?' Is this what are you saying?' those types of skills, being honest, being honest, being non-judgemental. All the skills that a counsellor would need although they are not counsellors, so it's like counsellor's skills without being a counsellor.

186. **Maybe psychological skills also?**

187. Yeah, yeah

188. **To break the silence. Well, that would be more or less the questions that I've got**

189. Yes.

190. **I don't know if you want to ask something...**

191. No, that's fine

192. **Did you were comfortable**

(Laughs)

193. Yes, yes.

194. **Well thank you very much**

**CÓDIGO:** U104F

### **Información general**

**Fecha:** 12 Marzo 2010

**Localización:** Reino Unido

**Sexo:** Femenino

**Nacionalidad:** inglesa

**Posición/cargo:** Estudiante, Ombudsman de las Mujeres (Women's Officer, Student's Union).

**Información adicional:** Apuntes de la entrevista (sin grabación). Duración de la entrevista: 30 minutos

1. Sus principales task en la universidad son las de dar apoyo a los estudiantes en términos de hablar con ellos, ser representante ante casos por ejemplo de denuncias de plagiarismo, y representante de mujeres.
2. No es un problema visible en la universidad pero no quiere decir que no pase. Comenta que el pasado enero hubo una 'Woman's campaing' y ella se enteró de que había casos porque le llegaban comentarios, y por eso piensa que aunque no es visible, es existente.
3. No está segura de los resultados de la Policy porque lleva poco tiempo funcionando, pero ella está contenta de que ello exista. Pero es demasiado nuevo para evaluar resultados.
4. Las definiciones y el tríptico son útiles para reconocer cuando te está pasando algo de bullying, haressment o discrimination. Pero considera que deben estar más cercanos a los estudiantes porque a veces la terminología no es muy clara o evidente. Sugiere quizás que estuviesen escritos en lenguaje más coloquial, más cercano a los estudiantes y no tan institucional.
5. Lo que ayuda a las estudiantes a hablar de lo sucedido es estar seguras de que entrar en un procedimiento va a ser de ayuda real.
6. Valora positivamente que se pueda escoger al adviser de la lista y que no sea solo una persona.
7. Una de las cosas a mejorar de la Policy es que es limitada porque cuando se tocan altas esferas, o altos cargos después hay un límite donde es tu palabra contra la otra, de high level, entonces no siempre es eficaz el procedimiento porque si no tienes pruebas se queda en una acusación sin fundamento, e insinúa que las estudiantes pueden



quedarse sólo ahí. Cuando se trata de altos cargos la política no es tan eficaz porque tienes que probarlo, y si no tienes las evidencias no hay resultados.

8. Recomendó entonces guardar mails, o hacer chats con personas testigos, pero insistió en que eso si es una situación entre dos personas no puedes probarlo y no tendrás evidencias.
9. Como recomendación para la política y hacer que las personas hablen de sus situaciones, sugirió hacer más publicidad y quizás cambiarle el nombre a la *Policy Dignity at Work and Study*. Y hacerla más asequible.
10. Recomienda los *groups support* que solían haber en su universidad y que ahora algunas personas están tratando de rearmar. Porque son: independientes de la universidad y brindan apoyo a las mujeres en espacios más independientes donde pueden ser escuchadas y hablar con libertad. Antes había pero les quitaron el financiamiento. Lo importante es que tenían también un *consellor qualified* que podía dar apoyo también, junto con los groups of women.
11. Considera que es mejor si hay un advisor de fuera, que no sea directivo o miembro de la universidad.
12. Para hacer que las estudiantes hablen ella está capacitada para escucharlas y escucharlas el tiempo necesario. Pero no brinda un direct advise, es más bien escucharlas y ayudarlas a tomar la decisión de si les interesa acudir con un adviser o seguir uno de los procedimientos. Pero su función es de escucharlas y dejarlas hablar de peer a peer, de compañera a compañera.
13. Las habilidades necesarias para que ellas puedan hablar son tener un lenguaje corporal abierto, sin juzgar, usando su propio lenguaje (importante) y siempre preguntando qué prefieren ellas hacer.
14. Finalmente sugiere para nuevos equipos en Iberoamérica que se asegure que hay una persona dedicada a brindar apoyo y de manera independiente a la universidad. Con quien se pueda hablar y expresar cómo se sienten, que este entrenada para escuchar (capacitada).

**CÓDIGO:** U201F

### **Información general**

**Fecha:** 4 Marzo 2010

**Localización:** Reino Unido

**Sexo:** Femenino

**Nacionalidad:** inglesa

**Posición/cargo:** Consultora. Equality and Diversity Team.

**Información adicional:** Duración de la entrevista 45:41

1. We are part of the Human Resources, so we have actually a strange relationship when it comes from students, or what the work that we do can be for students. So it's more like the staff. Anyway, should we go through your questions? I was trying to give you more background...  
(Laughs)
2. **Well, just to start, to describe your role and task in this university?**
3. Ok, I am one of the three Equality and Diversity consultants and we have a role here which ensure that engage the university and make sure that we are aware of the legislation and we are doing training (UC01F, 10, 3) and we transform to the (...) so, different groups around the university, we can put a 'pick up' their feedback and their experiences and that things, and make sure that it's properly concluded, but it should, I mean, look into the university and the Dignity at Work [policy], and then it goes up to the university and things like that... That's what we do. We develop policy, we do a lot of DB, so for example we just had a 'disability lecture' we were around the women's db and things for lesbians and gays and things like that. We don't actually, we used to be charged of the 'Dignity at work' and the structure, but then moved onto HR (human resources), so that doesn't belong to our actually.
4. **Ok, so this policy [dignity at work] is from the Human resources?**
5. Yes. It's (about) by someone who used to work in the Equality and Diversity, but because of that it's not such a clear that Equality and in terms of well it's not that simple, it's certainly one of the strange things of legislation, it's just more to do why the dignity in the work place and that's (...)
6. **So normally you work with students and staff?**
7. Mainly staff, we do have some content for students but they would go with their dean or something. But one thing we don't do, is we don't do case work, so if somebody has suffered haressment or bullied in the work place, they wouldn't bring to us. I am saying that I have had, we do have people who (bring that?) but we, there are procedures fit within

Human resources. So if their area has got an advisor and a business manager, and so somebody should actually contact directly their advisor(...), you know, we don't do that.

8. **So in terms of, for example, in terms of bullying and harassment, what would be your task? Training people, or...**

9. Yeah, we., I've made some training for  
(somebody enters to the office)

10. for example we, as part of, as they are engaged on bullying and harassment, they [Human Resources] do a training programme, and so we are involved on how doing when talking about harassment from Equality and Diversity, what could you do if that occurs, what you are not to do in the work place. So bullying and harassment, I will show you.  
(gave me some copies)

11. That's yours actually, it's a copy of the presentation that we get to staff.

12. **Ok**

13. so that kind of things around bullying and harassment, it covers dignity at work and how is our procedures on that, also we've got a work, staff services who, ah, mediation...

14. **Mediation service**

15. Yeah. So it's basically the dignity at work procedures and how the mediation works and with comments of some of the people who is involved, and so it is about bullying and harassment, you know, bullying as an issue in the workplace, not, I mean, we do talk of harassment in the legislation which is incredible theorist because you can bring cases on sexual discrimination.

16. **Ok**

17. It's properly good actually.

18. **Yes, sure. There's more or less the same thing, they've got a course in this university for training advisors.**

19. Oh Really?

20. **So the first day was harassment, bullying, legislation; and the second day was like a workshop.**

21. Ah, ok.

22. **in certain case studies and what would they do.**

23. Yeah, we have covered case studies as well, which is always interesting, because people don't think understand how the law, like we have, serves.

24. **And how is that working, the training, how is that being perceived?**

25. We had also, the biggest training that we offer it's online training programme, the think is like, I don't know how is in this university, but in here nobody has to do something that they don't want to. In terms of

nothing is mandatory. So we can (help) the people so that they know what to do.

26. **Exactly is the same thing.**

27. And we can try into managers to get them into...

(Laghs)

28. it's like we don't work with students, so we originally work with staff. So we are very good to do a sort of ending training so that they can understand about what could be seen as harassment or bullying, but we have that for staff.

29. **Mhh, so for example if you have a case and somebody have a problem it's the formal and the informal procedure.**

30. Ok, so in terms of what it's around and what would be, all the formal would go through the Dignity at work procedure.

31. **Ok.**

32. So what happen is that the team, the faculty of Social Sciences or something, they are in contact, there's a phone number and a manager, and then you ring up for put an issue of somebody about it. So, it's a completely different part of the university, I think is the way it is.

33. **Ah ok,**

34. So, you know talking to someone you might know, might know other people, and that things so it's quite secret. And there are still meeting, and they discuss what they thought, and you would have an opportunity to talk about what the issue was. But they don't give you advise, it's like a (standing board?).

35. **Ok**

36. And then, as they don't going to go often that well, actually the contact harassment won't come with you to the meeting and help you, but they don't do that, they don't. But they may talk you or what they think you should do, do you want to write that down? (...) it's provide support.

37. **And that would be done by the advisor? It's an advisor the person?**

38. Yeah the dignity at work contact. So there are about, legal people who probably are volunteers to be involved.

39. **Volunteers, ok**

40. and they've got training. For the training they would know more about harassment, the training within the legislation that kind of things. So I think that's in the process [showed me the copy]. So you do complaint, I think if you have a complaint and you are member of the staff you would complaint to an advisor, and then go through...

41. **Like higher level**

42. Yeah

43. **But you have this procedure, if you decide to go, to take that route, but for example if you just want to make a mediation, is that possible? Because in This university they do that.**

44. Yes, you can do that, the mediation.

45. **You can**

46. Yes, I think if you've got a problem, a kind of issue of why somebody is (...) with somebody for example, you can go through the mediation service as well, [looks on the copies], Yeah, so if you have a conflict at work you could try, they try with one meeting. So I think there were a case they were talking about somebody who, a chinese women and she had a male manager who is really touching feeling like 'hi how are you?' and she was really freatened, she was really uncomfortable with that. So she went to mediation and say 'I just need to have a meeting' but in a kindly way and he was terrified that he was causing that fear but he needed to know and a lot of things to (foc?) but...

47. **They told me also that there are a lot of misunderstandings that, I mean the mediation process in some cases very useful, to arrange situation that are not really...**

48. haressment or anything

49. **Yeah, or serious cases, but in other cases it was directly to the formal procedure. And from your point of view, how is that been working, these procedure?**

50. It's difficult to know how I think how that works really. We are not very good equipping on information and data about these things, also because you have the issue of confidentiality. So, we don't know, I am working with the dignity at work person who organises the content, and working with her, we are trying to get access not like all the reports because they write a report for each meeting they have, but to ask something about, the issue was sexual harassment or the issue was bullying or something like that just to get more information. They see I think probably about 20 people a year maybe?, so not a huge number, but it would be interesting to know. If somebody goes to their director advisor leaving the formal approach, we wouldn't really know it. It escapes quite, quite...

51. **Mhh**

52. and also we would go through the employment tribunal. Well, generally here things get fortunately before they get through an employment tribunal, the evidence it's quite quite, they do not do nothing, so.

53. **Do you know maybe which procedure is the most chosen by people?**

54. Ah, it might be on, it's a good question, it could be I was thinking if somebody goes to the Dignity at work and they gave the basis for their meeting, they decided that they wanted to go through a more formal procedure or not. So, a lot of people they just leave the university if there has been an issue. Or I have hear of people who go to the Dignity at

Work meeting saying: 'Actually I know you can't do anything about this but I am leaving the university anyway, but I just wanted to tell you that I go'. So the problem is with that is the way the system is organised, it's that they can't go and tell anyone else, the Dignity at Work contact can't go and tell someone, so in terms of if there's been an issue and there was discrimination against with an official department, so they. Yeah, so when there's been abuse I don't know, probably the formal the one.

**55. Ok, because you have the definition, the leaflet about harassment...**

56. Oh yeah, yeah.

**57. How do you think this kind of definition or information can serve people to speak more about it?**

58. Well, hopefully. I think people don't know what bullying is or harassment is. And they might. It's just turn to make sure that they realize that what happen to them is not ok. And that it's not all right, because sometimes people can say 'Oh it's just the management style' or 'it's just a person's personality'. But actually we are just trying to make sure that they realize that their issue and that they actually should do something about it.

**59. and this kind of publicity, [leaflet] let's say about the policy arrives to the students?**

60. No, this Dignity at work is something to staff.

61. **Ok.**

62. There's is something, do you know more about Dignity at Study? [ask to a colleague in the office] they are trying to get a preview actually which isn't good.

**63. Ok. When you were talking about that decided to leave the university, what would be the other opportunities that they would have before deciding just leaving the university?**

64. They would to their advisor, they could go to Dignity at work advisors, they could go through a staff department they can share, they can tell the manager, for official member of staff often have mentor, they can go to a mentor, if you are a student you can go through a supervisor, with their tutor, I mean, all the students who are in colleges, so they can go to the college and tell them, within the college itself there are some staff that work specifically with students and staff. Because, that's an issue because we have colleges.

**65. Exactly**

66. And we don't know about their issues, because we are in the university, and Psychology has an harassment officer and each college...

**67. So, each college has an harassment?**

68. Yeah, all of them do. Well I think.

**69. So, for example if they just want to speak about it?**

70. Oh they actually, I forgot, they've got the counselling services. A lot of people go through them, for example, if they might go to the counselling services 'I am feeling depressed or I am just feeling down', so when they come down well that's because of work and stress. But when you look how is stressed is because they are being harrassed or they are being bullied where they work.

**71. So, is it normal, well not normal, but is that common, you have a lot of cases? You told me about 20 or?**

72. That is at Dignity at work, I dont' think that we are very good equipped as I mentioned before. So I don't know how many cases have the advisors or anything, we should clear that information but we dont'.

**73. Because of the confidentiality?**

74. Yeah.

**75. Ok**

76. and also because of what the haressment, because that is an ilegal issue, and then because the univesity can't have because it's a lot more competians I think. But we know about dignity at work, not necessarily haressment issues, we don't have any number. I think counselling services [consults some documents]. Yeah Employment Relations actually, do with people as well, haressment and discrimination. So Dignity at Work they try to work it out and desicions (...) bullying, sexual haressment. So the thing is that you give people different groups, like staff counselling, they keep their information but nobody will request.

**77. So in terms of coordination teams, or teams which are coordinated, it's more like every college has...**

78. Yeah,

**79. their structure**

80. Yeah, and they are different

**81. Maybe their own evaluation systems?**

82. Yeah, yeah

**83. Ok. And for the horizon what would you think would be the best strategy to make them speak about it?**

84. Oh to break the silence, you mean.

**85. Yeah. What is working?**

86. What do you mean exactly by break the silence? Like make it public?

**87. Speak about it, not exactly public because you can also speak confidentially.**

88. Oh, you mean a surt of actually to have themselves, to speak about their problems and that things.

(Silence)

**89. Even in the confidential way...**

90. I think *Dignity at work* [Policy] one's problem is the confidentiality, but then you've got the feeling you have to go too serious too quickly, like you are now going like the legal like a more formal complaint against somebody, but a discussion you are just trying to somebody else point of view on that, that might be a starting point. I mean the idea is that have the meeting and then to find what they want to do. So might be a good way a surt of, talking to someone else about it, but not pushing you in doing something that might have effects in terms of your carrer or anything. But just coming and get someone else statement I think *Dignity at Work* [Policy] could be a good thing from that regard. Because actually students or staff members, there's a lot of fear that if you speak to the wrong person about it, it will have an impact on you, specially if you are under a hierachy, if it's your professor, if it's your the head of the department for example, I mean you are scared about what can they do because...
91. **Well, in This university they've got a system, because they choose an advisor, you can choose the advisor, even for the mediation procedure, and they just say 'I want this person to be in the meeting' or this not, and that was apparently working because they can choose the, to whom tell the story, but I don't know here...**
92. Yeah, I used to work in the University in New Zeland and we've got posters and there would be posters of a lot of different contents. They even they had the process and you could basically just choose to whom you would feel confortable talking to. I mean they were just really starting they were like 4, 3 people working and so, they would say that you would feel more confortable (...). But here is different, here you don't know who is going to be in the appointment.
93. **You call, and then you have**
94. someone who hangs you. So, you call and someone gets the message and then they say 'ok, this person is part of the staff of the university' and they do a, who is in a different part of the university, so they try to keep it. Because they first try to follow the faces is someone go, they don't know (...)
95. **And then you go with this person, you get the appointment let's say.**
96. Yeah, so they have a meeting and you have one meeting with them.
97. **But not with the person who is being accused, it's not a mediation?**
98. (...) on the basis, but the Dignity at work thing is just an opportunity to speak with someone who is completely separeted from the issue and give you a chance to have a discussion with them. And maybe about what you think you would need.
99. **Ok**
100. And then you might go, and then you might define, you might confront the person directly, which can work if you feel confortable or not



too bad, or you can go through mediation, or you want to do it more formally and the university will give you an advisor, if you think to contact the person directly. So, yeah, you go to the formal.

101. **Ok, and in terms of evaluation for example, if any college has assistance, what would be your general procedure to evaluate or to have an idea about the policy?**

102. We are now working on that, it's a good question. Ah, I don't know, I think we have a review but, I don't really have it now [searching papers]. I think we should do, and now I am gonna start doing, to start looking for the information directly, to start doing that, but we haven't done it until now.

103. **So, from your perspective what would be the strong points of the procedures to make them speak?**

104. Ah, I think, it's good because you've got an informal chance to talk to somebody.

105. **Mhh, and to be maybe informed?**

106. Yeah, because in theory all the people, all the contents, should have understanding of bullying or harassment legislation and that kind of content. So, someone, I mean, if someone is not sure what's happening to them, and they go, 'well actually I've got somebody shouting me 'is that bullying or harassment?' Or 'I am just not very good on my job?', or 'somebody is touching me but I am not very sure with that, should I be concerned with this or not?'. And hopefully the contents make people actually to think if they probably need to do something.

107. **To know what's happening to you, and to have this chance?**

108. Yeah, sometimes, because if you talk to people friendly, yeah, you know that they are going to, you know, they care about you later, they cannot take you fired, they can talk to somebody who is more impartial, maybe that's the difference.

109. **And in terms of the weakness of these procedures? Would you think improving some...**

110. I think we would, we don't have good information about it, how many people suffered harassment or something, there's no coordination on information. So it's very hard to know whether the policy is doing anything, or if training is doing anything really, because we don't know if people are being under harassment now than 5 years ago, we don't have any idea.

111. **Because it's started, this policy, from?**

112. Ah, that's a good question.

113. **You've got more years I think than in This university...**

114. Yeah, it has been working for a long but I am not sure. Do you have any idea [asking to a colleague in the office] 2001? [looking on the computer] well let's say at least since 2000.

115. **Ok**  
(Laughs)

116. **And what would be your recommendations to improve these procedures? What would you recommend?**

117. Ah, coordination. So, if you've got that people can complaint on an issue, then it should be coordination through the institution. And then everyone involved in a, if one could be a positive content reason, for anyone who is suffering gender violence, is to have people trained.

118. **That's maybe what you can do from this office?**

119. Yeah, but you can out some legislation, but you know if you are a supervisor, a student' supervisor, or a staff supervisor then you should have a training really.

120. **Each supervisor? From the general policy for staff?**

121. Yeah, we try to, it should be, we try to train some managers of the teams, but we can't force staff. Ah, HR (Human Resources) is preatty good HR basically (...) the training, so we've got really high (...). Otherwise, in the university, because anybody really sees what's the point on that. That kind of issue, probably you don't even care about it until it affects you, and then they probably will become interested in harassment and what to do if I am harrested, because it affects you directly, but until that...

122. **And would you say that it's successful this strategy? This policy, or not?**

123. Well, I don't know really how, I just I think it's good to have it there because people use it, and I think if they need more, I think it's probably doing something well. (Silence)

124. **With these things to be improved maybe, coordination...**

125. Yeah, I think we have to make very sure that people feel confortable in talking and make it sure that they feel, that they are not going to be, they can not suffer to talk. That's why this is good, I think people are a little afraid to get the director or adviser.

126. **Because why are they afraid to speaking? Because of the consequences?**

127. I think to have a particularly talking about HR (Human Resources), if you talk to an advisor they are going to talk directly to the manager and say 'we've got this complaint here'. And that's what happens. So, I think (...) and then HR will make the manager (...) because they are part or the managers, so if anything happens HR will (file) the management of the person trying to contribute (...) but that is not true, I think that could be a (suspicion?)

128. **And do you think that this university is worried about avoiding these cases or situations?**

129. Which one? If they are worried?

**130. There's not here, but if they are worried? Because the policy exists, so...**

131. Yeah, I mean, in terms of disability we are doing training and we have policies and we tell people (...) But I've been worried about, we are worried about that people (...) But the other part of This university, and probably is happening in other universities, and probably in a lot of universities I think, and it's also about being losing good staff because they've got an issue in their department and they just left, you know, who just left because they have been harassed, and it's such a shame because you are losing really talent staff.

**132. And what would be necessary to avoid this ending for their careers?**

133. Ah, (silence)

**134. Or to improve the policy and make it more..**

135. I think it's not only the policy it's about the culture of the organisation and that it's more difficult.

**136. In terms of training or when you say the culture...**

137. Yeah, I mean, yeah. The certain thing is, that, if you don't, if someone is making a mandatory you can make everyone doing it, but if it's not a mandatory then we can not force people doing it and they can continue doing what they want. It's difficult even for the training, you know, we don't hope that people stop doing, but I think it's perhaps, it's not what you think to tolerate and what you not think to tolerate (...)

**138. Mhh**

139. And also we need to know it, because the university is so big, so many different areas and we don't know what's going on in different parts of the university.

**140. We were talking about in This university, about the acceptable and the non acceptable behaviours.**

141. Yeah, you could make it very clear. It's saying 'we will tolerate.., but we won't tolerate that kind of behaviours' and if we find that someone is doing in the university that would be formal, you know, it's like 'if this is happening to you we can do that', and I don't... the formal (whispers). The problem in This university is that you can have a policy but trying to make the policy particularly applied cross the whole university, and it's incredibly difficult (...) So, it can be a very good good practices, and some areas might be perfect and then other areas will completely ignore and do anything.

**142. You have to cross the bureaucracy...**

143. Yeah. And then some people just say let's turn the page 'I am not going to...' 'I am not going to definitely do that' (...)

144. **But it's a shame because it's a very good university in terms of quality...**
145. Yeah,  
(Laughs)
146. **For example in Mexico, we are starting to speak about this in terms of quality, so 'if you have such policy well, you have also a good point on that'. If you are a good university you offer safe environment and policies...**
147. Yeah, I think the problem of This university really is that, because it's This university, that people put up with a lot of stuffs just to work here, just to be here. (Laughs) So...
148. **Yes, yesterday I was with some friends and one of them, I was speaking about my PhD project, and he told me about a case, about a particular girl who just left. So it happens, it really happens.**
149. It's a culture between students, because it's really hard to be here and then you have to do a lot of work and that's really stressful, and that's why people just think that, students think that they can't handle it, students think that that the issue 'it's about me' and it's not the university (...) 'I am just tired' and sometimes, or what might you prefer? I mean, if you are running a case, or going through the formal or just leave it. And then, it's just, I think it's under (staff preservation) it's just easier on you if you just run away from the situation. We don't do such interviews here, and I think it's a shame, and I think there will be something good to have, because to give people the opportunity to say why are they leaving and getting that information and trying...
150. **But you mean interviews in which moment? When they are studying?**
151. When they are leaving.
152. **Ah when they are leaving.**
153. Yeah, the staff anyway. Also I think they do collect some information from students to leave, I think, as well. But in a lot of cases, it's not stuff of the university but they need money or family circumstances changing. But if it's staff it would be very benevol to have it.
154. **And for example, when you were talking about the counselling services.**
155. Yeah.
156. **And the advisers, do you have any idea about how is that working?**
157. Ah, I think we don't do that counselling services, we are for staff support, so, I know they are really bussy (laughs), really bussy, they don't have enough people to see everyone who wants to see them really.

158. **Mhh**

159. But I mean, they are used, yeah, but they need more people I think.

**160. Ok. Well, I have another about coordination, but you've already told me. And about the recommendations that you would made to Spanish and Latinamerican universities that are trying to start promoting equity and diversity?**

161. Ah, it could've been '(top down)', you know that stuff?

**162. No**

163. So, well is something that This university doesn't do (laughs). This university doesn't do that ['top-down]. You know you have an organisation and the high of the organisation is going to say 'This is acceptable and this is not acceptable' and 'this is how we are going to run the university'. So, it's gonna be right from the top of the university. You know 'we believe in equality and diversity and everything that we will do run within'. So principles, and you know, 'so if you don't grow like that you are not welcome here'. And that's when I say right from the top, and then everything has to be in line from that.

**164. Yes, we don't have that yet.**

165. So you need a challenge really right from the top, because otherwise you can have policies, you know, haressment staff, you know, but they need to have, you need to fit the culture of the entire organisation. And that's the challenge, or even if it's in a department, (...) you need someone who says 'I have to tell you and you will have to do that' and that's the way we are going to operate, and you need that, otherwise it's too easy to have policies that nobody listens to. And you could've, yeah, I like numbers, you could've dates to make sure that things are working. And the other thing we do quite well is networking. Staff networking, so you could've make sure that you are talking staff and students, so you are talking to the people who is directly or could be directly affected. So if you want to know wether have to be judge at this university or area, or what is willed in this university. You will need to show other people that they can actually talk to un employee or something.

**166. That's why it's important the training, no?**

167. Yeah, (lughs) and operative, more than training, mandatory (lughs).

**168. Ok**

169. (...) in practical situations it's more difficult. But I think the most important thing is top-down point, and I think this is the most important thing if you want to really make sure that you have an institution where this kind of things don't happen or shouldn't happen, that's the most important thing.

170. **And I was wondering there's a student's organisation?**  
171. Yeah, the University Student's Union.
172. **And that is another space to go?**  
173. Yeah I think so, Sophie she is the Women's Officer, so she is very inclusive and I think you can have a talk to her.
174. **Yes, I have made some other interviews with women's officers, in This university,**  
175. So, she will be the one I think.
176. **Well, that would be more or less the questions that I had, I don't know if you want to say something or ask me?**  
177. So, you, so what is the plan? trying to have a guidelines about how to have this policy as well?
178. **Yeah, actually the Catalan goverment paid for a research of two years, and it's already finished, they made like a guide of successful practices, and with that they made a questionnaire stating that students needed it, the measures. Because we don't have a space where people can go, and so, we proved with this research that those measures are working and how to implement them, becaus it's not like creating and saying 'we think we should do that' but what are already working and working well, and try to have a general policy of the university but also in terms of specific practices to give this leaflet to all the students who enter to the university, when you pay your master or whatever, to be informed before you enter to the university and then to start having the advisors also but with a structure more or less designed before. And that would be the idea...**  
179. Cool. When do you think this will be done?
180. **Well, I think in November**  
181. Can you send us a copy of it?
182. **Sure**  
183. That would be really good.
184. **It will be in Spanish but then I will make an abstract in English.**  
185. Oh, he speaks Spanish, don't you? [colleague]  
(Laghs)  
Ok.
186. **Yes, sure absolutely. Ok thank you.**

**CÓDIGO:** U202F

### **Información general**

**Fecha:** 22 Marzo 2010

**Localización:** Reino Unido

**Sexo:** Femenino

**Posición/cargo:** Estudiante, Ombudsman de las Mujeres (Women's Officer, Student's Union).

**Años trabajando en la institución:** 5 años

**Información adicional:** Cuestionario enviado por mail.

- 1. Which are your main roles or tasks at the University?**
2. Women's Officer is a full-time officer of this University Students' Union (CUSU); this means that I'm employed to run the Women's Campaign in This university, ensuring that women in here are represented in their colleges and the University, giving welfare and action support to individuals and college Women's Officers, and coordinating the campaigns which make the Women's Campaign a dynamic centre of activism in the University. I sit on University committees and act as the student voice for gender equality in an education, social and pastoral context.
- 3. Brief history of the Women's Officer.**
4. There have been student Women's Officers in the colleges since at least the 1980's, and the full-time position was established in 1987.
- 5. Is gender based violence at universities (sexual harassment i.e.) a visible problem in your university? Which are the levels of acknowledgment at the university of this phenomenon?**
6. Recent research conducted by the National Union of Students Women's Campaign has indicated that one out of 7 women students in the UK experience sexual assault or violence. We have no reason to believe that the number is any lower in This university, but people often assume that it doesn't happen in this university. Therefore, there can be a reluctance to talk about gender based violence as something that affects a lot of women. The University does have a sexual harassment policy, but a lot of student's might not think that placing a complaint under the policy would be a productive or supportive process.
- 7. What kind of measures do you know/practice to prevent gender violence or discrimination against women (at the university)?**
8. As a Students' Union, we attempt to support a nondiscriminatory policy in our events and campaigns- we actively campaign for gender equality (a recent successful campaign was the "consent" campaign, which highlighted that consent to sexual activity can never be assumed). The Women's Campaign often speaks out against sexist attitudes which

result in demeaning or disrespectful events, language and images of women.

**9. According to your university legislation “Sexual harassment is defined as occurring where any forms of unwanted verbal, non-verbal or physical conduct of a sexual nature occurs, with the purpose or effect of violating the dignity of a person, in particular when creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment”. In terms of the formal and unformal mechanisms, how does dialogue is taken into account to provide support to the students or victims of sexual harassment?**

10. Students have many sources of support if they feel that they are experiencing sexual harassment. For example, they will have welfare Tutors in college, as well as elected representatives in their colleges and in the Students’ Union (CUSU), chaplains, the University Counselling service and college nurses. However, there could be a more robust support mechanism which is more clear about a student’s rights and what they can expect from the process.

**11. Do you consider those mechanisms as successful? Why?**

12. I think that they **could be a lot better publicized and talked about**. I also think that having a harassment policy also only deals with the symptoms, and not the cause, and we need to be tackling misconceptions and stereotypes about gender which bring about problematic behaviours.

**13. Which do you think are the main strategies that help students and professors who have suffered a situation of sexual harassment at the university to speak about it and break the silence?**

14. I think that there is still some stigma attached to sexual harassment, so women who experience harassment might not feel comfortable talking about it because they feel that it may have repercussions on their working and social relationships with staff members as a result.

**15. Which are the main procedures defined to deal with sexual harassment at your university? Can you explain a little the procedure to follow or the bodies and people developing a task in that policy?**

16. An experience of sexual harassment, if reported, will be dealt with under a complaints procedure which will generally attempt to seek an informal resolution through discussion or mediation, but then it can become a formal complaint.

**17. Can you point out weak and strong points of these procedures?**

18. It is often **unclear** what a complainant can accomplish through a complaints procedure, as the disciplinary measures which a staff member or student can be subjected to are often uncertain.

**19. Which is the role of dialogue in these formal/unformal procedures?**



20. These procedures generally prioritise dialogue, perhaps to the point where actually engaging in dialogue would be harmful for the woman.
21. **Sometimes is very difficult to speak out about any sexual harassment experience, because in most of the cases, victims prefer silence. They are afraid to denounce. In which extend does your policy contribute to break the silence of such cases?**
22. Often, victims don't "prefer" silence, but rather are concerned about the consequences of speaking out about a difficult experience to a non-supportive environment. I think we need to create an environment in which sexual harassment is clearly unacceptable. I think the policy goes some way towards addressing this, but there are deeper cultural trends we need to be addressing.
23. **This university has an *Harassment, Discrimination and Bullying Policy*, in order to provide equal opportunities for all. Based on your experience, how has this policy been working?**
24. The Dignity at Work policy aims to support staff who wish to complain about bullying and harassment. It does provide staff with a procedure and a network of mediators/contacts who can support their complaint. However, there is still no comparable policy aimed specifically at students, which is something that CUSU has been working for for several years.
25. **This university do not tolerate harassment, bullying or discrimination. Moreover, you have formal and informal responses if a case happens in the University. Which is the most useful? Why do you think they prefer one or the other? Which of them allows victims to speak more about their experience?**
26. This really depends on the context- for some complaints, encouraging informal dialogue is a suitable approach. However, for more serious cases of harassment, informal dialogue is no longer productive, and a more formal approach to placing a complaint is better for the welfare of the complainant.
27. **How do you measure the results of this policy? Do you have any evaluation, assessment to improve your practices? If so, could you provide an example?**
28. Supporting individuals through these policies is very important not only for the individuals but also to highlight where this university as an institution is falling short in terms of prevention. Student complaints have highlighted the need for anti-bullying/discrimination training, so that more staff members are aware of the possible effects of their actions on students, and how that relates to equalities legislation.
29. **In terms of *Counselling Services* and advisors, according to your experience how do you consider those mechanisms? Are those mediators effective to help victims?**
30. Many students find it useful to speak to a counselor about their experiences.

**CÓDIGO:** U301F, U302F

### Información general

**Fecha:** 19 Marzo 2010

**Localización:** Reino Unido

**Sexo:** Femenino

**Nacionalidad:** inglesa

**Posición/cargo:** Asesora contra el acoso sexual (Sexual Harassment Advisor) y Consultora. Equality and Diversity Team.

**Información adicional:** Duración de la entrevista 1:25. Dos entrevistadas al mismo tiempo.

1. I haven't introduced you properly. She is one of the harassment advisors point contacts and also...
2. *Yeah, and that's why I will ask you a question which is in what context are you interviewing me, in terms who you think I am? I mean in a way you can ask me to discuss that, but you know I just had that question in my mind, you know? Does that make sense to you?*
3. **Yes, well, actually...**
4. *Who do you think I am and how might I gonna fit in, contextually, does that make sense?*
5. **I've made some interviews with advisors in this university, specially here, so I have another questionnaire but there are general questions about your experience and how is that working, if the students are talking or not and what are your main strategies to make that happen? Because in Spain, from our experience, they just don't want to, they go with a friend and... because I cannot go and interview a student because probably...**
6. Sure
7. *But, I just need to point out I am not harassment for students, I am for staff.*
8. **For staff, ok.**
9. *I have a lot of experience with students but not, I am the kind of person that people come to me, that's why I am a harassment support contact I think, so I do get students coming to me but not in an official capacity, so if ever I have one bullied on this kind of things nothing happens. And also if I highlighted now then you can get your questions.*
10. **Ok.**
11. *It was a perceived event which is very much to do with the situation because we had an action involved, and that was very difficult for me, to in terms of what to do...because it was very new. So I reported it to the people within the context, the people that look after, the guardians and*

*directly to students, but it was a quite interesting thing the, I can also tell you.*

**12. Yes, because I have already made an interview with an advisor for students, so it would be excellent actually. Well, exactly to start what are your main roles in this university and what are you doing in this Equality and Diversity Unit?**

13. I am the Equality and Diversity consultant since 2002, I was the first (press) holder. And the team is granted from 3 of us now, and my main role is to ensure into the College the Equality legislations, that's the prime goal and to make sure we are an inclusive organization, main for staff, but for staff and students. But because of the driver is mostly the legislation framework I focus into resources and my main focus is for staff. We have a since 2000, but that doesn't mean that I have to ignore students it's just that do have a different support and advisors or mechanisms, so deans, tutors and Student's Union.

**14. Mhh. Exactly.**

15. So, I am focused on policies implementation, good practices for staff and try to engage with students in a different way to make for them a safe space, and engage formal policies, so we can do it, but in terms of the harassment policy in particular and how to try to make sure for students and staff will be covered, in terms of the harassment, if a student is kind of harassed by a staff member that's a tricky one, because which policy will be use, which policy does the student know?

**16. Mhhh**

17. So, let me give you a kind of overview, that harassment is kind of almost a secret string, the main strings are ethnicity, age, gender, disabilities and that harassment means is around eliminating all forms of discrimination. So kind of a (secret) line.

**18. Mhh, that involves...**

19. trying to (bit it) eradicating all harassment issues in the equality strings. But it's almost a secret string.

**20. And this harassment policy has been working well?**

21. We developed it the Harassment Policy in I think about 2003, 2004, and before that, the College didn't have a particular policy. It was needed, the college made a staff survey in 2002, it's the first time they made a equality survey, and there was, the findings from that survey were quite worrying, in the harassment and bullying wasn't to be, as we needed to take off, so that was the driver against, for giving the policy indeed. And my role in the policy, because I am not operation as people from HR are, I work more trying influence policy, and my role was, I was as to give enough mechanisms guide. We thought, harassment is a tricky one, it's more difficult for a lot of reasons, not (list) staff and so, are you sure quite fitful so they [*telephone ringing*], so if you just have a policy is not enough because that was Dignity student (laughs). Harassment, well how to manage it? But what we wanted is how do we prevent it, how do

we do it more informally, so that were (risk?) people, so that was the quiz and we had to do that, if somebody feels that is being harassed but they don't want to openly go to HR or maybe by their manager, they can go to somebody in the network such as she and talk about it in total confidence and they enormously. And the support person will really talk with them and explore their options. So at the end of the advise they like a shoulder (laughs), a professional shoulder not counseling service, but really in terms of highlighting what the options available for them, so to recognize them in a screen.

22. *Yeah*

**23. Mhh. And what about you?**

24. *I am an administrator and I work in this university for 5 years, almost 5 years now, and I look after postgraduates for courses. But for under the 5 last years I've been an undergraduates administrator. So, I have very close contact with students and some of the post graduates students are also employees.*

**25. Exactly, like me.**

26. *Yeah, so I just thought, you know, to mention it because it's a little bit... and also harassment support and I've just interviewed one person who was student and an employee. And I am the harassment support contact and I train harassment advisors to be able with the issues. And that was my previous employment, and then I thought that this, when I came to This university I saw what The director was doing and approached Her and say, what can I do? It's in a different role.*

**27. Yes.**

28. *But at least I can bring the experience that I have.*

29. *I think we also recognize is one of the strengths of course of the people but they have to undertake training, but she brings us also, you know, some of them [harassment advisers] have different experience, they are professionals as well, and people have ideas as staff. So we can, well, the people that came forward to be trained have strengths that we do recognize and we work with more academics, so most of the support networks teams tend to be professionals support staff, not academic. We've got one professor and that's really important because that gives the route for PhD students, so PhD is a kind of in the middle the students and staff, so, and off course we take from his experience as well. And I don't think a few PhD students will come to me as, if they have problems, so the students... that will be particular involved with them because...you know they just don't take it seriously or that might be damages of things that could be the end of their careers.*

30. *Yeah, yeah.*

31. *So it has to be treated really carefully.*

**32. So, if there's a case, somebody will come, a member of staff or a PhD student, will come with you?**

33. *It depends, we published the harassment policy contents, have you seen them? It's on the web.*

**34. Exactly, yeah.**

35. And then we give a copy for each of one who comes to the training. So we (run) for harassment and as well for staff and managers and academics, so there's a lot of opportunities for people to hear about it. Although it's been for around 5, 6 years and people still say 'Ah, I didn't know about it'. So it's quite often, it's still a few, and people tend to go to the harassment content, or myself, we are really feeling vulnerable and they can see that things are probably wrong. So you have to get people at the early stage because harassment does work like that, unless is physical harassment,

36. *Yeah*

37. You know, it's more subtle, isn't?

38. *Yeah*

39. And people, or really don't want to do anything.

40. *The daily life and comments or verbal things...*

41. Yeah.

42. .. and they must be confident and so, quite often somebody would say 'where I am going to talk to? And they would probably say will be anybody who will support you. it's not used hugely I have to say because most people do think (...) or work it out for themselves. And if they are employees assistance team called SUAR.

43. *Yeah, I am just trying to find it [searching in documents]*

44. Yeah (...)

**45. Which will be also for staff?**

46. Actually everyone, yes just staff. But again that's anonymous and this year, so again cases are recorded, just numbers, so if somebody is really needs help they can get up to (...) and they can give them a provisional counselor so it could be for bullied, it could be anything but obviously harassment (...) what happened (...)

**47. And from your experience what would you say about this kind of cases, are they very visible or, in this university are?**

48. Sexual harassment definitely not. It's only came to me a person indirectly. So again, it's one particularly, a person, who was a PhD student, female, from another culture, not English. She claimed harassment from her PI (Principal Investigator) and she was close of finishing her PhD, so we opened a harassment case and then it was reviewed as sexual harassment. So, she had not tacked me about it, and she came to me saying me 'Can I have another PI that the one I have?' and she came out later directly. Perhaps (...) this person has very, well, harassed literally, and she ended up taking time off. So how I managed it, and they refused, this has to be anonymous, she refused to change her PI which I think is quite shocky, because, I think on the basis it's quite (dramatical?), I think they felt is to change the PI, because of the allegations and (...). So she did through the student's complaint procedure, the student's harassment procedure, which is different from the staff one and basically I thought that it wasn't handled very well, but it was handled according to the procedure. So again, just to highlight

what do I was thinking about the procedure, and then I said it was done badly, so it was the PI head department who did investigation [gesture]. So...

49. *Yeah.*

**50. Yeah.**

51. You know, in a way, it's hard to be impartial, I think we try, but again, you know, if we are investigating a senior academic who is being accused of harassment, they wouldn't be completely convinced, we don't know, we have nothing. But, the thing about harassment as well, is that if she felt to us and gave reasons well, HR (Human Resources) constitution tend to do is just listening and say 'well, that's not harassment'. (laughs) Actually what is the impact for this person? I has to be taken seriously. But again it's a problem of relationships, but they difficult will...

52. *Yeah, we are in an academic environment, let's say for example, you know if a member public feels to be harrassed in the UK, they can go to the police*

53. *Yeah.*

54. *and the policy will describe it as 'if you think or believe you are being harrassed, you are, and they take you seriously from that point.*

55. *It is.*

56. *But it happens to me that, we have to realize that in an academic environment...*

**57. And sometimes we ask for evidence, in This university they were telling me...**

58. *Yes, you have to be scientific, isn't? (laughs)*

59. Originally, yes you will have to give evidence. And if you don't probably it would be complicate, because it's a particular, we call it competitive (entirement) which means, if the PI is accused or chartered or dismissing somebody's views or being bullied, patronizing, making feel stupid, instead of supporting the complainer we tend to go 'Well, it's gonna be (chart) you know this is real life', but it wasn't, I mean exaggerating, but the supportive teams tend to the academic and not the complainant who is quite often...

60. *Yeah, yeah.*

61. [the complainant who is quite often] (...) feeling being intrusive, you know, or ridiculous, or 'We didn't mean that you are misunderstanding where is that coming from'. So, that's the kind of down side. We have to (change usually), but that's the harder thing to crack. And I think that it is changing, there's no doubt

62. *Yeah*

63. In one of the strings over the UK, it's such about legislation, when we were talking about Barcelona haven't, you know they are just starting with the Equality teams, and I guess that's because as the diver for my job was the legislation implementation. You know the UK has about huge and significant equality legislations, so, you know which is, I mean we have to change. But divers don't like change (laughs).(...)

64. *Anyway, it's really recent, I mean when I say recent, they've been doing it during the past ten years.*

**65. Yes, exactly, more or less. Maybe in the United States is more like...**

66. *Longer*

**67. Yeah**

68. *Yeah, they started first and we followed it.*

69. *At the eighties.*

**70. Yeah, gender violence and...**

71. *Definitely*

72. *So, another kind of barriers it's a positive and negative, in terms of changes, we first started talking about it, saying well 'let me know more about equality and disability' and people say 'yes, yeah yeah we don't have a problem' and that was not discussed and so, that we think is once, (...) we did it in a positive way, talking to people, and most people were completely on board, 'we've got to do something about it', we had been slow, but once we took off some of them really, high education institution don't introduce such scheme and a lot of heads came quite early and the scheme involved them as well, and they also changed it. (...) To use it as a useful skill for people. And we've done through the training, mediation training we try to keep it up training people from being abused in a different way. There's a lot of oppositions, a lot of human oppositions about the Duty Laundry: 'Oh my God, what's going to happen?'*

*(laughs)*

73. *And for people sounds, assume they had (over assume) about harassment. So that's another kind of (engagement) from management that skills, again that have to be involved, has to be supportive staff, which means trained staff and there's a good range of trained managers, supportive staff, professors, and there's no bullying mechanism now and these roles are very respected now for the College, Director introduced the Scheme and they make regular kind of meetings so people can be motivated, and the managers of course because these people who are harassed will contact managers! And they can say well, this is taking time, how much time is this going to take? And are they going to speak with me any time? will people complaint about me? But again I think we have really moved on, I think (...) and individuals speaking is wonderful, to have someone who believes them what are they saying, to share.*

**74. Or to hear them...**

75. *Yeah.*

76. *Because once it came to our team, I would say, it's too late, by the time they go to the harassment contact, the one who is in the wall... So they have to do a complaint within the Dignity [Scheme]*

**77. Mhhh**

78. Or that's the conclusion they take, But we can't we haven't be able to interview them quite often, the professor. If you want to hear an example of successful I think, a researcher got into a patent dispute, we have an innovation which you know, (mutulises) the applications of researchers, and they put it, many people made it (...) companies, so there were two researchers that got these patent, but (buckaly) the patent that was, was an American firm, (...) much than us, was, it was the PI, her boss, head of department who declined completely. So she was (...). So the academic who was a professor, (...) and basically got off and stopped and she was recognized bullied (...) research, and got a job in another university and she came and she looks so happy. So it happens, the Scheme does really work, not in a formal way because (...) which didn't have to take an agreement because that could really have high risk for staff, you know, a formal procedure is 'Ok, I will just (...) to stop (...) I will take an agreement', but again if you take an agreement on your manager or an academic or someone more senior is quite high risk.

**79. Mhhh. Because maybe you don't have, your information, the information you are providing will be ending in which person, so...**

80. Absolutely. You have to got so much evidence in a harassment, so it's difficult, particularly not many people sexually harass someone in public.

81. *Yeah*

82. So, you just get fear, and such feelings ashamed, embarrassed, and helplessness, so it's a pretty hard thing to do through the formal. In fact, one case I had with staff, it came to me indirectly. A main manager came to us in confidence, I will not say the name, I will say my colleague, and a female staff member had showed us a tape, by the way you can not tape, we are not supposed to tape conversations, but she had, because when she was doing her Ph, her (...) her manager (laughs) he basically ask her to take her clothes off! (laughs) Sorry I should be laughing but I am just thinking that at this stage (...) Yes, just (...) so she took her (...) off, and 'What do I do? She also indicated that the head of department told her 'By the way you cannot tell anyone in HR (human resources) they won't just believe you'. So, she was like scared and so she didn't make a formal complaint, and I went to, she came to talk to us, she showed the tape to us, and everything was on the tape, and certainly I think she went back and basically got to double game and again, so she did tape another conversation (...) procedure person seriously.

83. *There's a particular cultural thing as well, isn't?*

84. It is

85. *That exists with academics, on the medical in particular I think, you know, they hire it up.*

**86. Mhh.**

87. *In a way is almost like the psycho abuse, because they have suffered very often, they've been harassed, bullied so much in their training and where they work, it seems cultural thing, it's constructed within the environment and their situations. So I am not blaming with the person*



88. No, no.

89. *what you doing, you are doing and why, we need to protect them...*

**90. So, for example, when somebody arises to you is because they've got this previous procedure, to analyze and decide whether I go to an harassment advisor. So when they arrive and they come to you, what is the procedure, what are your tasks with this person? What is your mission, what would you do?**

91. *Mine, would be purely to listen. You know, because, in my experience what happens to the person is not being able to resolve this relationship, communication issue, because that day, all I can think is being, you know I have to come and be purely objective I've got no evidence on this, I am just listening to this person. And they talk, the family, they talk of friends, but almost at this end I am a kind of a "loop", 'this is going on and go and go on, they are coming to work everyday and it's the same thing whatever they...*

**92. Mhhh**

93. *this relationship and they can't get out of it, and so they talk and talked through. And basically at the end of the hour or whatever it is, more (...) I've been advised it can approach the person, I mean, obviously it's coming from a dialogue you know, I know, but that must be the first thing. It's not much advice I think, or that you must talk to them. What you do in the listening process is you know, to listen. I mean, if any says or I though that someone would be in danger, the first person I would contact obviously is The director, but it's never happened.*

**94. Mhh**

95. *I mean, if it's a very serious thing and obviously what I would do within the context of HR (Human Resources) I would say, you know, 'there are processes that are in place', and giving them to the Policy, and there's a visible manifestation of the policy and it's represented in literature and on the Web, so if somebody comes I would tell them to have a look because it's quite transparent as long as they know where to go [conocer el sitio web], so they can look what, mine would be informal, talk to them, and they know that because I make that explicit. But then they can go to the web and see the next stage which is more formal processes and there's a lot of information, and there are the tips that people can see: "How long is going take?", 10 days of it? And another 10 days, 5 days for this, 5 days for that, you know, turning around, you know. Whether what happen it's not, I am not, you know, the information it is given to a person is harrassed.*

96. *The harassment contact are giving a kind of full (orientation) in their meetings, obviously people like her are very experienced on what are they doing now, but again there is very structured, almost like an interview, but with the support content, and asking opening questions, so again it's an element to say what they should they go, and then the content will put out those proving questions to really find out what's going on and the adviser says: "have you tried this?" establishing what they have done, or if they are comfortable doing that, or whatever. And*

then, there are kind of, they turn into well, “there are processes and procedures” if you want to go formal, or there are other things you can do. In quite often, they might, in that stage they might come to me for instance, if somebody had an incident and the harassment support contact point necessarily knows about the process to follow, so for instance let's say they've been invited to a function, an ex colleague is been invited to a work function and somebody didn't like it through them out and they might be somebody saying “what is that policy on that?” (laughs) and I can often intervene with the head of department or the manager saying “this is taking inappropriate we need to...” but again.. there are some successful practices

97. *Yeah. The sexual harassment, you know thinking this cultural thing that is embarrassing in academia, what are we trying to say is so it's not, very often, their perception is they don't see the Gender; they just see it as professional, like professional jealousy and not sometimes has no discrimination, it's just an academic thing (I don't know what's your experience on that?) I mean it could be...*

98. (...)

99. *that's a separated issue but what you have is this incredible professional jealousy on the raise to succeed,*

100. Oh yes.

101. *and when you've got issues on PhD level coming up and it's must be such an intense period of time, the point and their coordination, it usually is, so obviously then there are that female thing, so the thing is that there a massive of stuff going on on this situation.*

102. Yes. With the gender aspect coming again because the gender has, is cultural, you know, high education, how management old white men, so again, on the academic side, from medical faculties (...) so again, gender issue is not, it's almost well, you know, you've got (...) “what's your problem?” so it's very hard for the people of PhD level to take off and again because women tend to be a minority in some of the department, like engineers; you know, if you are in a small research team, you are going to be quite on your own, so again, you you are being harassed you have more barriers where you can be excluded because they will fight you right to the top.

103. There have been a few changes, and we've got very lovely lovely heads of department and teams (laughs) so we have been talking about the minorities

104. *Yeah*

105. But it is “... roman” for women, for people with disabilities there's no doubt about it, but again we have to take off on training and warnings to change the topic but we've got some... so for instance if we've got somebody being sexually harassed and they feel helpless, there will be no hesitation in going right to the top and say “this is happening, I know this is terrible but we've got to stop it”.

106. But we are not aware that people feel comfortable...

107. *but I think is time because obviously this is presented by The director and her team and the induction, the member of the staff coming into employment is definitely exposed to the policy and the visible manifestation of the policy as induction, and then what have to be*

*slower, but not for the one surprising at the Event and the events really worked; as the one we did and I've got people coming to me saying "Mary" so many people wants to speak up.*

**108. After this case? After the case you had?...**

109. Are you talking about (...)?

110. Yes

111. the material we made?

112. Yes

113. We developed some materials, hand books for the harassment point contacts content and eliminating the different forms of harassment and to have the whole picture.

114. *that's what I call the "event"*

**115. Ah ok**

116. *I am not talking about the other cases.*

117. It was in hospitals, and, yes it was a nice promotion of the Scheme. It was also good to explain, getting the Rector and managers to come to another event or event lunch; it's a kind of networking but also to endorse the importance of the Scheme, to think the harassment support contacts and they can engage to the Equality and Diversity network because they are making a fabulous job and recognizing what we've been doing across the College. And what happens is that you invite all the team people, the diversity network, support contacts, you invite managers, the heads of departments and then you get the Rector, a couple of directors; and you say we are really motivating people and hopefully getting few more volunteers to work on that, there used to be 20, and now I think there are about 16.

**118. And for example if somebody needs an adviser what would be the procedure to arrive to you?**

119. *My contact number will be on the web.*

120. The six support contact might be on the web, but I think mostly is by personal support or somebody who says go to The director or sometimes even HR (Human Resources) would say to go to the support contact. It's a little bit tricky because it is harassment so we have to do something because it's the law, so sometimes they don't want to be seeing like...

**121. But for example, to have only the session for listening and to explain myself, that would be possible?**

122. *Oh absolutely.*

**123. With out a formal procedure...**

124. Yeah.

125. *Yes completely and with out make notes, I've been trained not to make notes so I don't go there like with that all of this (pencil and notebook) what I will do is I tell the person I can summarize it if she wish and I send it to them if they wish but I actually get their consent so*

*anything I do is like that; (...) because if the next day they say I want to make a formal complaint they will probably come fact HR.*

126. Definitely

127. *And my job is finished. I can't get involved after that.*

128. There's a really important part. We don't see the people again if they in HR take the case; it's a formal process whether they want to be or not, because let's say if during 3 months staying on the line the harassment hasn't stopped and they make it formal, the individual goes to HR they will put it on a formal complaint and by the way they won't see a harassment contact so they won't know about it, so that's might be very clear when they go to the harassment support contact that if you are part in a formal process you will have to have evidence, and again that have to be very clear. Some of the harassment support contacts accompany people in a formal process if they do make it formal (...) but it's very clear that they go as supporter, they are not going as a harassment support contact.

129. *they are not going as technical advise. They are just in the meeting.*

130. They can't clarify questions, they can't speak. So again, from HR there are professionals and...

**131. So, that's working?**

132. *That's great*

133. That's some trimming because you know, because with the limits with HR, you've got to get permission; you've got to to make sure that there's no, you know, The adviser cannot just say "Oh I will come with you" and to follow a formal procedure. And also the idea of the harassment support contact is being confidential and anonymous, The adviser has been working in another campus, they have to be in another place, definitely not knowing about the parts, you wouldn't go to the harassment support contact in your department, so again it's completely impartial.

**134. It's like independent advisers?**

135. *Yeah; it give that, it helps, if someone, they have to feel comfortable, you know the person, we don't see it purely objective, you know if somebody, you know whatever they are experiencing; but also you know, you are trying to make them feel saved to talk about it.*

**136. And after the session what do they tell you?**

137. *Sometimes I've never heard, and sometimes I ask to people give me feedback and say... because one of the things about the listening and getting them to open up; in the speaking about the experience, often their reflexions let them to engage and that way they see this block, or with this communication they are trying to describe, they see it from a different perspective after that. Because I like to, I can't see the thoughts of anything going, you know, if it's something where people is not in any danger and if there are some kind of perceptions that they might have, you know, I can't (daibol from that?), they can. And in an hour very often some people can, and they will stop it. As long as they know they can*

*resolve it, in their own mind the next step will be the process formally. But I mean obviously I don't know if something is going very seriously, I have one PhD student that I gave some feedback to her, to do with her looking it differently, I don't know why did she came to you?, and if was something to do with data and this possessive attitude to Data and I try to go across with her without actually saying it, that if this person is an employee of this university the data belong to this university, and she has not seen it in that way and her perception was you know "this man" and he probably was like that but once she saw it from the other side she said "fine" because she was also an employee. So I don't try to do it, it's just listening, that is all about.*

138. And it has to be very clear that the harassment support contact actually shouldn't see the same person twice; three times maximum because it's not a counseling role and it has to be very clear in this meeting.

139. *I've never seen anyone more than once, never..*

**140. Ok**

141. And another way how we can monitor in the outcome, we haven't done it yet, but we are supposed to every six months have a round table to have the support contact together and have a lunch and so they just come together. So we've got a kind of breakdown of the cases, the type, you know, a women of a PhD, so we keep that and again it's with the view to share...

142. *because it's not recorded, it's very informal.*

143. Yeah; and we get just to share the outcomes.

**144. You can finally follow the stories? To know what happened then?**

145. I could if I finally, because I am based in HR. I could find out.

**146. Because one of the problems that they told me in This university is that they know that there are case but each college is like independent.**

147. Yes

**148. So; that information is confidential and they cannot make an evaluation or give feedback, in order to say 'we are going to improve that'.**

149. Right, well; we don't do anything with any case, we have the meeting to share how many, were they tricky, they felt? You know there are harassment support contact that are monitoring formal complaints, so we could do that, you know to find out, I can, I have access to the complaint.

**150. So even with the confidentiality issue, because that helps to them to speak and to feel saved; you can at the same time?**

151. No, if it was confidential by the HR then I wouldn't have access, all I do is on this table to have numbers so I can report officially and saying "20 people went to the harassment support or used the harassment

support contact Scheme”, that's all, so it's purely numbers to the Diversity committee.

152. *But then they can anyway follow it because if they want to compare how many officially complaints (...)*

153. So again I think most people would come to the harassment support contact.

**154. And in terms of coordination because sometimes that can help also to make the scheme more successful, to have different options...**

155. You mean who, coordinators or what?

**156. Not, to coordinate your team but also with the Student's union and the different agents...**

157. *Probably with the Unions; I mean over the years over the UK with the Unions, the unions work very short, because I have experience on working with students of unions, (...) they came to a meeting to provide me support.*

158. When we established or launched the Scheme there was a student and came to the little presentation. So there unions were involved, they acted as support for us, they were just, but again there was the HR saying what about of their role, but again we explained that if was needed to speak confidentially. And to make sure people knew about the scheme, Unions were an option. (...) And I think there's a kind of jealousy as well.

**159. Because this policy is promoted by your team?**

160. Yes, it's promoted, but HR, everyone knows about it [the policy], we are talking about different options. (...) I ran 6 training sessions per year, 3 for staff support contacts and 3 for managers. (...) it's quite difficult to maintain the whole courses (...) so it's not being terribly efficient. So I think there's a lot of people not knowing where to go, but again HR...

**161. So in terms of the impact or your perspective, what would you say about the policy and the mechanisms?**

162. I think, there's a culture where more people are likely to complaint, in other words you can take confidence that the College is taking it more seriously, and more cautiousness, but on an individual basis it is still quite scary for people. I am not sure, I don't think there's an increase in making formal complaints, but I think is because of the nature (...), it's still very difficult and scary; it has to be very serious harassment; otherwise for example if I am being bullied for my manager, so if we go through a formal procedure we have to investigate it, so what's the manager going to say? (...) you have to have a lot of evidence or being a very very strong person because the in the power relationship who is going to be believed more?

163. *For me, the impact of having that process is in different levels, you know, this 2 ways of looking at it, that there is as The director said, you know this two ways, the two different levels of investigation, you've got*

*the right expert, that is my understanding of that Policy. So I would be confident on that, but then as the support staff, one of the things that I ask is the impact of having so much, I am not sure about that but I think that we are looking at that just recently you know because there is a scoop of having someone, that isn't much but having a breath of work experience, not just life experience, a breath work experience of change, because very often you know, now in an academic environment in the university and in the rest of life, things change so quickly, if you have someone who is being flow down, they come out the situation like this in a different sense, so they might be to look for opportunities, not necessarily matching, you know the control, the harassed with someone of the same age, sex, or you know because that could have an impact, and the impact of that might keep them that level, if it's serious and then if they actually have to move on in a different level they are going to be lost.*

164. It's true

165. **More vulnerable**

166. And sometimes they don't really want to see managers because they can intimidate people, a professor. I've got two academics to get them more involved but they are so busy or they don't have the time...

167. **And that would be volunteer?**

168. Yes, they are doing that voluntary.

169. *But it could reflex like the diversity, training expertise.*

170. **And for example to make them feel more comfortable to speak what would be the mechanism to? Or what do you think would be useful also to avoid these kind of situations of fear?**

171. I think **doing more promotions** about what we are doing because this is making me realize in an evolutionary way, there's no doubt that the Scheme has grown, has changed, but you are right we haven't particularly put them all together the mechanisms, the different ways to keep informed people in a positive way. I used to do it, but again, it needs more, not only in training, because it's very difficult to get people trained, so we need to be more creative about how to get the message out. Actually one of the things we have been talking about was the College we've got a lot of money to leave over the places, we are thinking about showing positive images on that, so that's the way of advertisement Scheme, we've been posted this as well (poster) so just to remind people, but I think we could have more colored...

172. *Yes, because you know, you need something more...*

173. Yeah, it's good but again we need more visible images about the Scheme is available, so again it's seem isolation really part of the recent policy, there's a link with the harassment support contact. So we need to put all the positive support in a visible place and promote them.

174. *I think we do a lot, the impact to get people change their approach, that's an incredible thing, that they respect other people, you know, something that people take.*

175. **Respectful.**

176. *you know my suggestion is to get people to reflect on that, because it's a massive thing in education and reflexion and getting people like the budist approach, you know it's not a dogma, it's a way, you know thinking about it, we are working life spending a lot of time here but perhaps, focusing on the individual.*

177. You are right, we are doing [things] in terms of the training of managers, we are now looking at introducing the equality competences, ... to introduce managers with case studies including harassment, bullying situation, so I am not on that training. And we also have a training program for middle managers and the training is based on the Equality and diversity model, getting to people, you know, it's not "this is what you have to do", is more like getting them, also in the psychological discrimination and there's one of the feedback from one of the participants to the very beggining program was some of the things has been working from around 25 years of his own program, so again, that was really great, oh we are doing something here!

178. **Yes, it's very interesting, I am going to write this, but just to make you know, one strong point is the coordination between teams because for example in this university, before making the policy they had a lot of networking and talking to people in an informal way, it was like students, unions and getting people on board before start the policy, because they told me otherwise we will have problems, because the policy will start with competition issues and that was one strong point and then you were talking about the culture, about the policy has to be from one side be able to punish when the cases appear, but also in terms of prevention, how to educate people. The university has this possition "we don't want you to behave that way which will be an unacceptable behavore, but we expect from you to behave like that", with images... and one of the Women's Officer told me "I found this very interesting, but I think that the people who came to see me, it's like the language it's very abstract, I mean Equity and Diversity Policy, harrasment, and all the terminology was like I need to explain in a more simple way"**

179. *They have to be more laid, laider. But some of the people support they are not reading or preparing an article for a PhD, a person then will not have this language, you know we have to make the 'boxes' so this massive culture and diversity is also in language, some people in support are not really literated, and you know with that kind of person it must be laider, otherwise she will be completely out of it, vulnerable. And then we, there are employeers...*

180. There has been people who have complained and they don't know where to start, to know which format to fill. But in terms of coordinating, one of the things of this institution was, it was not used to consultant or students, they just did it, so when I first came here I asked if there was a Harrasment policy and they told me, "yes there must be one draft", and again, I think that to be successful it has to be also given from the top. I develop an idea or strategy and I get to the top and say "here is what we



want to do”, but I think one of the mistakes was not to consult also with students and I think now we’ve got the diversity network, so that can change and to include students to get them involved in the policy. Because again there are some inconsistencies about how it is implemented, quite often if people make a complaint they will be asked “are you complaining on the harassment policy or on the diversity policy?” So, what’s the difference? Well I don’t care, but the idea of the harassment policy was looked more in a formal way. Because the procedures should be the same, but in harassment they consider it more seriously. The policy seems to be very legalistic very right, with languages quite formal (...)

181. **Well, I would like to ask you if you have some recommendations for the people or teams that are just starting in Mexico, but also in Spain?**

182. Well, when we launched the Scheme it was important to get the person who will be delivering the training to explain more about it, the Trade union came, we expected 20 people and there were 50, managers came, the Rector came, so again that was really important to have that, level engagement from the top. And in the future I will invite some students as well.

183. **Because you can have both.**

184. Absolutely. And making networking even at lunch it’s important to talk to them. Because it’s a training Scheme which I think we do in a nice way, and to have visual reminders. But you really need a lot of resources, you need somebody designing the flyer, somebody designing the materials, printed all, because you have to have people engaged because otherwise it’s a lot of work for one person.

185. *I think the 2 things that come to me, you know, one is the content of the training which is fantastic, when I did the training it was brilliant, and one of the most important things is that if you are going to get people, if they are not experienced harassment advisers, to have some training with simulation and role players, and I did that with mediation and mediation is a fabulous training for harassment support because actually in the policy statement they don’t talk about. In terms of having for the harassment advisers some mediation training, (...) say for example if you have lots of sexual harassment cases, those kind of things (ICL01F, 6, 185), because we don’t know what’s going on in the public and on the real life, it’s also the stuff about including people. Creating the thing and you can have a picture. You see on the TV when you’ve got the content, the world environment.(...)*

186. **Well, I don’t know if you would like to say anything else, or to ask me something?**

187. Well, obviously we are very interested in having your results,

188. **Sure**

189. So what I’ll do is to send you some materials...

**CÓDIGO:** U401F, U402F

### Información general

**Fecha:** 22 Marzo 2010

**Localización:** Reino Unido

**Sexo:** Femenino

**Nacionalidad:** inglesa

**Posición/cargo:** Ombudsman de Estudiantes (Welfare Officer, Students)/  
Coordinadora de la Red de Asesores contra el acoso sexual (Equality and  
Diversity Team).

**Años trabajando en la institución:** 4 años/ 1 año

**Información adicional:** Duración de la entrevista 54:49

1. **Well, I don't know if you have the questionnaire...**
2. I just wanted to say, I've been here for 3 years, I took some time, so I am just coming back here, and my predecessor she used to be in the harassment network (...) so I have pretty ideas about that, but if you need something I can send it to you later.
3. **Ok, great, thanks**
4. (...) I'll send you documents and then some links about the publication and gaps...
5. **Ok, ok. Well, thank you for accepting the interview, it's very important for us to have your experience and perceptions. So, the first question, is if you could talk about your roles and task in this university?**
6. *I am Welfare of the Students Union, there are 6 students that were elected in the Union, I am one of them and my role is to look after the students welfare so they can feel safed and happy at the university, so obviously things like bullying gender and harassment come down in my roles. I also have specific roles for women students, so the women officer who we also have, she works in the network I work and she works and come and suggest me to organise events for women, women's rights and things like that. I am also working wih the counselling services, and part of my role is about the network on bullying and harassment advisers around with students so we have training every summer for students who are elected by the Union, so they should hieratically be one from each faculty, or somebody for each course, trained in bullying or harassment, so if they want to come, I mean, if any student have any problem there should be someone in the network who can advise, who they can speak to, and it's my role to coordinate that.*
7. I am the Equality and Diversity coordinator, so my job is a coordination role, so if somebody comes to me complaining about bullying or

harassment I will listen, I've been trained for that, but otherwise I am a coordinator, we've got a network for harassment advisers.

8. **Yes**

9. And harassment advisers are trained and experienced and they work with each other problems or cases. So, I coordinate that network, I arrange meetings for those harassment advisers, and we just arrange the meetings because some of them must be really busy, so it's a volunteer role and they do that in addition to their job, but it's recognised for promotion and so on. But sometimes people will stop the role so if they don't have enough free time and then if they have other work or they are too busy and they have to get back or something like that. So I was coordinating the recruitment of the harassment advisers, organising training, if someone came and talked to me about a case because often people come and discuss the case, so, observant in the meeting, and I will be also harassment adviser, my name is on the website...

10. **Because you have other activities...**

11. Yeah, exactly my role is something like that.

12. **so it would be also training, not only coordinating but working with people who will work...**

13. Yeah, we work with external consulting. That's good because the imperative skills and probably they are working in other universities another sectors, and they can give examples at the universities in particular, which can be. We have examples here but it's sometimes better to say "this happened to without being, without giving names of the universities. When we made the training we give some information about the cases, how big problem is this in quantitative terms, we don't know what's really going on, we don't know what was not reported, so we will know from the harassment advisers what was reported and not about the not reported cases. We are working with the same Consulting, there's an area which has been trained in this university and what it's really like, I don't know if they have statistics, I am a coordinator.

14. **And for example when you were talking about the statistics and numbers... is that a visible problem in the university? that happens?**

15. I mean, it's hard to benchmarks, it's hard to make comparisons because not many universities keeps statistics. I mean as a organization, we have examples, unfortunately, 22,000 students and we are going to get some sexual harassment probably (laughs), if it's that big, so we don't have so much, I don't think we have an academic, I cannot say how serious the situation is, but it happens. We have the in UK as a law for freedom information, UK press and they make request, and we have the request about this information and "how bad the problem is in THIS UNIVERSITY" and we gave them the information and they never explodes, because who knows...

**16. But it's the same in Barcelona because we made a presentation in the Institute, and I mean like 3 different channels came and we were just working in the Scheme but almost nothing appeared...**

17. Yeah, I mean they are looking for a story and yes. We haven't had any serious in terms of tribunal cases, that's when that became really formal, so...

18. *They ask the information but if there's nothing criminal probably level because they notice it is impertinent (?)*

19. Yeah, every summer there's no much news, so they have to distribute the information (laughs)

20. **Ok**

21. Last year we had 3, and they were looking for stories but we refused to give them some information. People approach harassment advisers in confidence, informally, confidentially, you know the press, the press... So the emphasis of the network is on an informal way, resolving cases, if it is quite serious ofcourse it should go formal, but many case are misunderstandings, so...

**22. Ok, and maybe from your perspective, what do you think about it?**

23. *In terms of it is or not a visible problem?*

24. **Yes**

25. *I would say, because I've made the university here, I've started here at the university 4 years at the university and I didn't pick up on any sexual harassment at all, and obviously there are –as you said- some cases but it wasn't really (...), and even if they had, there are the bullying and harassment advisers quite visible as well in the Union and nobody, I mean nobody came to talk to me about issues, nobody came to me talking me about sexual harassment, so I think that's good.*

26. One person who is not here, who is in a Dean student, who worked for an academic, she deals with some of the most serious incidents. But there's also easier for staff and students because there can be an ex boyfriend from a different of the university, so the victim is not really necessarily... so we had whether to establish links with the relevant community, organization and so on...

**27. Ok, and in terms of the measures, the formal and informal procedures, both in the mediation and counselling services, how do you think is that working? In terms of solving the cases, if somebody came and wanted to speak about it, how is that working?**

28. *I think informal mediation works quite well, because they quite most of the time the problem was that there has been a misunderstood, so it's a behaviour in a way that sounds good for them but for somebody else, they just don't know that if you literally just said that or talk in an issue, then maybe both sides can understand how the other side behaves and maybe they need to behave and then there's no need to do it more formal. I think for everybody it's better to do it like that rather than a*

*formal complaint. I don't have any issue it's really difficult, so I think that works well.*

29. I don't know in my stuff, there are some cases that have been resolved in terms of lack of communication, and actually I don't need to know, I am here to coordinate, so if the service is working if people are going through mediation (...) I don't know, I mean the main problem, I have anecdotes about comments made by people who usually often male, often white (laughs) comments made with inconvenience, and with no evidence (...) isn't likely? Somebody would say something maliciously or some comments like "I am not employing women of child (parenthade) or women engineers, or that things, not sexual, I would say Gender discrimination is more the problem (...)

30. **in terms of working...**

31. yes, you know, that kind of little jokes, women representing, that kind of things I hate...

32. **Yes**

33. We have another network of equality network, and it's our department of equal opportunities, again I coordinate the network, because most of the departments, it's quite 100% people mainly women, mainly white (laughs) and they say "oh no, (...) it's about a cultural change that people should make, comments, women tendencies, occasional jokes, that kind of women issues (...) is that consider violence? (laughs).

34. **Yes, sometimes we understand, we listen the word 'violence' and it's like...**

35. yes

36. **because we have a background. And for example when you are talking about the culture, it's very interesting because there's also this intention in terms of building, to get a future, not only with the punishment system, but also in terms of preventing and creating a safe environment.**

37. Well the thing is that if people make comments like this, people don't have confidence in the system. Always, what did say such comments? (laughs) That happens, and I've been harassed. People in the university are used to stay very long in their department.

38. **Yes**

39. So, some of them works in scientific department thinking of the multicultural in their department, representative, we are trying things culturally. But if I work in another department maybe I would say that I work in a very sexist organization and I wouldn't be confident of reporting, so this comments are not only violent in themselves but make people worry of (...) mechanisms are very positive if they are tolerant (...) but what about such people organizations, you know, if you need to speak with somebody from other department, not meet colleagues, I think, in terms of the most I've heard is from PhD students, in departments when they just want to push their careers, but they are

dependant on their supervisors aproving, and that have risks, so I don't know how is in Barcelona.

40. **I am in the profile, ok. And what can do the university to create a space in order to talk about their experiences with peers, or if they are feeling enough confortable, what is the offert of the university for such situations in terms of the advisers but also in this office?**

41. *I mean, from the students point of view?*

**42. Yes**

43. *The harassment advisers are trying to buid out that network. And they are trying to get them the training, there are external trainers coming into the training, we are trying to get better links with them and the counselling services, and I mean they are trying to talk to people, but I don't necessary know how confortable I would be if I have to talk with somebody, it's difficult.(...)*

44. I think we have different channels, I mean, the harassment network is one, and we are trying to have different, we have a different number of advisers and they are in different departments and they are men, and there are women, gay people, not gay people, so having a diverse range of harassment advisers, you might choose someone who looks like you, you might choose someone in terms of gender, you might need someone completely different department. So I think the best is the most diverse.

**45. But you can choose the adviser?**

46. Yeah, you look in the website, and you look in which department they are. You know,so you can see how old they are and then as they write a paragraph, you now, so people can see how they look like... (lughs). So, yeah, exactly, minority, they necessarily know, so it's a very diverse team on the website. So if I am probably being harrassed, white women, I would probably choose another women but in a completely different department, you know, she didn't know, the people can do it, it can be anonymous, if you talk to somebody. Also we have harassment advisers from different grades in the organization. THIS UNIVERSITY is a quite hieratical organization, so if a Senior women might talk to some Senior women thinking in terms of the hierarchy, so we have a harassment adviser who is a Senior, and she tends to have people who look like her, come to her, and I would say that people tend to choose people like them. So the more diverse team, we just reclute a gay, male, white, technician, because we have a lot of technical staff here and they might feel more confortable, you know, so a very representative group, so it is just that diversity. But also we encorage students within engeneners reading groups, which is a particularly proactive female engeneering students, and the impact when we have meetings once a week, was to talk about issues, you know in Engeneering, so they have a text to read and they have a very confidential text with some issues and recommendations for specific situations, to have a roof, (laughs). So this is the group, there are some complaining mornings, but we work together in network. We've got networking opportunities to talk with

students, particularly in disciplines where there's more number of Women, we are more able to do that, we are like work in groups and nudles and nudles (laughs)

**47. in groups or?**

48. If there's an issue to talk, we just make groups, for example Women in Chemistry, telling about, or women Engeneering groups, yeah.

**49. So it's like a networking...**

50. Yes, networking, we are all in networking, I decided to work like that because that is really helpful, you know, it makes a sense, if you have...

**51. And do you think that is different to have a women or that would be different?**

52. I think it's more like enphasise, because you would be more recognised, it's a feeling in UK about 'what are you complaning about, you know, as a Women, she is an Equality adviser, I've seen certain attitudes, is there, particularly in certain cases with depression, is there. So it's really noise because that can be related to some kind of discrimination, but I've never really understood, so...

**53. And for example, when you have all this information, on the website people can just read and see what is sexual haressment, discrimination or equality, the possitive and the negative aspects. How do you think that is helpful for students? To avoid those situations?**

54. *I think is about how you are, that is really helpful because you don't have to physically go and talk to somebody and you can read. I think some people will be more open to read what discrimination is about, because they would say 'well, I felt, I did't like that' but maybe anybody else would just say, nobody else like attitudes...*

55. Specially people who come from overseas. We had a sexual case, this women who was from Asia actually, and she said 'well I though these cases didn't happen in UK' you know, and maybe would be like normal, so it's good to be very clear about 'that is harrasment as well'. They had similar experiences when they were in their countries, but when they didn't expect the same in UK. We've got very senior people here, so it's also good to have a definition.

56. *also if you are an international student, and maybe you don't feel confident to speak to somebody, you can spend have an hour reading the website, taking time to really understand what is that, rather to go to somebody, because in terms of, I mean I used to study abroad, and in terms of go to talk to somebody in a foreing language about problems they are having, so like that they can understand, really understand what's going on and write an email to somebody. I, just from a personal point of view, I would prefer email contact because that wouldn't necesarily become to go and talk to somebody, I think having the virtual wall is really useful.*

57. **And because one of the problems in Barcelona was that they didn't want to speak, in the questionnaire was easy to answer but then after the questionnaire they came and say 'sorry may I talk to you because I have a problem', so it was like we are making the research and we don't have a procedure yet, but they were cases...**
58. We have procedures, we had a case about discrimination, because sometimes people making a procedures and all that stuff, and obviously the person who is being victimized has always the control. An informal procedure never becomes a formal complaint without permission.
59. **So, if it's informal, I am thinking if I am harassed, it can be also anonymous, or confidential?**
60. Yes, yeah, yeah, yeah. I mean it is confidential. Unless you necessarily say otherwise.
61. **Ok**
62. and if
63. **You don't have to sign, and say 'I am saying that' and to sign.**
64. No, I mean, it's not on the records, it's up to someone to people, to, so the thing is the long time they would have to take. I've got an email from one of the harassment advisers last week, and she said one of the main problems she has is you know 'I wish I'd finish one' or that to be solved in a month, not in years sometimes... (laughs) Once you are on a PhD is much harder, it is not tentative, 'what about my studies?', you know one of the students ended-up the PhD, and the situation was that she ended-up, you know with serious implications in their careers. So, it's important to have the informal and confidential side, because we had a training session last week for harassment advisers and somebody, this guy actually had a military background (laughs) and in the military, and he is good in the Military, he knows about harassment, he is probably very experienced on that, so he was saying to the trainer 'if somebody comes to me I will shot'. And we were like 'ohnonono' because his idea was always go straight, so that's the culture in the military, but we don't want people to mission. So there's a big combination about why we do it like that, people bringing control, you know, is an empowerment and I mean it's up to you. If I am being sexual harassed by my manager, I wanted to talk about it, I mean, you don't necessarily want that someone comes to talk to somebody, you just want to get out. And sometimes is enough just to tell to somebody.
65. **Exactly**
66. And if someone just says 'well, that will be helpful to..' you know, because is one of the missions of the harassment advisers 'is it normal?' that kind of conversations, someone to understand.
67. **That's the important thing, I mean, the importance of dialogue, and the right to speak, not to keep in silence but to express it, but what would be the best way to do it? From the students' point of view,**



**what would be necessary to make that happen and to avoid these students just leave?**

68. *Yes, well, it's as you say it's better to have an individual if people are more comfortable talking about it, if you can just talk about it early on, you can probably solve it maybe having a cup of tea, rather than a serious formal procedure, if people have got somebody with whom they can combine it's really helpful to go and talk.*

**69. And what is expected from the adviser? What would a student expect?**

70. Not be judged. To let them, the person just to speak. So actually, I wouldn't necessarily write, or if I've been with one person reading and talking a lot and then he found me and say 'Uff, that!' and it could be, you know in a rude time, so they don't want to be charged, you know, but also, because sometimes they have a second or a third meeting, or not to say 'I am too busy', so a student or a member of the staff so they can come back, the times they need to. And I will make sure, just to manage the case lot, distribution is my problem (laughs) You know, if someone is spending a lot of time with an individual.

**71. Yes**

72. You know, I also want having meetings with an adviser, but people becoming independent, it's a balance, helping the process but also not creating dependency, but that's part of the training, an on going process. I used to be harassment adviser in a previous role, and I didn't have any training and it is not easy, because I wanted to help people, you know, and some of them became really dependent and I didn't have the tools, the skills, so I just, and I did.

**73. because the training is very important in order to break this dependency?**

74. Yes, but also the on going, developing the training, I mean the training one half a day, so they get more in what our system of advisers is, the guy from the Military he will emphasise informal procedures (laughs)

**75. And for example, to train a student, maybe is really important also to have a student?**

76. *Yes, I am just as, I mean, as a student they will necessarily come, if there's something happening they might come to me, rather than a professor, but equally, it would be properly to talk to somebody not like you, somebody that you see as the same as you, if you have a student the you can talk, and so obviously they have the same problems as people are coming to see them. Then obviously they know how to deal with the issue, they have training, again it's about, half a day, or a day during the summer. And it's all confidential but they know how to do, and it's someone more like me who knows how to deal with it. And they are more actively to go and talk to people about problems they have at work. The training is really wonderful, I did it at the beginning of this year and that's really helpful.*

77. And THIS UNIVERSITY has a quite good gender mentors, often between staff as well as students, eventhough they will probably informally help, but we have formal mentoring Scheme, for the counsulting to run it, so we match a woman at the beggining for academic carrer, for staff, somebody who is more Senior, and we don't decide why can they talk about, they can talk about promotion, they can talk about particular areas of research, they can be talking about about personal issues, and I am sure they do (...) so they can help them. So mentoring has a formal dimension, but we are not so extrict with that, so they can talk with them, to encourage them, to give them the promotional support as well, more professional academic support and advice.
78. *From the students there are four mentoring schemes that are the mental health adviser, so for example taht is more especifically for students who identify they've got mental health problems there's a formal scheme for that, but there are other informal scheme from these advisers.*
79. **And for example, when you were talking about the Mediation Services, because there was a missundestanding or something, how is that working? To choose that way, that route?**
80. The mediation services are the same as the staff, because we have mediation services, but I don't have contact with professionals, and that's for staff.
81. *I don't know, because we have a external people to facilitate discussions, so. So yeah, so the person who is making a complaint, they can actually go with a friend and then someone else will facilitate the discussion so they can do that professionally, just because I wouldn't notice, I mean I am happy to do that, to talk with people, but I don't necessarily know how to facilitate the discussions, so yeah, they will do that externally.*
82. **Ok, because in other cases they were talking about these misunderstandings, that kind of cases that are 'I didn't mean to say that', but maybe talking they just arrange things, furtunately, but I don't know if here there's also a strategy or something?**
83. I am permanently having a, one of the permanent things we have in this university is training for staff mainly, there's a equality training, haressment and bullying is part of that, and we cant't train everybody but we are trying to identify part of the people to train. But it's not because it's a policy, it's because the language issue is a big thing, but some people they really don't know some language isn't okey. I am thinking more about racial language probably, I mean some people aren't awared that you know the female stuff may not like, the 'girl' or 'lady'. I personally don't mind 'lady', but some people aren't awared that 'girls', 'ladys' or 'girlies', you know, 'this is male style and we call our female colleagues as girlies', often medics. So that kind of stuffs particularly in the clinical side, we have hospitals and clinical stuffs, so this is the challenge. Because they think they are being affectual.
84. *Yeah, yeah.*

**85. Is in their culture?**

86. Yeah, so if there's a calling a fifty years old colleague female 'girly' and they think is not offending but affection, and she is not happy...

**87. Yeah, and in Mexico is typical.**

88. All over the world.

**89. Lady, or something.**

90. So we would like to do more training, for people to have more discussions.

**91. So, for example if a student wants to make the training, who must pay, the student or the institution?**

92. Students have training as well?

93. *Ah, the haressment and bullyin training, we have four based in the Student's Union.*

**94. The Student's Union, ok**

95. Yeah

**96. because is also important, isn't?**

97. Yeah, I am trying to do a long term projects, because we have a hundred departments, so it's huge. But make parties of student's induction, so when a student arrive make some kind of induction, that there is someone talking about acceptable behaviours, so they can induct themselves, so they can know what they can expect, so they know, specially international students what is normal and acceptable and what isn't because there are many opportunities of induction so they can explore more that kind of issues.

**98. So, that makes more complex the situation with the international students?**

99. I mean, I've heard from an adviser women students, but she says, she starts to notice that, this is not scientific, there are more problems with minority students, or students who are less confident or in conditions for, not to be helped. So, they might come from different cultures, so she is noticing this proportional number of minorities students, who, you know are not comfortable, challenging those behaviours and the way they are.

**100. Yeah, absolutely.**

101. *Or maybe they probably don't know the behaviour they should be challenging.*

102. Yeah

**103. Yeah**

104. *That's what we are doing.*

**105. And what would be necessary to do?**

106. *I think some kind of training at the beginning about this is how it works here.*
107. Yeah, and this is what we have.
108. **Because what we are trying is, the leaflet, like the Tell someone, when you arrive to the university and you pay, to give the information, we don't have the website, yet, but every female student has to know about the rights, and knowing and making some kind of publicity in order to know, because that's also important. And I was wondering, if these mechanisms are enough to make this Policy known between students?**
109. We can definitely do more about publishing, about the organisation, communication, we can do some better, is an on going project, it's on the website, leaflets, there are some open days. There are opportunities to handle a leaflet, we are looking for opportunities to explore this everywhere.
110. *But, on the whole, the staff and students system, when you first come to the university absolutely you know everything about your course, and there are the safety tips, and you won't read by the time you arrive, but I think it's really important to get that part from the beginning. So actually I am on the idea about what would be their role, and I think is really good one because they give you all the information, you've got a map, but students won't read all that on January.*
111. And we've got academic staff in October, so again, an opportunity to go more straight with academics to do that.
112. **To make the Policy from different points, not only from this office but from the culture of students.**
113. Yeah
114. **And it's very important because some other universities have a student trained, which I think it's very good to have also not only the institution, but someone like you.**
115. *I think I don't know, because sometimes people, particularly students are afraid if they go to report something, it will affect them academically, talking about to a tutor, they are afraid and they go back to the tutor, the tutor will find out and then they will lose marks and that. I don't actually know one, but that's the perception that might be, or if you talk to other student and if you know they are part of the system, part of the institution that won't certainly help.*
116. **And in terms of the impact of the procedures, the formal and the informal, how do you think they have been working?**
117. *I don't know much about formal procedures.*
118. Yeah, I mean, there is nothing before, there are tribunals and so, I think, I've been more in informal mechanisms. And this university has got a long history of egalitarian, when people are talking about this university on the news and about its equality is because it was found that is one of the first universities with a women student, women's officer. And some people can be cynical about what that means now, but

I think when we have that. I don't know, I mean, I meet the harassment advisers every time, most cases only stay informal, so if that stays informal that indicates perhaps that people are going better, otherwise they would come back later. We haven't many tracks, for example, we have some staff members, and for that we will have to have a bridge in the organisation,

**119. Sure**

**120.** So it quite often that keeps really confidential, in services, so I am basically monitoring. Maybe people just went and cancelled it, or maybe people forgot it. I think, I've been bullied at work and I just wanted an advise that is just in your head.

**121. Yes**

**122.** It can be enough, just to keep you sanity, your perspective. I was bullied by a male, my supervisor and he was my directive leader, and he had no confidence on me, he was always supervising me. So, the harassment adviser they give informal advise, we did encourage not to do any judgment about what the person describes, so they will listen for an hour saying 'from what you describe, that sound like bullying or harassment'. And that can be quite impartial in the role, and saying about acceptable and unacceptable behaviour. At the end of the day, they have to have an evidence with the problem they are saying, you know.

**123. I just want to speak and...**

**124.** I just want to get out my charges and if the person doesn't think it is harassment or bullying, and that is only a misunderstanding or something, cultural, then you has that chat with a cup of tea which I think at least she knows which approach to take if it is decided. The Equality intervention is really hard, to get evidence.

**125. Yes**

**126.** But you know, how to do that if it was having a cup of tea?

**127. Yeah, because yeah, in other university they were talking about recording things and keeping mails but in certain cases is your word against another, so what the university will prefer?**

**128.** Yeah

**129. A student? You know, somebody who is giving money to the university because is an academic and he've got a lot of publications..**

**130.** Yeah, I mean, yeah. I think the question is about prevention. Prevention is about, you can't stop some people to do certain things, but you can train about what is acceptable, if they continue to do that we've got other issues, it's a limit, I mean you can't control people's behaviour, but if we provide training saying this is bullying, if you call your 'girly colleague' is not ok here. If you don't do it, we have to take more the Employee legislation.

131. **And that would be more like a women networking? Solidarity between women?**

132. Yeah, it can be.

133. **Between staff and students also?**

134. Yeah, I mean actually that happens with the mentoring relationships. I mean the women in engineering because she was more attentive by students, because she is like a model of a women who passed the obstacles.

135. **Yes, well, just to finish, as I explained to you I am going to Mexico also, what would be your recommendations to do? Because I mean there are only teachers who are trying to create a Women's Officer, so what would you recommend for that people who are working on that? To make these practices succesful?**

136. *Networking is probably the key. Because if you don't have anything formal and place, if you have the informal women will meet one another, issues will talk around, and there is important to make sure that there's a diverse range of people, because if you will look someone you can identify with, probably then just because this person's name is on the website you will not probably go to see it. So it is needed to have a diverse range of people.*

137. Make sure that formal and informal mechanisms are both serious. And be able to have a cup of tea and be able to say 'why he calls me a bitch?' And make sure that. I think just do it and see what happens, what works here will not probably work there, I mean,

138. **Yes**

139. Because you've got the culture side as well, you might say 'this is unacceptable behaviour' in my experience in Mexico, sexual harassment was more permissive, it's quite normal, you have different patterns. I think you have to make your proper regulations and you can say 'yes you can have more money', if you can prove that it works, ans yes, the harassment advisers system, and that will be quite good when someone closes a case. And I think we are very busy, but in this university we are trying to know how the situation was solved, also in UK. Now we have a better idea of what is working or not.

140. **But that is possible with the confidentiality issue? Or maybe not?**

141. I would say why not, if the person is taking contact with the adviser, I mean, they make an appointment with an email is how they do. And they probably, you can find who is the manager. I mean just to know about the closed cases, so actually it would be quite good to know, and people would respond, people would probably say if that was really helpful, if they just resolved it or they just left or whatever. And I think it would be quite good to opening that discussion. I mean people are giving information to recognize bullying, and it is removing that role. You know we don't want female who were harassed compromising their

carreers because actually, that's fine talking to people, and we've got an extraordinary student

142. *but I think she just left.*

143. She just left, she enjoyed it but at the end she just left. And support for people who are listening too, we can do better counselling for people who are themselves being counselling, it can hear very upset stories, so make this kind of support for the haressment advisers.

144. **Because sometimes is only this necessity about, I need to speak to somebody, is only as you were talking, I only want to speak and that's all, and I don't want to be involved in a formal procedure, and spend time, or risk or whatever, it's only to have a space.**

145. But I am saying to the people [who] are giving advise, they need people to listen them, because listening people is quite depresing sometimes, or stressful. Most people, who are having an issue are counscious have therapy themselves, so if you are listening day and day out cases and cases of women being harassed at work, that's going to affect, so we have to give aditional support for advisers as well.

146. **Ok, for advisers, that's interesting.**

147. Because it's a quite emotional training, and the model is from psychologist have themselves.

148. **Well, I don't know 'girls' (lughs) if you want to say something more...**

149. I think for me is training, is the same thing

150. *Make sure it works*

151. Make sure it works

152. **Yes, the training is really important.**

153. Yes, absolutely

154. Yes

155. **To know how...**

156. People are coming from different organisations, so if they come from the Military they will say 'straight to the top', you know.

157. **Yeah**

158. *No, no (laughs)*

159. **Sure**

160. So, clarify

161. **And the external consulting you were saying, maybe that could be more independent?**

162. Yeah, because I think the debate is that if you are going straight to the top, maybe they wouldn't respond for three days, you know, so having a external consulting actually helps people, so the external

consulting is helpful but the mentoring scheme again there's also external. It is expensive but is such important in terms of the topic.

163. **In terms of budget there's no problem? You have the suport...**

164. that makes, in the universities of UK there are cuts, but that particularly budget isn't adressed.

165. **We hope that.**

166. But if we can evidence the impact, if there's are cuts, if they are seeying it works, it works, if you can have evaluations and people are saying is helpful. The thing is to have hard hard evidence, is concerning, specially the mentoring scheme, if you have more Senior women becoming comfortable in their carreers and developing their carreers, being confident in the harassment issues. They may not get a promotion for 5 years, it's a dangerous stuff, they should have strong evidence.

167. **Ok, well, that would be all the questions that I have.**

168. Yeah, I send you by mail some information.

169. **Yeah, sure, absolutely, some leaflets or wherever you have, thank you.**



**CÓDIGO:** U501F, U502F, U503M

### **Información general**

**Fecha:** 30 Marzo 2010

**Localización:** Reino Unido

**Sexo:** Femenino (2), Masculino (1)

**Nacionalidad:** inglesa

**Posición/cargo:** Miembros del Equality and Diversity Team.

**Información adicional:** Tres personas en la entrevista. Duración de la entrevista 1:04.

- 1. the task you make, what are your activities, your roles? What are you doing? Just to introduce ourselves.**
- 2. I function in the Equality services to advise the university about their obligations from the UK law, and we develop policies and procedures in accordance with the United Kingdom, which is part of the legislation, provide gender advise and managers training in duties and obligations. What we don't do is see individual cases, so my role is not, if someone is being harrassed or bullied, we will put them in the direction of people who see the cases by themselves, so it is much more an advise role to begin the students to management, rather than a practitional role.*
- 3. But it's for both, for staff and students?**
- 4. For staff and students.*
- 5. And would be like the contact point with the specific person or adviser?**
- 6. We have nine faculties between us*
- 7. Ok.**
- 8. The main role of faculties advisers is to research, to find particularly needs students are having or particular issues that should be developed, for a policy or about pregnancy students, accesability and equality.*
- 9. They do research, I mean the Policy also make research?**
- 10. Sometimes, because of the universities may have a particular guide, or are trying to do better.*
- 11. But also internally, because when we were developing the Equality Scheme, it was to put together into one Scheme all of the elements of the legislation, and Maria, consulted with students from the different groups so in order to determine the action plan of the Scheme. We actually met with staff and students, who were women and students, LGBT Lesbian Gay transexual, bisexual, disabled, so we had staff and students who were openly saying and giving them the opportunity to say*

*what their experiences were and what they found in the University. So from an internal focus groups research.*

**12. It's interesting because not all the universities got the Single Scheme.**

13. Yeah

**14. so they are trying to make it in only one, I don't know why, but it's like different policies that are.**

15. *It's the legislation developed, it's the first Scheme developed in 2001 and we had this Relation Act in 2001, and then in 2006 we had the Disability Scheme and in 2007 the Gender Scheme, so after the Law has developed people after the law, the government at the moment is looking to put all the legislations together into the Single Act. So people are moving to a Single Scheme rather than several Schemes.*

16. Another think of the law is to find harassment articles for discrimination, where members of staff or students, by law there are.. these questions are by legislation.

**17. Well, I don't know if you want to introduce yourself**

(laughs)

18. Oh, yes!

**19. If not we will continue like this (laughs)**

20. No no no. I am basically support in the work. Any task they are doing which can help the system, from research, through developing policy...

**21. So, there are more or less the three of you, or there are other people who work here? How many are you?**

22. The way the structure is made is grouply. We have 95 people, students, social workers and there's a lot of support workers and they directly work with their teams on campuses, and we've got coordinators for work. And our team is a small one, we work with legislation, and we are three, but we've got the home services working for women and so on, and we've got the transcription center services.

**23. And for example the people working for the policy are they volunteers?**

24. No, the NNC, which is a national office, Our adviser actually works for them, they have been focused on supporting international students and the recruitment, and other complaints that international students can have in the university. So then, their role is quite large in the university.

**25. Like coordinating.**

26. *What we've got in the university, although they don't, it's not a full time job, we've got network diversity officers, so they will have a normal job in the university. But they will pick-up a particular responsibility in than they've got in their department, so their job may be researcher, lector, technician, but they join with us about every two months, and they do a training and they will work on the located areas for support, on research,*

*advise for people, because two of us can't be everywhere in an university that employs people and has students. So we've got 20 diversity officers located out across the university that provide support. And on the disabled students' side, we've got a equivalent, the 'disability contact' where a student that has been identified with a disability when he is working here, the disability contact will be the link between the student and the academic staff. So they are not a full time job, again, they are academic staff, but they've got a particular responsibility for any disabled student in their faculties.*

**27. There are also volunteers?**

28. *Yeah, I think so. Yeah. They are not paid for that, they don't have any salary for that. They don't have any extra for doing that. It's just apart their job.*

29. *The diversity team, they work over mission, so they don't have a financial gain, but they work over regime services to carry out.*

**30. Ah ok.**

31. *But for what they do, they can be promoted. It's an invest culture, so when they promote equality in their faculties in a local, we can't be everywhere three of us, I mean, the director can help to an issue, so for example, last week we had a diversity contact regarding some comments on posters and with a member of staff picture. And it was on the wall, and concerning the message that we've got is not only for students but to provide support to individuals as well. So that's the kind of support that the contact point can have, so not necessarily cases, but more about*

**32. Observation**

33. *Yeah.*

34. *And if is someone with experience on haressment or bullying, they will put it on the direction of Human Resources or Counselling Services, the mediation services, the Students Advise Center.*

35. *Yeah*

36. *So, they are going to reach people with someone who they know from their own area, rather than someone from a Central Officer they don't know.*

37. *Yeah*

38. *So they can feel confortable to talk to. So they are actually not going to take the case forward, but they are going to say the right direction for people to get the support they need.*

**39. And for example, how do you say that this person will be the contact point in each faculty or in each, do they need a training, do they need an application?**

40. *Yeah*

41. *Yeah*

**42. Who can be the contact point?**

43. There's a proper recruitment process, I mean, there's an interview, candidates are based on an application.
44. Job description, for an application process, an interview process.

45. **Skills they need.**

46. Yes (she looks some documents to show me)
47. *I did some interviews yesterday, and we have four people interested into, and we ask them, we don't expect they are experts, they are not applying to be professional by course, but we expect them to have some interest in equality and diversity, if the individual have any background reading, and to have some understanding of the problem that people from minority groups may face. We also try to make sure that they are not going to the role because they themselves wanted to promote a particular agenda. So, not somebody who feels 'I am being oppressed because I am gay, or I am black' or whatever. And therefore, 'I want this job because I can fight the corner for this people', they are going to be themselves aware that it's everybody. So if it's somebody who wants to solve everybody's problem based on a particular agenda, that's not appropriated.*

48. **That's really common, they told me that, to be very careful with this.**

49. Personal agenda is very difficult.
50. *Yeah.*
51. Because then it becomes rather than an equality and diversity working with diversity, it's against. Because we are trying to promote equality areas in the whole university.

52. **It's a treacky one.**

53. Yes.
54. *So now we are making the decision with this people, the manager is going to let them know who is successful and who is not. And then we talk with two of them, and then I am going to check this, and we are going to check documents like this, a portfolio of information, so if somebody comes to us that they have time to know the legislation, the guidelines, and then every two months they will come alone, and they get together and we are going to make a particular training, so last time we did.*
55. He managed the training for two days.
56. Yeah, yeah. There were arranged about 6 training session, I will send you a list with the ones we've made this year.

57. **Ah ok, yes, sure, thank you very much.**

58. And (he looks at the calendar), I have to organise myself. So, for example, the first session of the year: 'cultural shock, as a main issue of international students, of international staff, they are making the diversity issues which are around, trying to support mechanisms for bullying, to help students and staff, informally help them to talk with direct people. We've also done a session on 'flexible work', life work balance, so the university makes that for workers, so we had the a similar presentation

for staff of HR with heads of departments, on the equality Scheme, again it's informally training so that people come to them to give then advise in the right direction. Recently we had a session on the Policy on Dignity and Mutual Respect, that was lunched. It was a training about the diversity offices, the equality policy, so again, they knew about occasional enquiries, or wanted to know about what would happen if there are complaints about haressment and bullying. And we've got a session coming up on April on how to climb a accesible and inclusive events when organising and event or a meeting in a faculty, so they need to consider about how to do it, for example, accesible in terms of disability, or making sure they will arrange when is a religious festival. And then we will promote events, because there's an special student's club, and to help them to promote that in their faculty, put posters on what they do. Some of the diversity issues, students induction when new students arrive and some of the diversity officers make presentations for the new students, about equality and diversity.

59. **It's like really, you've got and arrange training on different areas, in relation with the specific policy and issues.**
60. We are trying to arrive to most students, so for example, we have induction training for members of staff, and we also have training for students. Some students were inducted in particular faculties on harassment and how to manage cases, complaints, so with the relationship on bounding between an academic member of staff and a student, and where to try to solve the problem and university issues. And again to raise to students, but also the perspective of the university.
61. **Yes, because there are specific procedures, when there are harassment cases, there are specific...**
62. *We've got an specific training session which we call '(...) training' related to areas where you've got staff with this conscious about dignity and the mutual respect, on the language, the use of the appropriated words specially between students, they might not think, but it's unappropriated. Staff, cleaning staff, and to make contact with all the staff to be included. Yeah, because it is offensive, and they are not being like that counsciously, because they don't understand the concept.*
63. The value of training actually came out when there are incidents of harassment. There are the elements of sexual harassment, complainings remain on their departments, (...) or provide examples that 'this behaviour is unacceptable'. So this training was made with members of staff all involved. (...)
64. *and that's trying to reach staff themselves for a training course, and everybody who was identified as a leader or manager in the university, anybody who's got responsibility for staff has to attended that session. And we had an hour and a half and 17 members and managers were attending that, and we had a session on harassment and bullying with was also with DVD clips that were watch so then we can discuss the kind of harassment that can exist. So at the end the group of managers were conscious about what the harassment is and what to look out for, there were particular sketches.*

65. We've got a DVD kit, a member of staff approaches the manager and say 'last night I colleague called me and I felt uncomfortable, that this colleague treats me in that way and the conversation, he said some sexual commentaries of that member of the staff'. And then, we ask the members of staff how would they respond to that. And like that managers this about their responsibility.
66. *Another example is an email that somebody sent to the office which is not pleasant. And so, she is complaining because she is not happy with the email that's going around. And then the sender is really cynical and he can't understand why she is offended by an email, because it was nothing. So how can managers to understand that, even if they think that's not for tribune, if somebody is offended by it, they can't ignore it.*
67. And also what we do is to really emphasise that if the training is in terms of the harassment and perceptions of the individuals, and again it's not the manager who is dealing the situation, it's not about a the view or perception, if a member of staff is saying they have to clarify, we talk about how the law defines harassment in the early session of this training. And another topic is the individual perceptions, otherwise managers can say, but obviously, is harassment. And then is how to deal with the harassment complains. The main colleague is complaining again, with three characters and then we discuss their perceptions and get managers to be more impartial.
68. **Yes, because they told me in another university that they had a case and they were dealing with the polemic about what is harassment and what is not, because the person was saying 'it was not my intention but she feels like that'. So they were telling me that if a person feels uncomfortable, not even with the adjective of 'harassment', that is the case. So you have to...**
69. *It's not about intention.*
70. No. Exactly. And that we say is that if a person is complaining against, they might need some support, their behaviour or their actions which constitute the harassment, they might not be aware of that. (...)
71. **And how do you think this legislation or this framework, serves to help the students or the person who is being in the other side, How does this legislation can cover the whole reality of cases? In particular...**
72. *In this policy it's difficult to know how this has supposed to be. We have a policy saying what is harassment and bullying, and it was worth, it was something that the university will not tolerate. But they didn't tell anybody what to do about it. So if few of them experienced this, it was something that will be not tolerated, yes, but so what? Because it was very practical, looks at different types of behaviours (she looks into the document) and it actually has a chart in case of a member of staff harasses an student, or if a student harasses a member of staff, because it can also happen, and then there are the informal approaches and then formal approaches, and we sent leaflets out with the staff newsletter, to address every member of staff. And it's more difficult to get to the student*

*population because we have 30,000 of them, but that was advertised I think through the website.*

73. **Yes.**

74. *so we are trying to, we have the intention of 'this is here' but we do take it seriously. We leave leaflets to look out of it, we do advertise as best as we can. It's difficult because you advertise it and then people forget it or there are new members of staff who don't know about it. So you have to keep it on the website.*

75. **Yes.**

76. *We mentioned an induction for new staff in a training for managers telling them. But as, you know, if you are experienced on bullying or harassment, it's very courage to be confident, and they don't yet know, with no evidence is very complicated. It's very confident.*

77. **So you don't have any kind of evaluation?**

78. Not yet.

79. *And I think, sometimes, influences can be done, HR or the quality services, I think (...) they are not quite sure about what to do with it. We don't really evaluate, we haven't really evaluated effectively. We don't actually keep figures of cases that actually arised in terms of harassment.*

80. *The only cases that we've been recording are the ones in a serious discrimination level, if somebody goes with the discriminatory procedure, which is in the top level of the organisation, the Secretary of the university or the director of HR, there's a record of those, but we don't have a record, we want to solve it locally and informally.*

81. **Because there are like, numbers?**

82. *It is a different level*

83. **Ah ok. But it's because they are confidential?**

84. *Yeah. So if we were to approach to the managers of each faculty, they would probably have a knowledge of what's going on. But sometimes it can be the person itself who is unhappy, simply goes to the other person to complain, then that person realizes that they are wrong, puts the behaviour right and that's out of the goal, that wouldn't be recorded.*

85. **Yes**

86. *so, it actually should be included anywhere.*

87. **Or in other cases, they were explaining me about cases of students that they just went, left the university because there was an issue, and they decided to leave, so there was a particular case of somebody who came to HR, where the student said 'well, I know you can't do anything with this specific case, but I want to state that I want to stay, and I want you to know that I am leaving because of that'. And there was the kind of information they can receive and they were complaining about that, 'we can't access to**

**this kind of information because it's confidential, so we can't have any record'.**

88. *We did have a record of people who used the mediation services, and it was about two years now, it's originally managed in this department, and it's now managed in the building central of this university.*
89. *the mediation (...)*
90. *At the end of the last academic year, they were 59 people who used the mediation services, and about 34 were women, so we have that information.*
91. **Ok**
92. *and most of the cases that went to the mediation services were resolved to the satisfaction of the people who went, it's difficult to know, because of the confidentiality, we don't know why people went to the mediation services, it may be harassment of bullying, it may be just two people who were not communicating very well, and they went to the support, it's not really evidence if there was harassment or bullying. I think there was a concern when the mediation services started and when it was launched, that a lot of cases were suddenly come forward and that we wouldn't be able to cover the, because there will be so many cases coming forward, and that wasn't the case.*
93. *I think because it is an issue which is confidential, it's an impartial service and an individual member of staff can actually request the mediation of another colleague without a manager being involved, it's useful to fill with particular incidents without managers who came involved, but I think one of the issues about managers people's expectations is that in issues between two colleagues, mediation would be (revolving), you might be aware that and mediation might not resolve, it might get a line between incidents that can mediate the way two colleagues might work, but it might not really work in others.*
94. **Yeah, but I was also interested in the right of the person for speaking. So in that kind of mediation, other spaces where you can just go and speak.**
95. *Yeah, yeah.*
96. *about 'the ways you make me feel and 'the way you treat me, this is not good for me'*
97. **Exactly.**
98. *Yeah*
99. **It's important to know it, and do you have any perception about this, or how do they feel after they go to the mediation services?**
100. *I mean, the records is in terms of the satisfaction outcome, some started the process and went through, but mostly they won't continue with the process, the situation was better after that it was before.*
101. **So you were explaining the different spaces or opportunities where you can go if, to the Student's Union, through the mediation services, to the counselling services that you have...**



102. *with the Student's counselling service and the Staff counselling services.*
103. **Yes**
104. *And staff can go to the HR team, so HR managers will listen, before we've got people in Equality, HR manager have often people staff saying 'I just need to talk to somebody, but actually I don't want you to talk to somebody, I just need to talk to somebody'. That's quite difficult because if someone is complaining about other individual, and you are saying 'well, if that person is experiencing that behaviour, all other people are doing it as well, so how do you manage that request of confidentiality, it's difficult. If a person is concerned that it can be a complainant and they don't want to go forward, it's a bit difficult to take the case forward. And that has been happening over the years, 'I just wanted you to know, but don't say I said it, because if you do, I will get more bullied'. It's really hard to manage it.*
105. **And what do you think it would be necessary to improve this opportunity to speak and to break the silence?**
106. *Well we mentioned that in the Duty of the policy, and is that 'if you are hearing that, or someone who is hearing the complainer' you may have to say to the person in the nature of what you are saying is under confidentiality, if it's something that's breaking the law also puts into danger a member of staff or students, then you have to say it, so 'stops now', because what you are telling me is not really something to don't do anything about it'. I think that can stop people to go forward as well.*
107. *What we are trying courageously is to have different ways of resolving a complaint, to have the informal way, as well as the formal complaint. I think people would first try something informally and then the formal. And so these ways of the policy, we try to encourage people to say in terms that going with a formal complaint is the people's election. Maybe approach them and if they are comfortable on this.*
108. **With the mediation.**
109. *and tell them how they feel, and that doesn't involve anybody else, it's the individual by their own. But it may help resolving issues about not being happy with their teams. Then it can involve a manager, or in mediation, and then take it formally if that wasn't resolved. Again is to help individuals to have more options to choose on. And if someone comes and says 'I want to make a formal complaint now' is also to give them the support, or encourage them saying 'this is our experience'.*
110. *And sometimes the answer is a training.*
111. *Yeah.*
112. *If it feels that is a particular area that got a culture that's not acceptable, it may be that one member of a staff is complaining about it, but it may be actually that all of the team have this culture. Then it may be that one person works with the others, but if someone has been trained and colleagues are aware that isn't right, even if that person continues with that behaviour it's more likely that their colleagues will stop it and say 'come on, you know, even you like it or not we've been*

*told that this is not right', and the you've got the impression to improve, because it is mostly the minority, the majority of people don't want to be discriminatory or unprofessional, so it's a group understanding that we've got someone understanding.*

113. Yeah

114. **And creating the culture also of an acceptable behaviour.**

115. Yes.

116. **And for example, when you were explaining about this new policy and the Single Scheme, how do you think this is working in relation with the previous model with different policies and different areas. Do you think it's better to have it in one general Scheme or as a whole?**

117. *As a legislation develop the university is concentrated one one thing, so in 2001 we had a policy on race, and then we had forgotten something, and then suddenly we had the dissability equality duty. And I did the disability policy Scheme and they had working groups and we had a focus and concentration on disability. And then gender came along and then everything was forgotten because gender was 'what we are doing now' . I think with a Single Scheme we equalise that and all those topics, including sexual orientation, religion and believe of age. I think that different stages as a pointing time, so instead of saying 'oh, we did that last year let's concentrate in something else', we recognize what we've done and achieved, because we've worked on disability, we have access all over the campus and we've done a lot of work on gender and promotions, developing to women, and so, we've got a lot on that way, and now we have to look in what we still need to do and I think having a Single Scheme is what we are looking forward.*

118. I think people with prefer one single document, also in terms of concentration because, if I am black female and I have problems to my promotions for example, which Scheme do I follow into? Or 'my experience is actually not seen because I am female', so which policy or what document do I actually need to fill? But now discrimination is covered by one single document and actually we are promoting a culture where everybody is included. It's not like now the Single document is more valid than the others, Women document, Manger's promoting, we want in a single document all of it and to cover the whole things that they may need, rather than the promoting scheme, the gender scheme, and so on.

119. **And they told me about a case in which a student didn't know which policy or complaint follow, because they've got like the leaflet and then it was like 'you are coming here to follow which policy' and she was like 'I don't know'.**

120. Yeah

121. **So to make it more funtional, or**

122. Yeah, yeah.

123. **And what kind of recommendations would you do to this policy, to improve these points that you are telling also, to make it even better, to improve it?**

124. *to improve the Single Equality Scheme?*

125. **Yeah, and specifically on harassment cases, what would be necessary to do?**

126. *I think it's too new to say the truth because it's too new, so that's is a huge improvement on what we had before and that came out with a staff survey, so we've done this to improve what we had before. We now have the mediation services because before we had the network of harassment advisers, and that wasn't working, they were about (trench), another left those who left didn't want do it any longer. So, we say 'should we repeat that model? No, it's not working, let's try a different model', so it's still to find new things, but to forward this has to be improved, but this is what we've done, we are all in the first year.*

127. *I think that we will recommend is managers say more is needed to be done, rather than anything that we do is improved. I think how dynamics the members of staff are, so managers have this responsibility of the culture of a team, also in terms of harassment. So we encourage from the managers of those teams to be, you know, that any form of harassment is not tolerated, in this university environment, rather than individuals members of staff within a team. So although this documentary is for everybody, advise for everybody, managers have the responsibility of promoting to the existant members of staff or new members, recommend it. As the adviser says, we can't do training session for the whole university.*

128. **And what do you think the adviser services didn't work, and they just left?**

129. *The harassment advisers?*

130. **Yes, the network.**

131. *Well*

132. **Because a lot of universities uses this structure, and they are even believing in that.**

133. *I did some work in the mediation services and I checked out what the universities did and there's a model where, because the harassment advisers and mediation are not, some universities have both, and I think, I started out with a useful model, the concern was that people can get confused after what, where they should go to, as I said we had a networking about 12 or 15 advisers but they left. Or sometimes their offices were closed, and we didn't get any interest from the people to take it on, so looked in this new model. So it's standing, there are only 3 harassment advisers left and one is about to retire, so there will be only 2. So we said, let's try mediation for a while, and I think we are not evaluating, we went to this model having harassment advisers as well,*

134. I think that depends on the case work. The harassment adviser takes a long, and if it's an harassment adviser who isn't completely trained or have a lot of contact with an individual.
135. *It can do more damage than good.*
136. Exactly. And the other thing is being in a condition where other member of staff involved saying that their manager (the institution's tribunal) because they thought that they haven't been supported for example, so the idea of mediation I think is better in terms of how the university responds to an individual or situation, rather than these caseworks. The perception in the harassment advisers was that caseworks was supported just by individuals who were making a complaint rather than supporting people who has been complaining as well. I've got some discussions with other universities, we had a meeting yesterday, some universities are trying to find the way of, the way of harassment advisers is working. I am moving on through mediation and it's very difficult because the harassment advisers do see themselves as the (real careful), so it's really difficult when they are trying to move into this mediatory and which is both support also for the individual or the person who is being complaint against,
137. *Neutral.*
138. Exactly, neutral, being neutral, yes.
139. *The other support that there is, and we haven't mentioned is the Trade Unions because there are 3 staff's unions and staff are encouraged to join, it's not all the staff members but we've got Unions, so every member of staff can join and they have caseworkers, that can be conflict for the union, because if a member complains and the other person complaining against is a member of the Union, so they might have different caseworkers and they might have the Union supporting both.*
140. Yeah.
141. *So that can be difficult for them, but they do other casework.*
142. Other thing is the Scheme colleagues, to take an action, that may help in terms of the staff, mentioning the idea of the culture and by a confidential space, share experiences or issues. We are trying to set up, which is called the 'action points' where they are trying to set up networks, This university I think work on that. We are trying to set up networks where, particularly for staff around a particular issue, to have network so they can talk about problems that might need advise, but also it may be an area where staff can talk about experiences within a safed space, also in terms of research, staff networking, in terms of they look on what they are researching on. Staff, particularly around race or gender, staff can have a space where they can share experiences, not necessarily wanting to do something about it, but just to upload, and realize that other staff can have similar experiences, so staff networking may be a place where staff can share experiences.
143. **Discuss or compare**
144. Yeah
145. **Or sharing**

146. Yeah

147. **So, with the different policies and the Single Scheme, the activity that was made by the adviser is now made by the mediation process? And the contact point in each faculty, who does the, who covers this function that was made before by the harassent adviser?**

148. *I guess the contact was made by the diversity team.*

149. Yes.

150. **Ah ok**

151. *So, but then, there were particular cases, the harassment adviser before, if someone approaches they would help them to take it with the person that might be sitted in an informal meeting, they might take it with a manager, I think the supported students as well. The diversity team don't do that, they have to mediate it. The only people that would do that now are the Unions, if it's not a member of the union, it's not so easy to get that support, because anybody else would be neutral staff. HR is taking neutral staff because they have to recognize that actually there might be not a problem, because sometimes the person complaining is complaining to get the person troubles, and actually the person haven't done anything, that's not very often, but sometimes they have malicious complains.*

152. **The conflict and the evidence.**

153. *So I think HR and mediation and the diversity officer and ourselves, have to take that neutrally, to investigate. But part of the unions, they don't, anybody now who actively is on one the person side is on a complaint. But this is students because the Students Adviser Center in the University Students' Union, students can go there and do take on the cases, and then they will talk to academic staff and talk to faculties teams to support the student, that's more about staff unions.*

154. I might be wrong here but the diversity of harassment advisers, want to make sure that the person is going to actively take personal action, and do something about it, when the harassment adviser is to be, you know, carry out investigation or contact, and complaint against. So, these ideas, take personal action, you know, if they want something to do, it's usually the harassment adviser, because all the others from diversity take responsibility as well. I am not sure that would be the best solution for that.

155. **Yeah**

156. I think is more about when people raise with an individual, harassment adviser, is quite difficult as well.

157. **it's like the university (...)**

158. Yeah, it's make the difference...

159. **Well, I am just finishing, I would like to hear maybe your recommendations to the universities that are starting with this**

**ideas of making a more safed campus, creating an Equality and diversity office, what would you recomend to the Mexican university, but also to other universities that are trying to get involved and get everybody on board, I mean, there are different context obviously, cultural differences, but maybe your recommendations?**

160. *I think it's good to have an office where has the responsibility to looking at Equality and diversity, to looking at the law, getting a guidelines, and contractors, to be on the website, and to have with members of staff, or managers or academics, schedule, previous know about it, so they can go and get advise, that's the website. The other side of this, if you get a central office, everybody thinks that equality and diversity rest with that section, they absolved the responsibility themselves, they are not doing anything because it's the Equality and Diversity escenarium, and we are trying to say 'that it is not the case, it's your responsibility, we help you and advise you but it's your responsibility'. And I think that's comun in issues of central offices, and I think it's common the perception. HR, if it's an staff problem it's encarged of it, it's not the manager feels that it's the 'Equality and Diversity' problem, so they come to the Diversity team and they want to resolve it. We have faculties, but they want us to tell them what to do and do it for them. So that's my perception.*

161. I think that, we are, you know, the university is now increasing the this Diversity model, in terms of diversity in employees and you know, the argument for diversity couldn't be (...) actually, because there are particular means that, if you have a personal background, because there are any disability or sexual orientation, and if you want to have a value and you want to have a work also, what do you want? Because you need to think how to respond to that also, even against individual members of staff, taking responsibility right now, or they can even have a Unit by themselves promoting the different... We've seen as an Unit, but they are actually always there, preventing things from happening but actually we are trying to get more about it, in the beginning you know, to avoid any barrier, any form of discrimination, any complaint that might be promoted later on. You know, right know, I think you could have, you know, I would recommend the Unit, you know (...). We would like to people take their responsibility but we are not they.

162. *HR would be the last to interview. Because if everybody is managing their staff well you wouldn't even need the HR department.*

163. Yes.

164. *but since we've got the Equality Unit, anybody really liked, they had the wrong attitude and everybody hadn't the mutual respect, even leaders.*

165. We've got all this legislation supporting, promoting an Equality practice, although in American institutions you've got possitive actions, I don't know if in Mexico you've got the same?

166. **In Mexico no.**

167. *Other diversity destinations in Mexico?*

168. **Not really, in Mexico the main problem is with the indigenous people because they don't access to the university.**

169. *Ok, right.*

170. *Really?*

171. **It's like middle classe, high classe. Maybe, a few, some people can study but they don't stay, or they loose their identities because they want to speak Spanish which is the official language.**

172. *Yeah. We have, a paper, which is encouraging people of lower SES to enter the university by themselves. We are trying to attract more lower SES students or aware parents, from minority ethnic groups. Because affirmative actions a response for society which is changing, to respond to the demographics.*

173. **Yeah**

174. *And sometimes we use different admission technics to encourage and attract students from particulary groups, I am not saying that we prefer those, it's to encourage them to apply to the university as well, rather that atract the one next door, it's more about encourage them as well.*

175. **Well, I just want to express my congratulations because it's really important the mechanisms that are being used.**

176. *Well, it's nice to be congratulated (laughs)*

177. **Yes, sure, there are always things to improved but you've got experience and you are trying to improve, discuss and training, networking.**

178. *I think sometimes we've got the feeling about discussing on the surface, because we offer it as a small team and we can't be everywhere, recently since we've got more on the website, more practical information really close to people, we can raise more people this way. We are 12 in 2 years, I think we've moved hugely. It's just tell them about the law and everybody was, all the emphasis was around 'you are going to be in trouble if you don't do it right' and I think we are now trying to move, on actually, 'it's a better business, if it's right it's better for everybody' it's not about being under the law, sign that, it's starting better experiences for everyone, I think it's better like that.*

179. *And of course look at the mission with success, as a unit I think there's a down on the number of requests, or the number of enquieres.*

180. **And do people say about training, are they happy?**

181. *Yeah, I think the feedback they made is usually if it could be more that managers stay more attentive to conflict, we work what's their roles as managers, whether the objectives of the training was, and their comments were that the training was very useful, the majority said that the training was very good in terms of how useful the training was.*

182. *I think on the (abuse) training we had a very good feedback as well, from the individual who attended and their managers as well.*

183. Yes. And the next session was, my colleague went and told me that it was very good, so it's the testimony that actually tell us, because if they come twice that's very useful.
184. **And one thing they told me in here is that they for example they try to have both sides of the policy, the 'negative aspect', I mean, the legislation or the 'you ought not to do that',**
185. *the punishment*
186. **but to have also the opposite discourse in terms of the positive language, 'the positive actions and attitudes that we wait from you'. And that it was good to have both, the positive, to have not only the punish, but 'this is how the university expects from you to behave'.**
187. Yeah
188. *The main thing in the management training is, we have this vision, is to be in one of the top 15 universities in the world, actually we are on the 15, and you are only going there if you deal with the differences. So, that's very much the emphasis of 'let's getting right, let's getting positive', because if you reclude staff and you don't treat them well they will leave, and you are not going to have a good business.*
189. Because we are in an academic environment, sometimes we've got an academic language, some of the trainings that we have, we use statistics, business is equality, so we start with the saves, and about population at the moment, and about the impact on money, because if that works we are going to have more requests for working, and you know, managers usually ask positive ways for recruitment, because it's factual, pick-up between men and women, so why do we have that pick-up? And we are trying with experiences that have been made nationally around, lesbian, gay, bisexual university lecturers, and you know, some conceptions about the harassment at work. So, it's again the same thing, because, it's not a problem but sometimes we have to use a language that we are not necessarily willing to, but we have to use academic language (laughs).
190. **Yes, or the contrary, because one person told me that the leaflet was like very abstract, you know, the common 'what is harassment?, what is bullying'?**
191. Yeah, yeah.
192. **She was telling that, I don't know if it's a general recommendation, but she was telling that, maybe to have another language...**
193. *We are trying to make it very practical, we are trying to say that it's not about somebody else, it's about you. So we start from that routh, they've got to gender, to race, to sexual orientation, maybe disabled, it's not an age is not about a group, or certain people, everybody is a mixed of of those things and all of the staff are, an so they find personal level, and when you are looking at your staff, your staff may have a new problem today but next week and next year they might have others. So*



*let's have an understanding of colleagues now, so the colleagues will be more understandable then, so it's trying to make it very personal. I trust in that when we do the training for the staff, what we don't have training for all the staff, but we've got a learning impact, we've got an unline, Equality Diversity training impact, that people are encouraged to use, but I think the face to face meeting is more powerful.*

194. **I will take a look on that.**

195. Yeah, yeah sure, do it.

196. *It's one, a lot of universities uses it, it's called '(typical) Marshals' and they do provide this typical affect, but I think quite universities use that.*

197. **But it's only for UK?**

198. Yes.

199. Yeah, it's based on UK legislation.

200. **Ok**

201. *But I think they might have a market share, and they actually started it's a general staff, is nothing to do with the gender.*

202. Or you can take a look on the website.

(telephone ringing)

203. **Well, thank you very much,**

204. *No problem.*

205. **I don't know if you want to say something.**

206. No, thank you very much.

## TRANSCRIPCIONES DE ENTREVISTAS (México)

**CÓDIGO:** UN01F

### Información general

**Fecha:** 30 Junio, 2010

**Localización:** Defensoría de los Derechos Universitarios

**Sexo:** Femenino

**Nacionalidad:** Mexicana

**Posición/cargo:** Abogada asesora

**Años trabajando en la institución:** 4 años

**Información adicional:** Duración de la entrevista 1:08

1. **Entonces, el objetivo de la entrevista es obtener información sobre prácticas de éxito y medidas que contribuyan a prevenir pero también a superar la Violencia de Género en la universidad y sobre todo que papel del *diálogo* en estas prácticas, el expresar, el decirse a alguien. Entonces, te preguntaría primero, desde tu experiencia, si ¿tú consideras que la violencia de género es un problema visible en esta universidad?**
2. Si, definitivamente.
3. **¿Hasta qué punto se tiene conocimiento del problema, o de casos?**
4. Yo creo que se da mucho pero hay poca difusión, sigue siendo, sigue estando relacionado con un asunto de vergüenza, o sea yo creo que no hay mucha denuncia, o sea a nosotros nos llegan algunos casos, yo creo que pocos, en relación a lo que está sucediendo, no es algo que se acepte, que se hable. El discurso, desde mi punto de vista siempre es el de la igualdad, no hay políticas que yo conozca en la universidad abiertamente, discriminatorias. La práctica es donde se ve la discriminación y la violencia de género, sin duda.
5. **Y por ejemplo, desde la Defensoría, ¿que medidas se llevan a cabo para contrarrestar o para atender los casos?**
6. Yo creo que una medida muy importante, bueno en primera es que damos asesoría a cualquier persona, y si se le da una atención especial a las personas que vienen, que han sufrido, en especial acoso sexual, eso es algo que atendemos entre otras, esa es una forma de discriminación. Recientemente, lo que se da, digamos una política de la defensoría es que cualquier queja, que le llames así, respecto a la violencia de género de cualquier tipo inmediatamente se radica como queja, o sea se abre un expediente y se investiga. Porque tenemos aquí dos maneras de tramitar la queja, una es la asesoría en tramite que es digamos asuntos, como de derecho de petición o asuntos escolares y temas que se pueden arreglar fácilmente, y cuando es un asunto más

grave, que son todos los casos de violencia de género, se radican como queja, que es un procedimiento mas formal respecto a derecho. Entonces recientemente, por ejemplo, si te lo voy a comentar porque es muy reciente y muy relevante, es la primera vez que sucede algo así, me tocó atender telefónicamente una asesoría de una chica que atendió en servicios médicos una lesión relacionada con su trabajo, y ahí no fue hostigamiento, no fue acoso sexual, sino abiertamente discriminación. El médico hizo comentarios a esta chica de que ella estaba en una profesión inapropiada para una mujer, que estaba en cuestiones de minas, una cuestión de ingenierías me parece, y que las mujeres no tienen nada que hacer ahí. En la conversación ella comentó que vivía en unión libre y que no pensaba tener hijos, y el médico le comento que entonces para qué servía si no pensaba tener hijos. O sea, absolutamente denigrante el trato, sexista, en fin, se le llamó, se radicó su queja, presentó su escrito y se emitió una recomendación. Que realmente, la recomendación, o sea que esa es la función de la defensoría, son, aquí la mayoría de los asuntos se busca conciliar. Entonces obviamente los asuntos más graves es donde se emite una recomendación, y este es un asunto grave. Porque cuando se reportó al director general de servicios médicos su respuesta fue básicamente, o sea no negó el haber dicho estas cuestiones, y dijo “pues él actúo de manera profesional, y punto”. O sea como que no faltó a su ética profesional y no hizo nada. Entonces la recomendación ahí fue en el sentido de que esto no es una conducta aceptable, no son comentarios que se pueden pasar así, dejar pasar, y la recomendación fue en el sentido de que este médico que hizo esos comentarios tenía que ponerse, tenía que tomar un curso de sensibilización con el PUEG. Eso es digamos algo inaudito, o sea, nunca había habido, o sea es pionero pues, es la primera vez que hay una recomendación en ese sentido, es como te digo, no fue en este caso hostigamiento sexual, fue...

7. **Comentarios...**

8. Comentarios sexistas que podrían (busca expediente para mostrármelo), nada mas para darte la idea mas o menos como que...

9. **Si**

10. (Cita del documento) “después me pidió que hablara un poco mas sobre el ámbito de estudios a lo que respondió estar mas enfocada en aspectos sociales de la actividad minera, cuestión que el me señalaba obvia a que una mujer hiciera este tipo de cosas, pues le dije que el tema de asuntos generales de mi área de estudio no eran de mi interés mas que no veía el problema de que una mujer pudiera entrar en estos ámbitos, a lo que respondió que ‘está comprobado que las mujeres no tienen las mismas capacidades que los hombres, sus limitaciones las enmarcan dentro de las áreas sociales y a los hombres a las técnico científicas’, (...) se formaron una serie de comentarios misóginos acerca de las limitantes de las mujeres en el área laboral y académica, señalando constantemente la existencia de papeles en los que se deben desempeñar cada uno y no estar interviniendo en lo ajeno, dijo que era una problemática drástica y que hay muchos casos en los que las mujeres están metiéndose en el campo de los hombres, se cuestionó

que no hiciera caso del embarazo ni del matrimonio, hizo comentarios acerca de las diferencias y capacidades entre hombres y mujeres". En fin, básicamente en ese sentido fueron los comentarios que no estaban en absoluto relacionados con la atención a la paciente.

**11. Y por ejemplo en este caso, como que habrían varios pasos, una asesoría telefónica, ¿no?**

12. Así es.

**13. Después, bueno imagino que hay como una especie de intento de conciliar, y de avisar a las autoridades, de avisar al director...**

14. Lo que le dijimos después de la asesoría telefónica, le dije 'mira, si es un caso, sí somos competentes, si es un asunto que pueda llevar la defensoría, pero tienes que traer un escrito, o sea tienes que traer la queja por escrito con tu firma, o sea no podemos, bueno, no podemos aceptar anónimos, ni podemos hacer nada si no es por escrito, se le llama, no a este médico, sino a su superior pidiéndole que nos informara al respecto. Y la respuesta justamente se consideró inadecuada, le ofrecieron una disculpa me parece a la estudiante, le mandaron un correo, nos mandaron copia aquí (la busca) en que dice que "comparten sus ideas y que quieren aplicar el principio de equidad, que se dirigieron al médico comentándole que se limitara a realizar una buena práctica médica", entonces no se tomaron mas medidas, y nosotros consideramos que no era suficiente, que se tenía bueno que, la recomendación, en el sentido de que el doctor acudiera a un curso de sensibilización en materia de discriminación e igualdad de género.

**15. Y por ejemplo, en el caso de cuando se emite una recomendación, ¿hasta que punto es una recomendación que se tiene que aplicar?**

16. Absolutamente, tiene 10 días la autoridad para aceptarla o no, pero bueno en la práctica vemos que para que la Defensoría tenga sentido en sus funciones, tiene 25 años de existencia, y siempre se tienen que cumplir las recomendaciones. Así que digas, hay un procedimiento estricto si no lo hacen, no. Pero el rector, bueno el rector anterior en un Consejo Universitario, que hubo un caso de tardanza en el seguimiento de recomendaciones señaló que el que no cumpliera con las recomendaciones del defensor, podría ser sometido a responsabilidad ante el Consejo Universitario. En ese momento, bueno, inmediatamente los directivos que estaban en cuestión contactaron con la defensoría, y bueno, se cumplió con la recomendación, y si se les da seguimiento, de hecho nuestra recomendación le dijimos que nos informe "cuando acude al curso este señor", o sea no es nomás hazlo y adiós, o sea es.

**17. Y legalmente el tiempo para realizar la recomendación ¿es de 10 días actualmente?**

18. ¿Para contestar?

**19. Para contestar, y ¿para aplicarla aún no hay una y qué temporalidad habría que haber, de acuerdo a tu experiencia para que fuera mas eficaz?**

20. Es muy variable, depende, las recomendaciones son en muchos sentidos, algunas son muy complejas e involucran a muchas instancias y pueden tomar hasta años darle cabal cumplimiento a la recomendación, otras son muy sencillas. Otras son cuestiones de trámite. Es variable, pero ese están también sentando precedentes, o sea aquí es también... Otro caso que fue hace un par de años fue, de hostigamiento a una pareja homosexual. Ahí fue de las recomendaciones complejas porque involucraba, intervino personal.

(interrumpe para pedir que cierren el regado de plantas porque hace ruido)

21. te decía que en el caso de hostigamiento de la pareja homosexual, también la recomendación fue en el sentido de colaborar con el CONAPRED, en fin se hacen diversas acciones.

**22. Y hasta que punto ¿crees que están funcionando estas medidas? O sea si tú hicieras como un diagnóstico de la eficacia, del impacto...**

23. Yo creo que si que están funcionando pero digamos en el caso concreto. Si, o sea este último caso de la chica y de los comentarios del médico, yo creo que si, seguramente se llevara a cabo, que lo lleven al curso de sensibilización y eso. Desde aquí no se han hecho campañas y eso.

**24. Es desde el PUEG.**

**25. Y en el caso general, o sea, si en el caso concreto si funciona, aquellos donde no funciona ¿a qué se debe o donde está el fallo?**

26. Yo creo que el problema, bueno, es complejo, o sea, hablando de violencia de género muchas veces caemos en el ámbito del derecho penal, cuando se trata del delito, y ahí no podemos intervenir, entonces digamos las limitaciones o las problemáticas que tenemos por casos de hostigamiento sexual que si nos llegan varios, una es que si lo denuncian ante el Ministerio Público lo cual es correcto porque se trata de un delito, ya la defensoría ya no es competente. Supongamos que no, que no denuncian, como es un delito porque se persigue por querrela, pueden decidir no denunciarlo y buscar otro tipo de medidas. ¿Qué se puede hacer desde aquí? Bueno, la Defensoría no impone sanciones, simplemente investiga y en algunos casos recomienda. Lo que sucede en la práctica de quejas por hostigamiento sexual, en primera tenemos la misma problemática que tienen los ministerios públicos, es que es muy difícil de probar, es la palabra de una contra la de otro, porque la mayoría de los casos es hombre contra mujer, no exclusivamente pero es la mayoría. Se da en circunstancias cuando no hay testigos, y eso es difícil de probar. Normalmente lo que más se ha logrado, lo que normalmente sucede cuando mucho..., es el cambio de grupo de la chica, suponiendo que es una alumna se le cambia de grupo, pero no hay ninguna medida pues ni para sancionar ni para evitar que vuelva a suceder, al profesor hostigador, porque siempre está la duda, será o no será? Y eso todavía no lo hemos podido pues superar. En un caso que ya fue un caso mas grave, fue una alumna menor de edad que trajo los correos electrónicos que le enviaba su profesor con demandas muy especificas de favores sexuales a cambio de calificaciones, entonces con ese ya fue mas fácil proceder, la escuela en

este caso le pidió pues despedirlo, en este caso es a lo más que se ha llegado.

27. **Y digamos en este caso, las demandas que pueden ser a nivel administrativo contra este profesor en concreto ¿depende de quién la decisión de que haya una sanción?**

28. Del director de la escuela o facultad.

29. **Porque actualmente digamos que en la UNAM no hay una política general de equidad de género que pueda...**

30. Todavía no, tuvimos una reunión hace un año, se hizo una declaración por la equidad de género de diversas universidades del país y demás, pero no, no se ha podido, todavía no se ha implementado un reglamento específico, algo así que se pueda aplicar ¿no? Para casos de violencia de género, sigue estando a criterio del director, es el que... O sea, lo más que puede hacer la Defensoría es recomendar que se inicie una investigación, o sea, ni nos metemos en la investigación, ni mucho menos se sanciona, y de hecho el director tampoco puede sancionar, o sea, si hay un caso disciplinario se tiene que enviar al Tribunal Universitario, esa también sería una instancia, no se si la tienes contemplada...

31. **Si, si, si.**

32. Ahí es donde se resuelven.

33. **Digamos en los procedimiento existentes, que 'es lo que hay' como dicen, ¿Tú consideras que son suficientes o insuficientes de cara a dar una resolución eficiente a las estudiantes? ¿son suficientes o qué carencias tendrían?**

34. Yo creo que en primera no se tiene, no hay mucha claridad de a dónde ir, tenemos algunos casos que nos canaliza el PUEG, pero me parece que están dispersas las instancias en cuanto a que, bueno nosotros, bueno, espero haber explicado qué es lo que podemos hacer, pero en un caso de violencia de género yo creo que debería haber algún tipo de servicio integral que ofreciera también, además de la asesoría legal que nosotros podemos dar, el apoyo psicológico y en fin, tal vez, básicamente esas dos y que no esté tan, no hay a dónde ir, no saben qué hacer, y no hay una instancia que pueda dar seguimiento a esos asuntos, porque como sabes el PUEG tiene otras funciones, de investigación básicamente, no de...

35. **Es académico, ¿no?**

36. Si es académico, ellos no ven, bueno si de hecho atienden muchos casos y a veces nos los canalizan pero...

37. **Es interesante porque en las universidades, bueno en bastantes universidades europeas, sobre todo en las inglesas, pero por ejemplo ahora en el Politécnico, que se están implementando ya una oficina de atención para el hostigamiento. O sea, hay como una especie de protocolo que está puesto en marcha y sobre todo en términos de definir: acoso sexual, discriminación hostigamiento, y de tenerlo bastante claro que esté disponible por ejemplo en una**

**página web, ¿tú hasta qué punto consideras que se pueden implementar dichas medidas en la UNAM?**

38. Yo creo que si, se podría y se debería, que en primera se reconozca qué es la discriminación, qué es un acto de acoso sexual, yo creo que hay todavía ignorancia. Se han expresado temores, y es posible no me consta que se hayan dado casos de acusaciones falsas con el fin de perjudicar a algún profesor. Pero es un asunto muy serio yo creo que se debe tomar como tal y que se tiene que reconocer que se sigue dando en todos los niveles, lo más común sea quizás de profesor hacia alumnas por la cuestión de poder, la relación de poder, pero también se da entre pares, alumnos a alumnas, profesores a profesoras.
39. **También esto, que definen bastante en concreto brindar asesoría a ambas partes, a la persona que está acusada y a la persona que está poniendo la queja, entonces si que hay diseños específicos para dar asesoría y ser de alguna manera imparciales en ese sentido.**
40. Si, eso sería importante. Ahorita estoy recordando otro caso mas reciente que apenas abrió, una asesoría también canalizado por el PUEG de una alumna extranjera que fue, bueno que sufrió acoso sexual por un investigador, con el que estaba realizando unas prácticas y este, bueno ella se movió en la embajada, en CONACYT, en fin en varias instancias, se sintió muy ofendida, muy agredida, concretamente por este profesor. El director, digamos del instituto habló con ella, el hostigador también, se disculpó, pero todavía le dijo, o sea, que él, no, que estaba siendo cariñoso, o sea, el abrazarla, el besarla a fuerzas le pareció que era, se justificó diciendo 'pues lo lamento pero no era', y eso es como común que digan 'ay no lo malinterpretó, o era o sea' en fin, 'si lo siento, pero no estaba hostigando', o sea, entonces yo creo que...
41. **Por ejemplo, en este caso, si hubiere una definición concreta de lo qué es hostigamiento, de lo que es acoso, de lo que es cariño, implícitamente, ¿tú crees que eso contribuiría también a prevenir en cierta medida a combatir esto?**
42. Si yo creo que si, bueno hay una definición que no necesariamente, o sea, está en el Código Penal, qué es hostigamiento, qué es acoso, qué es abuso sexual que son diferentes cosas.
43. **Pero digamos una definición proporcionada por la misma universidad que haga un posicionamiento institucional.**
44. Yo creo que sería importante porque también ha habido reacciones, lo he oído aquí digamos, pero es más con la Ley de violencia por ejemplo, que dicen 'es que ahora las miradas libidinosas son delito, y ahora qué?', como burlándose, como incómodos de que, cómo se puede, o sea todo se va a tomar como hostigamiento, o no le puedo decir a una colega que se ve bien porque entonces me va a acusar de acoso, hay incertidumbre y hay, yo creo también hay dudas.
45. **Y por ejemplo en este caso que me comentas de la estudiante extranjera, que quizás es también es una de las constantes que por**

**lo menos yo he visto, que muchas de las personas que lo denuncian o que se asesoran, están en una condición de vulnerabilidad de cara a las redes sociales que tienen, pero de cara también a su situación migratoria en el país, en la universidad, eh quizás esté dando como algún punto rojo... y de cara también, si?**

46. Por una parte si, y por una parte a mi me llamó la atención que me pareció que ella se, si está en una situación de vulnerabilidad, pero también como que se movió más que otras, o sea, fue a su embajada, con sus colegas, también su cultura digamos, o de donde ella viene, o sea esto no, más empoderada digamos. De decir o sea 'esto no es, no está bien, me están agrediendo' y denunció a todas partes, o sea yo no me voy a quedar, aunque ella está por irse, podría decir 'pues ya qué', pero ella está más tal vez, me pareció como que mas conciente de sus derechos.
47. **Es curioso, porque en algunas universidades lo llaman 'política de equidad', y en otras lo llaman 'política de dignidad en el trabajo y en el estudio', como dos visiones, por una parte la discriminación entendida como tal, y entonces es necesaria una política de equidad frente a las desigualdades, y otra que habla de dignidad en el trabajo y en la universidad, como requisitos mínimos del ser humano, pero también de...**
48. Está bien, está bien eso, pero yo creo que el peligro sería volver a invisibilizar la problemática, o sea, querer hablar de equidad y hablar de género en vez de hablar de 'violencia contra las mujeres' yo siento que podemos caer en eso, en el afán de decir 'no es que si, somos iguales, también a los hombres nos agreden'. Si, de acuerdo si, pero es como quitar la mira de que, veamos porcentajes, no vamos a negar que si haya acoso contra hombres por ser hombres, se puede dar, se da seguramente, pero manejarlo así en términos dizque neutros, yo creo que no es lo adecuado, yo creo que hay que decir, si es así, si es contra las mujeres.
49. **Por eso más una política específica de género, ¿no?**
50. Si, que no está peleada con la otra, sino es visibilizar la problemática de género, yo creo que se tiene que hacer patente que si hay discriminación, que si hay dificultad.
51. **Como lo hace por ejemplo el Politécnico, que lo llama tal cual hostigamiento y acoso en la universidad.**
52. Si, pero aún así, hablar de acoso sin limitarlo a mujeres, o sea eso es abierto, que está bien, que yo sepa aquí por ejemplo hubo un solo caso de hostigamiento de hombre a hombre, de mujer a hombre ninguno que yo sepa, insisto no es que no exista, pero en porcentaje...
53. **Y por ejemplo en este caso de la estudiante que venía de fuera, ¿cuál sería el rol de la Defensoría, en términos de sus limitaciones, pero también de su rol?**
54. Lo que hicimos, fue bueno, desde luego, primero la asesoría, tomándole su declaración, intervenimos tomándole un informe al director del



Instituto donde trabaja esta persona, donde ocurrió el incidente, y de hecho, del PUEG me llamaron diciéndome 'pero ya ella ya se va del país', no sé qué, necesitamos que la defensoría emita una recomendación, y le dije no es que no es así, no procedemos, no podemos simplemente con el dicho de la persona decir 'ya recomendamos', hay un procedimiento que se tiene que seguir, tenemos que recibir, o sea pedir, el informe, o sea, saber qué dice la otra parte, qué medidas se están tomando, o sea es como de vigilar que se lleve a cabo, o sea nosotros no vamos a hacer nada propiamente, ni sancionar ni llevar a cabo la investigación de si ocurrieron así los hechos o no, pero si vigilar que se cumpla, que las autoridades hagan lo que se tiene que hacer. En este caso que el director del instituto inicie una investigación, cite a esta persona, tome las medidas pertinentes, si hubo un comportamiento inadecuado pues tal vez mandarlo al Tribunal, o por lo menos limitar, porque en el caso de la estudiante ella decía 'es que este hombre lo va a seguir haciendo, si cree que las estudiantes están para eso'.

**55. Creo que había un antecedente de que ya lo había hecho...**

56. Es posible

**57. Lo habían mencionado.**

58. Entonces eso es lo que puede hacer la Defensoría.

**59. Y por ejemplo, en términos de tiempo, ¿qué se tendría que implementar? Un poco por lo que comentabas ¿no? de que a veces puede tardar años, o a veces puede tardar, no sé como en el caso de servicios médicos. Un protocolo que existiera, ¿qué temporalidad tendría -en un supuesto dado- que delimitar?**

60. Si pudiera ser, lo que hace la Defensoría, y eso si se hace comúnmente, tenemos términos para que nos den respuesta según la gravedad del caso, pueden ser 3 días, 5 días, 48 horas, 24 horas para que nos informen.

**61. ¿Ese tiempo lo determina la propia defensoría?**

62. Si.

**63. Ok. En base al criterio, en este caso de en este caso de los abogados...**

64. Mhh

**65. O sea, tampoco hay un protocolo, que diga 'tenemos que responder en'...**

66. No, depende, o sea a veces cuando son cuestiones de calificaciones y esas cosas, que están afectando, si no se arregla ya pues no van a poder inscribirse, o cuando son cuestiones graves como esta de hospedamiento también puede ser de 24 horas para que nos informen.

**67. Pero igualmente sería como a discreción, o a la interpretación del, ¿no?**

68. Si, si así es. En cuanto a las recomendaciones, tampoco es que se puedan, bueno lo dije tal cual, se oye mal, dije que se pueden tardar años, pero se tiene que, a veces son medidas muy complejas las que se tienen que tomar, pero nos tienen que informar constantemente qué medidas están tomando y cómo se va desarrollando, puede ser a veces una sola acción que se determina por ejemplo entregarle el título a alguien, eso ya tienes un tiempo razonable, no se puede tardar, u otro como es cambiar o capacitar a tu personal, eso va a tomar tiempo.

**69. Mhh, claro. Y en términos de la percepción por todo esto que me dices, un poco las limitaciones que podría tener la oficina, o las necesidades que tiene, no sólo verlo en términos de limitaciones, sino de necesidades, ¿cuál sería la percepción que tendría igual la gente que viene, el feedback que dan?**

70. Es muy variable, porque de verdad, o sea hay asuntos que les podemos ayudar muy rápidamente y se van felices, y hay otros en lo que no somos competentes, sobre todo eso, los casos en los que se enojan porque 'entonces para qué sirve?', entonces depende cómo le va a cada quien.

**71. Mhhh**

72. Una función primordial de la Defensoría es la mediación.

**73. Si.**

74. Lo que buscamos es conciliar, y reparar el daño si es que lo hay, si es una afectación, si están vulnerando los derechos universitarios, si hay un no cumplimiento de la Legislación Universitaria enmendarlo para que se cumpla, más allá de eso no, o sea, nuestro ámbito de acción es la legislación universitaria.

**75. La mediación. ¿Y tú crees que es suficiente la reglamentación, o los roles que les han asignado a la Defensoría para tratar de atender el abanico de casos?**

76. Es posible que no, se han discutido las opciones, o sea las posibilidades de ampliar las atribuciones de la defensoría. Bueno, tal vez no, habría que explorar si tal vez en cuestiones de violencia de género, qué se podría hacer y qué se debería hacer, y en otras áreas también, o sea pues hasta ahora no podemos intervenir en evaluaciones académicas y esas cosas, o asuntos laborales tampoco, pudiera ser que fuera necesario ampliar. En algún momento se habló con el PUEG, hace unos dos, tres años o cuatro, de la posibilidad de abrir un área dentro de la Defensoría que se ocupara específicamente de asuntos de género, esto no se ha hecho ni está contemplado, o sea no se ha hecho nada al respecto. Yo creo que pudiera ser algo importante si estuviera funcionando. En la práctica, por ejemplo, la mayoría de estos asuntos me los pasan a mi, bueno por ser mujer, aunque somos varias abogadas y porque tengo una maestría en estudios de género y vengo de ONG's, entonces como que también todo eso, es otra, si es un perfil específico que de hecho buscaba el defensor y por eso estoy aquí, pero es algo informal, no me dedico nada más a esos asuntos, llevo todo tipo de

asuntos y tampoco llevo todos los de acoso sexual. Normalmente se busca cuando es un asunto así delicado, o que requiere cierta facilidad que lo atendamos las abogadas, normalmente.

77. **Y por ejemplo esto de abrir una oficina de equidad que le llaman, o de Ombudsman, o Women Officer, en otras universidades se habla de esto como un indicador de calidad de las propias universidades, y a mi una duda que me surge es cómo después de, ahora con el premio Príncipe de Asturias de la universidad, que es puntera en investigación, es puntera en mediciones internacionales, que evalúan toda Iberoamérica, entendida España, Portugal y América Latina, ¿por qué no se hace en la UNAM y se hace en el Instituto Politécnico Nacional, si estamos hablando del mismo contexto, incluso jurídico? O sea ¿qué se tendría que hacer? ¿por qué no se hace y qué estaría pasando ahí?**
78. La verdad no sabría porqué no, o sea si sé que hay una Comisión Especial en el Consejo Universitario de Equidad de Género, pero lo tendría que proponer, o sea, si es una cuestión del rector, o el propio Consejo Universitario, tal vez me imagino que esta campaña del PUEG, hace mucho que están trabajando en diagnósticos, yo creo que tal vez sería, le tocaría al PUEG proponerlo, no que fuera, dependiente del PUEG o algo así pero a mi me parecería muy lógico que estuviera ligado a la Defensoría.
79. **Claro.**
80. Que estuviera, que fuera tal vez a nivel de Defensor adjunto, o defensora adjunta, yo si sería de la idea que tendría que ser una mujer, eso sé que es muy discutible, y muy...
81. **¿Por qué, porqué crees que tendría que ser una mujer? También hay mucha gente lo dice eh que, pero también hay personas que dicen que no.**
82. Pudiera sonar discriminatorio y decir, 'bueno con que sea una persona sensible y capacitada es suficiente, yo pienso y bienvenidos los hombres que quieran entrarle a esta cuestión. Pero en primera ahorita hay más mujeres con la preparación suficiente como para atender estos asuntos, hijote! Son muchas razones o sea desde no se como un asunto de cuotas, o sea, que en igualdad de circunstancias hay que preferir a una mujer porque es una instancia finalmente de cierto poder, de tomar decisiones, y mucho si por la vivencia, o sea por lo que, la empatía tal vez, por conocer, por entender, por haber vivido lo que es la discriminación de genero, a mi me parecería tan incongruente poner a un hombre en la oficina de la mujer o de la igualdad de género, como poner a un hombre blanco en para cuestiones raciales, o a una persona que no es discapacitada para atender asuntos de discapacidad. Creo que si es importante que haya, no sé, me parece por esas razones.
83. **Ok. Es muy complicado también el organigrama de la universidad, hay muchos órganos, comisiones, Consejo Técnico por cada facultad, como se tiene también en otras universidades...**

84. Si así, es. Idealmente, para mí de verdad que en cada facultad y en cada escuela hubiera una oficina.

85. **¿Y qué características debería tener esta oficina?**

86. Pues, que se pudieran presentar quejas específicas de asuntos de violencia de género por una parte, tal vez, o sea la UNAM es tan grande que una sola oficina no podría, pero tal vez pudiera ser como ligadas a una oficina, o sea que hubiera por ejemplo aquí en la Defensoría una instancia y como delegaciones o algo así, una sería esa atender y canalizar, recibir, tener muy claro 'aquí es donde se ven asuntos por discriminación de género' porque también he recibido, doy clases en la facultad de derecho también he escuchado temas de discriminación por homofobia.

87. **Está muy presente en Derecho.**

88. Si, entonces pues también yo creo que sería una instancia... Por una parte sería eso, y la otra o sea que a la vez tuviera esa oficina la función de hacer campañas muy enfocadas a las necesidades de cada dependencia, que tuviera en hacer encuesta constantemente diagnóstico, ya sabemos que es muy caro hacer eso, pero para entender cuál es la situación específica de esa facultad o de esa escuela, cuáles son los incidentes que se dan, no sé. Y hacer campañas, actividades también talleres, seminarios, cuestiones culturales que pudieran llamar la atención, presentaciones de libros, obras de teatro. Meter, es que hay tanto que hacer! Es que también...

89. **Y eso también por ejemplo de que existiese una persona en cada facultad, bueno en cada centro, si que lo hay, por ejemplo en Manchester que hay una estudiante y recalcan mucho la necesidad de que fuera parte de la comunidad estudiantil, no necesariamente alguien que venga de fuera por el lenguaje de los chavos, de las chavas, ¿hasta qué punto tú crees que ese podría ser un perfil adecuado, más cercano a la comunidad?**

90. No lo sé, porque también ha habido, en España hay el caso de una universidad que tiene una defensora alumna, con esa idea de que es un ser entre pares y demás, yo no estoy tan de acuerdo, yo creo que el ser estudiante claro que si, te permite tener algunas actividades, estudiantes consejeros, y demás, pero se me hace una carga demasiado importante, o sea, como para que sea una estudiante que se haga cargo de eso, yo no creo que sea el perfil idóneo.

91. **Y ¿qué tendría que ser entonces el perfil, pensando igual en un enlace entre la instancia general?**

92. Lo que yo pienso que sería ideal que si que fuera una persona de esa carrera digamos, en el caso de las facultades, en el caso de prepas y eso varía, pero que tuviera una preparación, ya sea un grado académico o algo especialista en cuestiones de género. Lo cual va a ser muy difícil en ingeniería, o en ciencias. (risas) que tengan, pero pues poco a poco. También creo que es indispensable que en todas las carreras, haya una formación en lo que es el género.

**93. ¿Una materia, una asignatura?**

94. Por lo menos.

**95. Ya hay ¿no? algunas recomendaciones de estudiantes que pedían por ejemplo que hubiese esa transversalidad, me parece que había...**

96. En derecho si ya le están entrando, se abrió, yo diseñé la especialidad de género y derecho, ya se abrió, ya existe, eso es un posgrado, no ha entrado todavía a nivel licenciatura pero esa es la idea, que al ya existir una especialización que se una a lo que es la licenciatura, si tal vez primero una asignatura optativa y posteriormente que fuera obligatoria. Evidentemente, la idea es la transversalización, no debe ser una materia aparte, pero poco a poco, o sea cómo lo vamos a incluir si no es de esta manera?

**97. Y por ejemplo, de cara a la campaña ¿qué te ha parecido esta campaña de Equidad de género en la UNAM, los posters, y eso, cómo la podrías ver en tu experiencia?**

98. Pues de lo que yo he visto me parece positivo, o sea hacerlo presente que se vea al menos en el instante que estas viendo el cartel lo reflexionas, y yo creo que el siguiente paso, u otra, o a la vez a la par, lo que es importante sería a dónde acudir si te están discriminando.

**99. Por eso mismo que mencionas que no hay un sitio a dónde acudir...**

100. Por ejemplo, aquí en la Defensoría se siguen tratando (otra vez limitaciones) solamente de autoridades académicos a alumnos, o sea, profesor-alumno, o de autoridad a profesor, pero no hay nada, no podemos hacer nada si es entre colegas digamos, o entre estudiantes Tampoco entre administrativos, también atendí a una trabajadora, dos de hecho, he platicado con ellas en diferentes momentos, que están sufriendo acoso sexual terrible, por parte de sus jefes, o en un caso jefe y en el otro es colega, no más! Tres por lo menos! Y tener que decirles 'no puedo hacer nada porque no atendemos personal administrativo, ve con tu Sindicato y a ver si...' o sea...

**101. En el caso de los administrativos tienen que ir forzosamente al Sindicato, al STUNAM, ¿no?**

102. Si, que yo sepa, no me consta pero es gente machista, no hay una visión de...

**103. Si hay toda una investigación del acoso a las trabajadoras.**

104. Si, es una constante, eso si te puedo decir, lo poco que veo, es una constante en el hostigamiento sexual que varía en gravedad se puede decir, en el caso de la trabajadora era otro trabajador que procedió a exhibir, y cosas muy, es muy difícil ver que se sienten tan violentadas y no poderles dar una salida. Hay otra que ya no sé que pasó porque ya no...pero un grado de acoso tan insoportable que tuvo que acabar yéndose del trabajo porque resulta que el acosador es el delegado del STUNAM, entonces que...

105. **Que serían las personas que tendrían que estar protegiendo sus derechos.**
106. Así es, es el que la está acosando, entonces no tenía a dónde. Además, ya sabes, amigo de no sé quién, o protegido de no sé cuántos, y no tienen nada que hacer.
107. **Y por ejemplo, toda esta estructura que me comentabas de hacer una oficina ¿hasta qué punto tendría que o podría visualmente, acudir también o proteger a esta población de la universidad? ¿o tendría que ser una instancia diferente por la propia legislación de la universidad, el propio código del STUNAM que tiene un procedimiento?**
108. Pues no conozco el STUNAM, no sé si tengan ahí mismo alguna instancia.
109. **No de acoso no, de hostigamiento no.**
110. Creo que sería importante.
111. **¿Pero lo verías viable que estuviesen juntos, que fuese una oficina o que estuviesen diferenciados?**
112. Tendría que ser diferenciado, no sé si se perdiera al haber tantas oficinas, a lo mejor se, pero algún tipo de instancia o, no lo sé. La otra cuestión sería, por ejemplo, aquí tenemos la figura de un delegado visitador que es el que en algunos casos acude. (tocan la puerta)
113. **Ya vamos a terminar, de un delegado visitador me decías.**
114. Si, pudiera ser, en vez de tener tantas oficinas como, planteles y eso que hubiera, no lo sé, es que me parece muy lejano, yo creo que por ejemplo, si hay alguien aquí en la defensoría una oficina de la mujer, ¿qué va a hacer con lo que está pasando en las prepas, en las FES? Que hubiera un número telefónico como el que tenemos aquí en la defensoría las 24 horas para emergencias.
115. **Por ejemplo, cuando hay un caso de violencia de género, este teléfono, ¿cómo está funcionando, cuál es el procedimiento?**
116. Pues lo contestan nada más el delegado visitador o los adjuntos y le da la asesoría bueno en ese momento, qué es lo que puede hacer, a dónde puede acudir.
117. **¿Y puede ser confidencial la asesoría o necesita dar sus datos la persona que llama?**
118. Mmmmm. Si, tiene que dar sus datos, no, si, normalmente, bueno, aunque así fuera, o sea si realmente, sí, sí necesitamos llevar un registro de quién está llamando, si son profesores, si son alumnos, sexo, edad. Pudiera ser anónimo, pero ya para una denuncia si tiene que ser con nombre, firma y todo.
119. **Bueno igual ya voy a terminar, pero te quería preguntar de los procedimientos informales, que si que hay sobre todo en las**

universidades de Inglaterra, que hablan mucho de este miedo a hablar, y que tu no vas a ir a hacer una denuncia, por los riesgos que implican de cara a tu carrera académica, las represalias, y también un poco la indisposición de hablar de lo sucedido. Entonces han creado toda una serie de mecanismos, de espacios para que hayan una asesoría informal, cualificada, pero informal. ¿Entonces en la UNAM cómo se podría implementar una medida así? De cara a esto que me dices que para hacer una denuncia hay que venir, y dejar nombre y todo, ¿cómo lo verías, viable o factible?

120. Mientras sea solo asesoría si, ya para llevar a cabo un procedimiento si necesitamos datos. Pero aquí de hecho si damos asesoría, o sea los procedimientos son confidenciales, pero efectivamente la persona que es acusada si sabe quién la está acusando porque es un derecho constitucional.

121. **Claro.**

122. Necesariamente, tenemos que informar 'esta persona acusa a tal persona de tal cosa'. Y la autoridad se entera, y si hay temor a represalias. En todos los casos sí. El problema aquí, cuando es acoso **sexual, los mismos directivos son reticentes, bueno es que 'fulanito** es un profesor de tanto prestigio, de tantos años', si se pone en duda el dicho de la alumna. Es muy difícil de probar, en la práctica lo que más hemos llegado a hacer, es eso de cambiarlas de grupo.

123. **O de tutor ¿no? me imagino.**

124. Si.

125. **Pero igualmente para captar a personas que no les interesa denunciar pero que quieren una asesoría, ¿cuál sería el procedimiento? ¿hay un espacio para asesorarte aun si tú no quieres meter una queja?**

126. Si, aquí, si, claro. Muchas de las asesorías que damos. Normalmente no procede la queja porque no somos competentes, o sea les damos asesoría igual, pero podría darse el caso de que no quieran presentar su queja y les decimos aquí cuáles son sus alternativas, las analizamos, incluso a veces se han canalizado a ONG's, a servicios de psicología, o sea les damos las opciones, y si, si se da ese puente que las personas dicen 'yo nomás venía a que me escucharan', si si se da.

127. **¿Es una constante también de la necesidad simplemente de ser escuchado?**

128. Si, de que te escuchen, si si la verdad. Y que a veces hemos comentado pues que nosotros no tenemos la preparación psicológica para, porque hay gente que viene muy alterada, muy molesta, y es más intuitivo lo que podemos hacer, somos todos abogados, no sabemos cómo manejar a una persona en crisis, no tenemos, eso, eso yo creo que sería interesante, ya sea que aquí mismo en la defensoría hubiera como la opción, o sea si quieres hablar con un psicólogo o con un abogado, no como terapia obviamente, para eso están los de psicología, pero para resolver en este momento la, bueno como en muchas

instancias de violencia hay servicios psicológicos y legales, hay asesoría legal y psicológica, pero aquí según la legislación universitaria todos tienen que ser abogados. Pero si nos llega todo tipo de situaciones, de personas, de gente muy alterada, violenta a veces.

129. **Y por ejemplo estos casos que ha habido de que vienen y necesitan hablar ¿cuál ha sido la experiencia un poco?**

130. Pues (silencio).

131. **O sea llega alguien y necesita...**

132. Habla, los escuchamos, y cuando, o sea de hecho dicen 'siento quitarle su tiempo' y pues no para eso estamos, les podemos decir cuáles son sus alternativas, a veces no te escuchan, a veces están tan enojados que no quieren saber ni cuáles son sus opciones en las que elegir, no? o sea todo lo que... y eso es muy difícil pero a veces si logramos esa como empatía, de 'pues si te entiendo, lo siento mucho, yo no puedo hacer nada por ayudarte pero entiendo tu molestia y tu enojo', y afortunadamente si me ha tocado que se tranquilizan un poco, y bueno ok.

133. **En otras de las situaciones una de las capacitadoras en sexual harassment, que son las asesoras para este tipo de casos que están súper entrenadas en fin, si que comentaba esto que es una asesoría única y que después de esto ya tomarán la decisión si hacen un procedimiento formal, una denuncia en este caso, pero si que había un impacto en la, en primera de saber qué es lo que esta pasando, que se trata de hostigamiento, porque muchas de ellas no necesariamente lo hacen conciente...**

134. Si, yo creo que eso es importante, en el caso de una de las trabajadoras administrativas que atendí fue decirle 'está mal, o sea lo que te están haciendo si está mal, no es tu culpa, tú no lo provocaste' y si le dije 'mira puedes denunciarlo, pero va a pasar estoy esto, o sea tienes derecho, pero como no hay pruebas, como no hubo testigos, no creo que vayas a ganar nada', también decirles la verdad, pero si creo que en ese caso fue como 'ah bueno me escuchaste' y decirle 'si tienes razón, si te están agrediendo', pero hasta ahí porque no pude darle otra alternativa.

135. **Y si se les da algún tipo de tips, bueno igual te faltan evidencias, pero no sé, guardar mails, ¿se les da algún tipo de tips?**

136. Si lo piden, pudiera ser, no pero este caso, fue, o sea el que se le exhibió, el que le dice cosas cuando están solos pues nada más evitarlo, tratar de no verlo, porque no hay nada que hacer, no era ni un jefe, era un colega.

137. **Ya, entiendo. Bueno en general ¿qué recomendación harías para la UNAM, para la universidad de cara a la problemática y de cara a las medidas que se tendrían que implementar, para prevenir y para prevenir el problema?**



138. Para prevenir yo creo que, bueno es que si hace falta continuar con las campañas, específicamente de violencia de género.
- 139. ¿Hacer una campaña específica sobre violencia?**
140. Si, porque ahorita hablas de igualdad y demás. De violencia, de violencia en el noviazgo, de violencia institucional, acoso sexual, o sea todos los tipos de violencia de género que se pueden dar. Obviamente dándoles una, o sea tiene que haber un lugar a dónde acudir, ya sea un número telefónico, yo creo que eso sería muy importante, como dices, a veces no quieren decir su nombre, o sea, nada más necesitan hablar con alguien, entonces las dos opciones que hubiera dónde acudir y dónde llamar. ¿Qué más? En prevención, pues que hubiera en todas las instancias, bueno es muy ambicioso tal vez, pero si se necesita sensibilización y capacitación a toda la comunidad universitaria, a los alumnos a los profesores, poco a poco como sea pero si se tiene que hacer, meterlo en la Curricula también la materia, de alguna manera eso habría que pensarlo porque si va a ser una cosa así obligatoria y si la van a tomar a fuerzas, con molestia, obligatoria, al menos como optativa en las clases para que hubiera eso, para que a largo plazo buscar la transversalización.
- 141. Y en términos de la legislación universitaria, igual con tu perspectiva de abogada, también es muy rica para recomendar incisos muy específicos, ¿qué tendría que hacerse?**
142. Eso es más delicado porque si tenemos relativamente reciente la modificación del artículo segundo del Estatuto General que habla de que los hombres y mujeres tienen los mismos derechos en la universidad, más allá de eso no creo que se pueda, ahorita no se me ocurre cómo se puede modificar porque al hablar, o sea estamos hablando de delitos, la UNAM no tendría, no tiene manera de, o sea la única modificación a la legislación que se me ocurre sería la creación de una instancia específica para atención a estas cuestiones, no más.
- 143. Que ya sería un avance, ¿no? digamos.**
144. Ya sería un avance, y tener muy claro cuáles son sus atribuciones y qué puede hacer, sobre todo en el sentido de asesoría, yo creo que haya una instancia a dónde acudir, que no sé, o sea, porque ahorita la instancia que existe el Tribunal Universitario, está saturadísimo para llevar a demás casos de violencia, se me hace que no es la vía, habría que...
- 145. Ver los recursos que hay, ¿no?**
146. Si, y también eso, buscar la manera de que esto se arregle de manera interna, según la gravedad claro.
- 147. ¿Para casos que no sean tan graves, no? de violación o de?**
148. si, si hay que tener mucho cuidado porque señalar a un profesor, por ejemplo diciendo: 'este es un acosador y no sé qué' y obligarlo es muy delicado.

**149. Claro.**

150. Pero, habría que buscar las opciones, no sé si, no me parecería adecuado por ejemplo confrontar a la presunta víctima con el presunto agresor, fatal, pero a lo mejor lo que comentas de instancias por separado, de asesoría a la persona acusada y a la persona..., tendría que ser muy confidencial y con muchísimo cuidado. Porque también si hay que pensarlo, si, una acusación de este tipo si puede afectar mucho a un profesor y en caso de no ser cierto, pues mira.

**151. Si, tener como las dos, no? que no te cierre una política parcial, ¿no?**

152. Si.

**153. Y contemplar la...**

154. Si, porque si tendría cierto temor de que, a lo mejor fueran los menos, pero que fuera una manera de chantajear o de presionar, o de venganza a un profesor que te reprobó, 'pues ahora lo voy a acusar de acoso sexual', si lo dejamos siempre en 'ya lo acusaron pues si es'.

**155. Ya te entiendo, si si. Pues no sé si quieres decir otra cosa, alguna pregunta igual...**

156. No, yo creo que, yo creo que eso es básicamente todo.

**157. Vamos a ver si sale un modelo, no siempre son todos acabados.**

158. Estaba pensando que a lo mejor te serviría platicar con una colega que creo que no esta ahorita porque ella acaba de terminar su especialidad en derechos humanos, y su y tesis fue sobre la equidad de género y las mujeres en la universidad.

**159. Ok, si**

160. Seria un estudio bastante completo sobre cuál es la situación de las mujeres en la UNAM y como ha cambiado, donde están las áreas...

**161. Gracias.**

**CÓDIGO:** UN02M

### **Información general**

**Fecha:** 2 Agosto, 2010

**Localización:** Facultad de Filosofía y Letras

**Sexo:** Masculino

**Nacionalidad:** Mexicana

**Posición/cargo:** Secretario General

**Años trabajando en la institución:** 1 año en el cargo

**Información adicional:** Duración de la entrevista 34:48

- 1. En esta primera parte de la entrevista es preguntarle sobre todo si la violencia de género, en este caso el acoso y el hostigamiento ¿es un problema visible en esta facultad?**
2. Si, es difícil responder si es visible o no es visible, porque no tenemos estadísticas. Obviamente lo que la violencia de género, la consideraría de entrada en dos renglones, algo que se ha estado manejando en la prensa y es la violencia en la pareja, de novios o de amantes, y de eso no tenemos gran información porque digamos que escapa al ámbito universitario. De lo otro que sería el hostigamiento, ya sea verbal o ya propiamente de acciones, tocamientos y demás, si bien es cierto, en ocasiones afloran ciertas situaciones y podemos intuir que existe. No sabemos el tamaño del fenómeno por una razón muy sencilla, no sé si sea algo cultural, pero es un hecho que como cuestiones intimas, como la corporeidad de las personas, hay mucha vergüenza para denunciarlo sobre todo porque, usted sabe que las denuncias conllevan la necesidad de exponer exactamente lo que pasó, porque puede haber un mal entendido, porque puede haber algo que, no sé, que sea una apreciación que disminuya o aumente el acto de que se acusa. Lo poco que conocemos nos deja ver que si hay un problema, no sabemos el tamaño. Algunas de lo que yo llevo de administración de la facultad, en la administración general, yo llegué en marzo del año pasado, en este tiempo, desde marzo hasta ahora, agosto de 2010, he tenido que ver con cuando mucho 2 o 3 casos de hostigamiento sexual. Un caso resultó que era algo construido, o sea no había habido tal. El otro fue nada más verbal pero se tomaron cartas en el asunto, y de ahí se desprendieron una serie de medidas que estamos organizando.
- 3. Si, justamente de este caso me comentó la maestra Lucía, de una alumna que le había conocido. Finalmente, por definición, el hostigamiento es cuando hay una relación de poder entre la persona que sería la victima, y la persona que tiene mayor influencia sobre la voluntad de la otra persona. Pero, ¿cómo se**

**hace? al no haber un protocolo, la UNAM todavía no tiene un protocolo a proseguir que es un poco lo que estamos haciendo.**

4. Bueno, lo que nosotros, no sé si le comento...
5. **No, está perfecto.**
6. que yo le diga lo que estamos haciendo. Esto, fue origen de una muy profunda preocupación por parte de profesores y alumnos, concretamente del Consejo Técnico. Entonces, claro se tomaron las medidas que se podían tomar, que era, hacer una investigación administrativa (UN02M, 1, 6). Bueno, existía la posibilidad de que esta chica denunciara a este hombre fuera, con las autoridades del Ministerio Público. Pero hasta donde yo sé, no existe la figura de que 'es que me dijo cosas feas'.
7. **Acoso verbal.**
8. Debe haber el tocamiento o alguna, hostigamiento ya físico. Entonces no procedía, entonces nosotros si, administrativamente procedimos para hacer algo. Entonces se hizo la investigación administrativa y se sancionó al trabajador.
9. **Y por ejemplo, en esta fase de la investigación administrativa (porque también se está tratando de ver)**
10. Bueno, esto como no está normado, hay ciertas limitantes, o sea no se puede llegar al despido del trabajador. Se le amonestó, hasta ahí se podía llegar, entonces lo que hicimos fue, realmente, la situación había sido muy molesta y muy penosa.
11. **¿En qué consistió?**
12. La siguió y le empezó a hacer insinuaciones muy grotescas, y después la miraba un poco así como de manera retadora, lo cual era muy molesto. Pero si lo comparamos con otras situaciones relativizamos el asunto, hablando en términos reales, no estoy tratando de minimizar el asunto ni pasar por un macho horrible, estoy tratando de verlo con cierta objetividad. Entonces de lo que se trató fue de ir mas allá de esto, porque estas situaciones fueron después de todo, casos, y son como la punta del iceberg, o sea esos casos no constituyen el fondo del problema, el problema es otro, y entonces se trata de ir ahí. El fondo del problema es un problema de educación inmensamente complejo que inicia precisamente en la casa en donde la mamá le dice a las hijitas que le sirvan a su hermano, que le tiendan la cama, que le laven la ropa. Ahí comienza la desigualdad, pero comienza con las madres y aceptada por las hijas, y de ahí proviene todo. Yo tuve la oportunidad de nacer, de crecer en una casa de puros varones donde la única mujer era mi madre que nos traía a todos marcando el paso.  
(risas)
13. Por eso pienso de esta manera.
14. **Claro**
15. O sea porque nos obligó a hacer una serie de tareas que nomás eran 'para las niñas' y a nosotros nunca nos avergonzó asumirlas. Entonces a

lo que voy es que muy pronto hubo conciencia, no en todos los miembros del Consejo, porque claro, sobre todo las chicas estaban como muy molestas y con justa razón, muy ofendidas y muy beligerantes, y querían que nos empaláramos al fulano en el estacionamiento de la facultad. No se podía, nos hubieran acusado de homicidio.

**16. ¿El primer acercamiento es de ellas a aquí?**

17. No, el primer acercamiento fue de la chica conmigo, o sea yo fui el que tomé las cosas, el asunto por las riendas. Hice que viniera el abogado, que se levantara el acta, y yo fui el que di los primeros pasos. Las chicas del Consejo Técnico, las alumnas, lo que hicieron fue tomar el relevo, y todo así como muy beligerantemente a exigir y todo eso, pero los primeros pasos yo los di en mi calidad de secretario general, porque yo no iba dejar pasar una cosa así, porque son cosas que ofenden.

**18. Pero quizás, ¿otro secretario no hubiera hecho lo mismo?**

19. Eso si no sé, porque yo soy historiador, y para los historiadores el hubiera no existe.

(risas)

20. Entonces, yo le cuento lo que fue, si hubiera sido o no hubiera sido, pues no sé.

**21. De cara a la investigación si que existe un vacío.**

22. ¿Qué es lo que ocurre? En la legislación universitaria no hay ninguna figura en ese sentido, no existe nada, o sea, no nos podemos acoger a nada. Si existe la admisión de actos inmorales o indebidos o qué sé yo, pero nada más, no se especifica si se trata de un hostigamiento o no. Y esto nos pone al descubierto. Hubo en otro tiempo, antes de que yo llegara el caso de un alumno de otra facultad que venía e invitaba a algunas alumnas a hacer un casting. También, digo las alumnas, a quién se le ocurre, pero bueno, ellas con el afán de salir en una revista pues iban al casting. Entonces, se encerraba con las alumnas en un salón, les sacaba fotos y pretendía tocarlas. Ese alumno está en la cárcel, pero la demanda fue fuera. O sea nosotros no, no existe pues en la legislación universitaria esto. ¿Por qué? Porque digamos apenas yo creo que se comienzan a conocer casos, volvemos al planteamiento desde el principio, son cosas de las que no se habla, que no se ventilan, porque tienen que ver con la intimidad de las personas.

**23. Y de cara a su experiencia con estos 2, 3 casos ¿qué se tendría que hacer de manera institucional?**

24. Pues es lo que estamos haciendo ya, no es lo que se tendría que hacer. Bueno, no sé si le contó a usted la maestra que existe ya en el Consejo Universitario una Comisión de Género.

**25. Si, esto lo sé.**

26. Bueno, nosotros vamos a hacer la propuesta en Consejo Técnico de la Facultad para que se cree la Comisión de Género también.

**27. A nivel facultad.**

28. En nuestra facultad, eso esta digamos cocinándose. ¿Qué es lo que va a permitir esto? Va a permitir que Consejo Técnico a través de esta Comisión elabore unos lineamientos, el Consejo Técnico es desde el punto de vista del organigrama de la universidad, la autoridad en la Facultad.

**29. Si.**

30. Entonces el Consejo Técnico puede establecer ciertos lineamientos basado en que la legislación dice que los actos, no sé qué, y la convivencia entre los miembros de la comunidad, basado en eso puede decir 'estas cuestiones laceran la convivencia de la sociedad, constituyen actos inmorales' y de ahí, a partir de ahí, entonces hacer unos lineamientos que digamos normen el asunto, entonces ya se podría hacer algo. Y mientras, yo supongo que en algún momento la universidad hará algún reglamento, alguna cosa para precisamente normar esto ya a nivel general. Ahora, nosotros en particular ¿qué estamos haciendo? Vamos a establecer una ruta de denuncia que se va a hacer pública, esto vinculado con una serie de carteles que se pegarán una vez que entren los alumnos a clase, que se aplaque todo lo de cambio de grupo, en ese momento cuando ya los alumnos están encarrilados y que pueden prestar atención a lo que ocurre a su alrededor y no estén digamos distraídos con que si esto y el otro, y el cambio de grupo. Entonces será el momento de poner una serie de afiches que son muy bonitos, muy llamativos, muy claros que ya están diseñados y [carteles] en donde se invita a la denuncia, para que la gente no se quede callada, y por otro lado, claro vamos a hacer unos folletitos con la ruta de la denuncia, o sea si ocurre algo 've a tu coordinación, o a la secretaria general o secretaria académica y exponlo'. Entonces, si es la coordinación, o si es la secretaria académica todo finalmente cae por aquí, y de aquí se establece ya el vínculo con el abogado de la facultad para que se levante el acta y se proceda. Y se le plantee a la persona si es que quiere también que esto se ventile con las autoridades externas, y en este caso se le asesora.

**31. Si los famosos procedimientos formales e informales.**

32. Bueno, ya usted sabrá, yo nomás le cuento lo que estamos haciendo.

**33. Ok**

34. Y por otro lado, eso, ya más o menos se nos había ocurrido a nosotros cuando yo empecé el contacto con la directora del PUEG y con el equipo, y ya con base en esto se completó el panorama, porque lo que se va a hacer entonces es esta campaña, los talleres diferenciados para alumnos, profesores, trabajadores, talleres sobre género, equidad, violencia de género, el PUEG nos va a echar la mano porque son quienes lo ven. Y después algo ya más complejo dentro de la facultad sería el tratar de impulsar el establecimiento de asignaturas de manera transversal sobre cuestiones de género. ¿Esto qué es lo que va a traer como consecuencia? Una mayor conciencia de que ahí hay un problema y que la manera de afrontarlo de fondo es cambiando la mentalidad. Si

se da cuenta, todo esto pretende ir más allá del caso o de los casos penosos de acoso. Que son muy penosos, pero no nos podemos quedar ahí, porque si nos quedamos ahí, de qué sirve. Es lo que Todorov llama la 'memoria literal' y la 'memoria ejemplar'. Entonces si nos quedamos ahí, 'ay qué barbaridad que pasó y hay que castigarlo y hacer', es la memoria literal. Entonces tenemos que hacer algo de más fondo, tratar de cambiar las cosas para que...

**35. De prevención también.**

36. Esa es la prevención, la 'memoria ejemplar', 'para que no vuelva a ocurrir eso vamos a hacer esto', esa es la memoria ejemplar.

**37. Y toda esta campaña, los talleres, las iniciativas tanto del consejo Técnico y esta ruta de denuncia, ¿parten de los casos en concreto que sucedieron?**

38. No, hubo un caso que fue así como el que más se movió, el que más, fue más evidente, aunque fue el menos grave, pero lo que pasa es que la, ella si tomó el toro por los cuernos (interrumpe entrevista por visita a su oficina). Bueno, entonces, esa es la manera como nosotros encaramos.

**39. Veo que si que es un proyecto más estructural.**

40. Por supuesto.

**41. Y a largo plazo.**

42. Por supuesto.

**43. Por ejemplo la campaña de la UNAM también por una cuestión presupuestaria, pero por una misión. En otras universidades si que se hace ya la 'Política de Equidad'.**

44. Si, si.

**45. Igual, si quiere después le puedo pasar información.**

46. Si si tienes información a nosotros nos serviría inmensamente.

**47. del proyecto**

48. porque podemos sacar copias para que se presente y las alumnas pudieran estar en contacto con eso, sobre todo ellas que son las más empeñosas en todo esto, felizmente, porque nosotros hacemos una que otra cosa, pero así si están ellas insisten entonces es una garantía.

**49. Pues le hago llegar proyectos, páginas web de otras universidades.**

50. Perfecto.

**51. Y por ejemplo en estas experiencias que ha habido de que vienen a hacer el primer contacto con las autoridades y todo esto, ¿cuál es el papel del diálogo? De romper el silencio de estas alumnas y de las personas que han venido, de dejarlas hablar...**

52. Bueno, generalmente, dejarlas hablar por supuesto ser respetuosísimo y solidario con ellas. Ahora, normalmente, se plantea así como una barrera, porque al quererlo o no, pues yo soy un varón, entonces es un poco como, en mi caso, no me cuesta mucho trabajo, bueno pues por mi edad, pero un poco como tomar un papel paternal, decir 'oye qué pena, pero estoy aquí para ayudarte, vamos a hablar, qué pena, pero me tienes que contar todo, qué horror lo que te pasó, me avergüenza mucho', lo cual es cierto, o sea por otro lado son cosas que siempre me ha molestado inmensamente. Entonces a mí en lo particular no me cuesta romper el hielo con las alumnas, aun cuando sea una cuestión muy penosa.

**53. Y en términos de la confidencialidad, que es otro de los puntos que recomiendan y todo esto...**

54. O sea, se trabaja con el abogado, pero el asunto no sale a no ser como en el caso que mencioné, que ella si que lo socializó, mandó una carta al Consejo Técnico, porque las alumnas estaban enteradas del asunto y ellas hablaron, pero fue todo porque ella accedió a ello, sino no se hubiera socializado, porque son cosas de una enorme discreción, o sea con qué derecho yo podría ventilar una cosa tan desagradable, o sea no, no, no, incluso cuando hablé respecto de los otros casos que se habían dado, platicando con la directora del PUEG, por supuesto los nombres se omiten, se habla de una alumna a la que le pasó tal y tal y tal. Es algo como muy delicado, y que no siempre cuando relatan lo que ocurrió y uno hace algunas preguntas, no es que uno desconfíe pero como que ve uno diferentes formas en las que se da el acontecimiento, y muchas veces uno se queda con una idea no muy clara del asunto. Fue el caso de una alumna de teatro que bueno, se queda con uno de los trabajadores, además un trabajador ya mayor que siempre ha trabajado con ellos, de teatro, y ayuda a cargar unas cosas a esta persona y de repente ella se queja de la espalda y le dice 'te doy masaje' y en algún momento le toca el estomago. Fue un exceso. En ese momento ella dijo 'no, no, no'. Entonces es muy complicado porque no es tan simple que una chica acepte que un señor le de masaje en la espalda de no ser su padre o su hermano, y a según. Entonces esas cosas son como muy complicadas y claro yo no estoy para juzgar. Entonces se le explicaron cuáles eran las posibilidades en fin, y ella decidió que con una disculpa por parte del señor todo quedaba ya en paz, entonces vino este señor, el abogado también, estábamos los tres.

**55. En mediación sería, ¿no?**

56. Vino aquí a la oficina y entonces después vino la chica, el señor le dio una explicación, le ofreció una disculpa, le ofreció respeto y tal.

**57. Y en este caso de mediación, ¿se hace por separado ambas personas?**

58. Si, si, primero vino la chica, y ya después ya con todo esto, nosotros hablamos con el trabajador y él dijo 'bueno si, lo que pasa es que me dijo que le dolía la espalda y entonces yo le di masaje y tal, pero no pensé que se fuera a ofender'. O sea, porque, yo creo que para él



incluso había resultado como una cosa muy confusa, o sea de esas cosas que ni ella lo tenía claro ni él lo tenía claro, o él pensó una cosa y ella pensó otra. O sea porque fue difuso el asunto, no sé, son cosas muy delicadas y yo no me atrevería a...

**59. ¿Dependería mucho como del caso y de la gravedad?**

60. Y otro caso bueno vino una pareja y se quejan de que otro alumno pero mayor un doctorando los agredía cada vez que se los encontraba, sobre todo agredía al chico que porque la chica le gustaba. Entonces era agresión verbal, y ese día se suscitó una cosa desagradable porque salieron de la oficina y se lo encuentran y se comenzaron a oír gritos, y yo salí, porque pues aquí nadie grita. Y entonces se descubrió todo y en realidad la chica había andado con el otro, entonces de ahí, que el otro estuviera 'ardido' como decimos nosotros y cada vez que los veía pues les decía cosas. Entonces se entiende, pues él otro estaba dolido, lo laceraba ver a la chava con el otro cuate.

**61. Pero si es como muy importante que haya imparcialidad, ¿no?**

62. Si, por supuesto.

**63. De cara a dar derecho a las dos partes a dar su versión.**

64. Si, porque es muy delicado, es muy delicado, y porque bueno no es porque me tome partido por ser varón de un lado o del otro, pero se pueden muy bien dar casos en los cuales una chica diga 'pues es que me hizo esto' y en realidad no haya sido cierto. Es que toca cuestiones muy intimas y normalmente no hay testigos. Normalmente no hay testigos.

**65. Entonces ¿cómo se hace la investigación, si alguien viene?**

66. Es del dicho.

**67. Es del dicho de la persona.**

68. Claro que el abogado por ejemplo, que a mi a veces, no me gusta del todo la manera como lleva las cosas, pero si les hace preguntas que a mi me molestan pero entiendo que es para estar seguro de que eso pasó y no otra cosa. Pero bueno, yo no las haría, a mi me cuentan algo y digo '¡cómo que eso pasó!, pero no puede ser posible!'. A mi me ofende, yo no tengo la sangre fría, entonces yo no soy abogado, yo soy humanista entonces para mi el respeto a la persona es ante todo y cosas de esta naturaleza me molestan profundamente.

**69. Pero, en contraparte, el caso que me comentaba de difamación, cuando ocurre se tiene que contemplar también...**

70. Claro, claro.

**71. un escenario construido.**

72. si, si. Eso vendrá después, yo creo que vendrá de la conciencia, esto es el preámbulo, a través de cursos y todo esto. Y también creo yo que en el momento en el que se den elementos estatutarios dentro de la universidad que permita funcionar a los alumnos, en ese momento la

Defensoría de los Derechos Universitarios tendrá que por fuerza tener como una especie de Departamento de género, que trate esto.

73. **Una oficina de equidad, que es lo que están tratando de poner.**
74. Pues, a lo mejor así sería, yo no sé lo que está ocurriendo allá.
75. **Y bueno, ya casi voy a terminar. De cara a la coordinación por ejemplo, el caso concreto de filosofía está un poco a la vanguardia de lo que está haciendo el PUEG (suena el teléfono) que me llamaba la atención, es muy interesante el caso de la Facultad de Filosofía, porque bueno yo vengo igual de la facultad de ciencias políticas y no se está implementando una iniciativa.**
76. Bueno, primero es una facultad en donde hay un porcentaje muy importante de mujeres. Y es una facultad en la que desde toda la vida han sido importantes tanto hombres como mujeres. O sea, nuestro número de eméritas es muy grande, y ha habido eméritas desde hace mucho tiempo.
77. **¿Más feminista?**
78. Mire, el feminismo, a lo mejor va a pensar que estoy hablando como varón recalcitrante, pero el feminismo pasa por la liberación del varón, por eso no hablo de feminismo. Es una facultad donde se vive con naturalidad los géneros, lo cual no quita que haya algún alumno que de repente se quiera proparar pues porque la libido le sobró y porque en su casa no le dijeron que pues había que tener respeto con las personas. Entonces yo creo que es la misma naturaleza de la facultad.
79. **Pero si hay como una iniciativa de hacer una política más institucional, a nivel interno.**
80. Por supuesto, por supuesto.
81. **que no necesariamente está ocurriendo en otras facultades.**
82. Pero si yo le dijera que por ejemplo, en el Consejo técnico de la facultad, de los consejeros alumnos, la mayor parte son consejeras. Y de los consejeros profesores, pues yo creo que es un poco mitad y mitad. Si no es que superan un poco las mujeres, la directora es mujer, en el staff los únicos varones somos el jefe de la División de Estudios Profesionales, el secretario administrativo, el secretario administrativo y yo, los demás son mujeres, entonces uno aprende a tratar a las mujeres desde que estamos en la facultad, como igual, no como ser inferior, ni mucho menos, o sea pues es mi compañera, y si yo reconozco que mi compañera sabe mucho más que yo, pues se tiene que sacar el 10. E igual yo admiro a una profesora que es extraordinaria, como un profesor es extraordinario. O sea, no hay, por lo menos yo no me he encontrado nunca alguna manifestación de un sentimiento en este sentido.
83. **Afortunadamente, yo también tomé algunas clases por aquí.**
84. Bueno y pudo haber visto que así es, o sea, es una facultad en ese sentido como muy sana, y volviendo a la primera pregunta, a lo mejor la violencia de género tendría que ser de alguna manera ser menor, si se

tiene en cuenta esta premisa, pero bueno, es una mera suposición. A lo mejor podría haber mas violencia de género en derecho, que es una facultad, no sé la proporción de mujeres y hombres, pero es una facultad muy masculina, a tal grado que debió haber sido, déjeme ver, yo era consejero universitario, debió haber sido en el '98, que fue el primer emeritazgo para una mujer, fue la Dra. Aurora la primera emérita, entonces eso es para darse cuenta de cómo se maneja.

**85. Un indicador.**

86. O en ingeniería por ejemplo, no sé cómo ande veterinaria.

**87. O al contrario enfermería.**

88. O enfermería en donde a lo mejor son los propios varones los que sufren el acoso de sus compañeras. Porque yo en algún tiempo que trabajé en la escuela de enfermería, tuvieron la gentileza de invitarme a hablar de una investigación histórica, y querían fortalecer el área de historia de la enfermería, y bueno es un matriarcado total.

**89. Si no, tiene que contemplar ambas posibilidades. Muy bien doctor, no sé si quiere agregar algo.**

90. No pues que me gustaría mucho, usted tiene mi correo

**91. Si, si.**

92. Que no, que me informara porque esas son cuestiones para nosotros muy, son importantes, digamos estamos iniciando todo esto.

**93. Claro**

94. Entonces todo el material que usted considere que nos puede servir, pues va a ser muy importante para todos nosotros, para socializarlo, discutirlo, bajo la orientación de las profesoras, que es una gente muy sensible y que nos va a permitir ir adelante, ir adelante. ¿Hasta dónde llegaremos? Pues no sabemos por lo pronto, es el trabajo que estamos haciendo.

**95. Yo encantadísima, con mucho gusto.**

**CÓDIGO:** UN03F

### **Información general**

**Fecha:** 4 Agosto, 2010

**Localización:** Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG)

**Sexo:** Femenino

**Nacionalidad:** Mexicana

**Posición/cargo:** Coordinadora Programa de Equidad de Género en la UNAM

**Información adicional:** Duración de la entrevista 58:38

1. **Entonces, la primera parte, ya muchas cosas me las has dicho de cómo están, sobre todo ver como la parte del diagnóstico, ver en qué situación para hacer un diagnóstico, se encuentra la UNAM, desde la panorámica del PUEG y si hay muchos casos, si se puede considerar un problema visible en la UNAM.**
2. ¿El hostigamiento?
3. **El hostigamiento y el acoso, en general la violencia de género, en sus formas verbal, no verbal.**
4. Mira no sé si es visible, o sea, nosotras nos enteramos porque normalmente las mujeres que tienen algún problema de este tipo recurren al PUEG, por distintas razones, muchas porque vieron la campaña, otras porque saben lo que es el PUEG, otras porque alguien les dice que vengán al PUEG, y en ese sentido, no sé si es un tema de manejo público, yo mas bien te diría que es algo bastante velado. Por otro lado cuando nosotras hicimos la encuesta, ¿te aclaro algo de la encuesta?
5. **Bueno, ¿la encuesta es lo de la radiografía, o es la de hostigamiento?**
6. No, para el diagnóstico de la UNAM que vamos a hacer sobre toda la universidad, hicimos una encuesta representativa en Ciudad Universitaria. Se encuestaron a 2,300 universitarios más o menos, en un cuestionario sofisticado, en la que una pregunta compleja con 12 reactivos aborda el tema del hostigamiento. Honestamente yo pensé que los datos nos iban a apabullar porque es una encuesta anónima, es representativa de Ciudad Universitaria, pero no resultó así. Incluso déjame que te diga que de todas las poblaciones que se encuestaron, encuestamos a los administrativos de base, a la población estudiantil de licenciatura y de posgrado y a 4 poblaciones académicas. En ninguna de estas poblaciones hay casos extremos de hostigamiento. La pregunta que nosotros hacemos tiene 12 reactivos y es una escala. El uno es el más leve el 12 es el más grave y llega a violación. A su vez, esa escala se divide en tres. Los primeros 4 reactivos son leves, los segundos 4 son

medios y los terceros son graves. No hay prácticamente respuestas en la última parte de la escala. ¿Qué fue lo que más se encontró en todas las poblaciones? Miradas morbosas. Es lo que más se dice. En el caso de las investigadoras un 23% de la población encuestada. Carteles, presencia de imágenes indeseables, todo este tipo de cosas, pero nada que puedas decir tenemos un, o pudimos captar, yo no digo que no exista, pero no pudimos captar un problema severo de hostigamiento en la universidad.

7. **A nivel de medición.**

8. A nivel de medición.

9. **Pero en términos del mundo de vida, de esas denuncias que llegan aquí.**

10. En ese sentido sí, y te enteras de 'oye hay un profesor que hostiga a sus alumnas y no lo quieren echar'. Ahora, yo lo que si te diría es que hay como una dinámica, o una lógica en la universidad de que es un **tema no deseado, en la medida de lo posible no afrontado**. Es algo que pareciera que la gente no quiere ver ni escuchar. Entonces si pasan cosas, difícilmente hay una acción de la universidad en ese sentido.

11. **Y por ejemplo, en términos de las medidas que se llevan a cabo, por una parte está la campaña. Igual si pudieras hablar un poquito más de la campaña, pero también la medición: las encuestas, el estudio, la radiografía; los talleres, la capacitación, si pudieras igual explicar un poco más en qué consisten las líneas de acción del PUEG.**

12. Mira la campaña que (¿entrevistaste a la coordinadora verdad?)

13. **No**

14. ¿Pero la vas a entrevistar?

15. **Pues sí, si crees que es mejor...**

16. La campaña está dividida en 3 fases, son 5 temas en total y el diseño temático de la campaña está absolutamente vinculado a las condiciones que hemos encontrado en la universidad desde los procesos de investigación, entonces los temas son: igualdad de oportunidades (que se refiere a todo el tema de segregación de las mujeres de los espacios más importantes de la universidad); la segunda etapa fue erradicación de la violencia de género y redistribución disciplinaria y laboral; y la tercera etapa aborda conciliación trabajo familia y lenguaje no sexista. En hostigamiento tuvimos 3 mensajes, tuvimos un mensaje muy claro en contra del hostigamiento, y un mensaje muy claro en contra de la discriminación. Entendiendo que la discriminación está mucho más orientada a comentarios peyorativos en contra de las mujeres. Y la del hostigamiento es directamente. Y luego hay mensajes de no violencia hacia las mujeres. O sea la tercera etapa tiene unos 4 mensajes en ese sentido. Esa fue una acción muy importante, además la única acción masiva, porque todas las demás acciones por ahora son acciones que llegan a grupos pequeños de la población. Todas las propuestas que

tenemos están orientadas a que lleguen a toda la universidad. O sea, institucionalizar y transversalizar este tipo de acciones, pero todavía no estamos en esa fase. Y la campaña es lo único que si nos permite llegar a toda la población universitaria, incluso hasta afuera. Yo creo que eso causó un efecto en la población, en el sentido de que en la medida en que se ven carteles y frases que te interpelan porque tú de repente estás viviendo cosas que no sabes muy bien si son buenas o malas o no tan malas, pasa mucho eso.

**17. De concienciar.**

De hacer visible que si te está pasando 'eso no está bien', y tienes derecho a pararlo y a quejarte y a denunciarlo y a que hubiera un procedimiento en ese sentido. Creo que la campaña eso si lo logró. Y tan fue así que desde que la campaña estaba vigente nos empezaron a llegar muchas mas mujeres que estaban diciendo cosas que le pasan a la universidad.

**18. y esto de que se definiera como campaña, porque tiene una temporalidad específica, no es un programa, es una campaña y tiene una duración...**

19. Es una campaña y como tal tiene que tener una duración y tiene que terminar porque desde la parte publicitaria y demás se sabe y hay miles de estudios, de que las campañas tienen que terminar y tienen que tener un proceso porque si no saturas a la gente con los mensajes, y los mensajes dejan de tener el efecto que deben de producir. Por eso la intención de la campaña era tiene un principio muy claro y se hizo un lanzamiento y tiene un fin muy claro. Y ahora bueno, no han bajado algunas cosas por problemas administrativos, pero bueno. Entonces fíjate los mensajes, la campaña está dirigida (como todas las cosas que se hacen desde Equidad) todo está dirigido a las 3 poblaciones universitarias: estudiantes, administrativos y académicos. Estos dos carteles [muestra imágenes de la campaña en la computadora], que dicen 'no violencia hacia las mujeres, UNAM-ateria que todos tenemos que aprobar' son carteles dirigidos a la población estudiantil. Luego tenemos este que está claramente al tema de la violencia que dice 'Sin agresión y hostigamiento hacia las mujeres, los maestros formamos una mejor educación' y está dirigido a la población académica. Y este último que está entre que puede ser un funcionario o un administrativo que dice 'descalificar a las mujeres es dar pasos hacia atrás y UNAM-ayoría queremos ir hacia adelante' que está muy dirigido al tema de la discriminación y a toda esta parte de la descalificación. Esos son los 4 mensajes que usamos en la campaña en contra de la violencia.

**20. Ok**

21. Ahora, las demás actividades, acciones, los talleres de sensibilización tienen el tema de violencia de género, es uno de los temas, tiene 5 ejes. Todas estas cosas se estructuran en base a las problemáticas que encontramos en la universidad desde los procesos de investigación. Entonces todo se construye con esos hallazgos.

**22. Con base científica.**

23. O sea atacando, con base científica por supuesto. Porque para los temas de la violencia también hemos hecho muchos grupos focales, no exclusivamente para el tema de la violencia sino para abordar una serie de temas, pero la violencia era uno de ellos, entonces las encuestas y los grupos focales nos han dado elementos para entender que si hay hostigamiento en la universidad que no es fácil hablarlo.

**24. ¿Igualmente los grupos focales son de las 3 poblaciones?**

25. Las 3 poblaciones. Hasta la fecha hemos hecho 30 grupos focales, o sea, siendo una técnica cualitativa y que no tiene ninguna intención de ser representativa, pero el hecho de haber hecho 30 en la universidad si te da herramientas para saber que se está repitiendo un fenómeno, o varios fenómenos en las distintas entidades de la universidad, y para ponerte un ejemplo, cuando tú me preguntabas la visibilidad. En el grupo focal de académicas de la facultad de psicología preguntamos sobre el hostigamiento, y la primera reacción de todas las académicas fue decir 'No, no, no, o sea, acá esas cosas no pasan' y de repente una de ellas dice 'bueno, a mí en realidad si me pasó, ahora que pienso, que una vez...' y ese comentario de esa académica desató que todas tuvieran alguna experiencia al respecto, propia o cercana. Yo me he enterado de cosas de la facultad de psicología que ahí no se mencionaron, o sea que parecía como un tema tabú, podría pensarse, habría que reflexionar mucho ¿por qué?, pero de repente esta condición de estar en un espacio universitario donde la gente está preparada, estudiada, de repente te hace tener una resistencia a reconocer que un espacio de esta naturaleza se presenta, al igual que en cualquier otro espacio social, el hostigamiento sexual hacia las mujeres. Entonces bueno te estaba diciendo de los talleres, tienen 5 sesiones, una sección está dedicada al tema de la violencia y ahí también salen experiencias.

**26. Si, eso lo vi.**

27. Ah claro, tú estuviste. Y sale muy fuertemente [en los talleres de sensibilización en género] la falta de un espacio en donde estas cosas se puedan canalizar.

**28. Cuando dices espacio ¿te refieres a una oficina especializada?**

29. Si a una oficina a una unidad, a un espacio institucional, formal en la universidad que pueda atender y darle seguimiento a estas situaciones de hostigamiento, de violencia, de discriminación. Fíjate, me está viniendo a la mente algo muy curioso de la encuesta, que creo que se puede relacionar con esta invisibilidad del tema del hostigamiento, esta condición de tema tabú. En la encuesta se pregunta a todo el mundo eh, 'si considera que existen condiciones de desigualdad en la universidad. Y los que contestan que si no pasan del 25%. Al final de la encuesta preguntamos si consideran necesario que se impulsaran medidas a favor de la igualdad entre hombres y mujeres, y ahí el porcentaje que contesta que si pasa del 70% y tu dices 'qué raro, si no están viendo condiciones de desigualdad, ¿por qué están a favor de impulsar políticas de igualdad'?

**30. No sería necesario.**

31. No sería necesario. Entonces tendría que haber ahí una relación muy directa en esas respuestas, y se dispara completamente. Entonces, no reconozco que hay desigualdad, pero estoy a favor de que se impulsen políticas de igualdad que me parece que...

**32. Como preguntas de control que contrastan...**

33. Como pregunta de control la tenemos y no hay un cambio sustantivo porque preguntamos dos veces si hay condiciones de desigualdad, y al revés, en la segunda lo contestan más bajo todavía, pero luego en la última pues todo mundo está de acuerdo. Creo que con el tema del hostigamiento puede haber un fenómeno similar.

Bueno, los talleres de sensibilización que tienen esa, la idea es que se dieran en toda la universidad de manera permanente, están dirigidos a hacer conciente el tema del hostigamiento y otra serie de temas de género. Todavía no son institucionales, todavía es el PUEG quien los está promoviendo y que le pide a las autoridades si podemos entrar a dar estos talleres. Y entonces en ese sentido tiene un impacto, cualitativamente mucho mayor que la campaña, pero hacia un grupo muy reducido, o sea no es masivo en ese sentido, hasta la fecha llevamos prácticamente un año dando talleres, y tenemos un poco más de 400 personas que han pasado por el taller. Tenemos el curso de formación en género a docentes que va orientado en la misma lógica, nada más que a nivel de sensibilizar en estos cursos, profundizamos más a nivel conceptual en la lógica de que el personal docente de la universidad incorpore la perspectiva en su ejercicio profesional en dos ámbitos distintos: en la parte de contenidos académicos de la materia, y por supuesto en la forma de relacionarse y de interactuar dentro de la universidad con su grupo.

**34. ¿Esto también es a nivel de propuestas que hace el PUEG, como institución académica?**

35. Este tiene un proceso de institucionalización un poquito más fuerte porque pudimos darlo conjuntamente y estamos dándolo de manera conjunta con una entidad universitaria que es la institución universitaria de asuntos del personal académico.

**36. La DGAPA.**

37. La DGAPA. Es muy importante darlo con la DGAPA porque el personal académico, todo está metido en algún sistema de estímulos, es muy importante para compensar sus salarios, y los cursos que se dan a través de DGAPA cuentan en la escala de los estímulos del personal académico de la UNAM. Entonces mucha gente se presenta por un interés digamos legítimo por el tema, y muchos otros porque ya les toca algún curso de actualización para poder renovar sus sistemas de estímulos. Nos sirven, las dos partes nos sirven igual.

Ahora, tenemos otra serie de acciones que no están orientadas a la interacción directa con la comunidad universitaria. Yo creo que estas son las más importantes, las demás tienen mucho más que ver con temas estructurales de la universidad, como el análisis de la legislación, el



análisis de las estadísticas, por supuesto el área de investigación que es quién nutre a todas las demás áreas porque es la que encuentra lo que está pasando en la universidad. Tenemos un área de tecnologías de la información, pero todas estas son más de carácter estructural, que están buscando incorporarse en los procesos de la universidad.

Ahora, ¿en dónde estamos depositando las expectativas de que estos procesos sean parte de los procesos de la universidad? En la Comisión Especial del Consejo Universitario. Ese va a ser el único órgano que va a tener la capacidad, y hablo en futuro porque está creada pero no está instalada (risas) tú ya lo sabes, llevamos algunos meses. ¿Por qué? Porque por ejemplo esa comisión podría proponerle al Consejo Universitario que cree una oficina de atención y seguimiento a los casos de discriminación y violencia en la universidad. Esa Comisión va a tener la facultad de comunicarse con todas las entidades académicas de la UNAM y decirles que tomen x, o cualquier medida, ya sea en el tema del hostigamiento o en el tema de discriminación, va a ser la única con esa facultad de poder realmente transversalizar estos temas, y que no sea un esfuerzo del PUEG, porque además abordar estos temas implica una lucha por los recursos, para que te den dinero y hacer algo; una lucha con las entidades con alguna de las propuestas. Si hay un mandato de ese tamaño la reacción de las autoridades siempre es distinta.

**38. Ok, por ejemplo ya en términos de la estructura de la universidad si que se ve lo que me comentabas de que en el Politécnico ya hay un protocolo, un procedimiento, un posicionamiento público, visible en la página web, a quién acudir, qué hacer, ‘esto es violencia de género’, ‘la universidad no lo tolera’, es un comportamiento no aceptable en esta universidad, y en otras universidades, que hablábamos de la de Berlín que estuvieron en contacto y bueno, inglesas, y las americanas y todo esto, y muchas de las recomendaciones que hacían por ejemplo en la universidad de Manchester, era un posicionamiento del rector, o del president que dicen ellos, para desde ahí empezar un poco a aterrizar el posicionamiento institucional de la universidad hacia abajo. Pero otra de las cuestiones era no hacerlo tan vertical porque entonces genera muchas dinámicas de conflicto cuando se quiere implementar una política por orden, como una orden más que viene desde arriba. Entonces el resto estaba como en unir esas dos vertientes, que estuviera incluida tanto la comunidad universitaria, como los académicos, los administrativos, pero principalmente los estudiantes que sería como los actores finales y la institución, cristalizada en la autoridad máxima de la Academia. ¿Cómo visualizas que la UNAM pudiese hacer este tipo de dialogo entre los 2 universos, uno más estructural de institución y uno más de la vida académica, para hacerlos participar y estar dentro de este proceso? Sin dejar de lado esta necesidad de que sea un...**

39. si un mandato.

**40. Un mandato.**

41. Mira, las comisiones del consejo universitario, tienen representantes de todos los sectores. Incluso en la Comisión Especial de Equidad de Género hay, sino me equivoco, 2 o 3 estudiantes. Eso es bueno porque las comisiones que surgen del consejo universitario vienen con esa representación incluida, tienen a un representante del personal administrativo, son los que menos representantes tienen, el consejo tiene representantes del personal académico y de estudiantes y solo uno del personal administrativo. Entonces en ese sentido tiene cierta legitimidad, tanto el consejo universitario como las comisiones que se desprenden de él. Ahora yo creo que tendría que haber una especie de 'enlaces' en cada entidad, alguien adentro de cada facultad, de cada instituto y escuela que fuera visiblemente la persona encargada de canalizar estas situaciones de hostigamiento, discriminación o de violencia de género hacia la comisión, o sea que la comisión tuviera brazos en toda la universidad, que no fuera un ente que está allá arriba inalcanzable. Evidentemente debe de tener una página. La comisión tiene que ser permeable a la comunidad universitaria, tiene que enterarse de lo que pasa en la comunidad. Desde el PUEG lo que hemos estado haciendo a pesar de que no se ha instalado todavía la comisión es de que cada caso que nos llega pedimos que se mande una copia a la Comisión Especial, de la carta, de la queja de la denuncia. O sea la Comisión tiene que tener el tacto de lo que está pasando en la comunidad, y cómo lo va a tener si no se entera de nada. Ahora por otro lado y tú lo sabes está la Defensoría. Yo tengo como que muchas reservas sobre el trabajo que hace la Defensoría, no del trabajo que hace Cristina, ella es digamos como el espacio que hay en la Defensoría en el que nos apoyamos en el PUEG, porque es una mujer abogada feminista que es conciente de estos temas, pero la Defensoría como que tuviera mínimas posibilidades de acción ante todo tipo de cosas, entre otras no atiende al personal administrativo de la UNAM que son más de 30 mil personas. Que puede haber conflictos internamente entre administrativos, pero también entre administrativos y académicos ahí tampoco la Defensoría puede entrar. Entonces es como un ámbito de la universidad enorme en el que no puede actuar de ninguna manera.
42. **Claro. Y para superar estas limitaciones de la Defensoría, o como el vacío estructural de la universidad, ¿tu crees que la oficina sería un órgano suficiente para por lo menos concentrar y focalizar la atención?**
43. Yo creo que si, yo creo que si. Todavía no tengo muy claro de quién debería depender, creo que no debería depender de la Defensoría, justamente porque el estatuto de la Defensoría es tan acotado que sería pre-acotar una oficina de este tipo si se mete en un espacio que ya está delimitado de tal manera.
44. **Claro.**
45. No sé si tendría que depender de la oficina del abogado general, yo me imagino que si. No puede depender de la Comisión, porque la comisión de Consejo no es parte de la estructura, o sea si lo es como órgano colegiado pero no es una entidad, no tiene un espacio físico, ni gente

que trabaje ahí, ni recursos, es un espacio de decisión, de deliberación, entonces como tal no se le puede desprender a la Comisión una estructura, pero si del Abogado General, a mi me parece que sería un buen espacio.

46. **Pero por ejemplo, otra de las cuestiones que comentó otra persona que entrevisté, era que la complejidad de cambiar la legislación. O sea, es más difícil cambiar una legislación que aumentar un inciso para crear una oficina, entonces como pensar también en la propia estructura jurídica de la universidad y hasta dónde se puede saltar el órgano de la Defensoría porque se considera que no es suficiente aunque la propia universidad lo tenga como órgano de seguimiento para estos casos. Entonces ¿hasta qué punto puede ser conflictivo auto proponer una estructura que se supone que ya está en teoría funcionando para la defensa de los derechos de los estudiantes?**
47. Si es complicado, creo que es mucho más complicado cambiar el estatuto de la Defensoría, digo yo creo que uno de los argumentos para crear una Oficina aparte puede ser uno, que la Defensoría no tiene competencia en el ámbito administrativo y entonces queda una parte de la universidad sin atención; y otra, que la función principal de la Defensoría es conciliar a través de los estatutos propios de la universidad. Entonces si pasa algo entre dos académicos, o entre dos estudiantes, o entre académicos y estudiantes, la Defensoría a través del estatuto del personal académico y de los reglamentos concilia esta situación. Ese es un poco la función de la Defensoría.
48. **Y hacer recomendaciones.**
49. y hacer recomendaciones. Y a veces funcionan, yo te comenté en Filosofía funcionó. Yo me quedé sorprendida, y fíjate que no, entonces yo estoy equivocada porque fue un estudiante contra un administrativo, entonces yo estoy equivocada. O sea, si hay un estudiante o un académico en el conflicto entonces si puede intervenir la Defensoría. Donde no puede intervenir es en el caso de esta otra chica, administrativa de base, que tuvo un problema con otro compañero de base.
50. **Y me parece que tiene que haber un nivel de jerarquía para que pueda intervenir, era lo que me explicaban, porque si es un conflicto entre pares no, porque entra otra.**
51. Incluso aunque sea un conflicto de la misma población académica ¿por ejemplo? o sea si hay un conflicto entre 2 investigadores?
52. **tienen que ir a su sindicato.**
53. Ah, fíjate.
54. **Lo cual lo hace un poco más complicado.**
55. Más aun. Es muy complejo, yo mi forma de verlo es que tiene que haber una oficina que atienda la violencia de género, visible en un alto nivel de la universidad, que no esté subsumida en otras partes. O sea, porque

que esté en la oficina del Abogado General, no necesariamente la subsume como en el caso de la Defensoría, porque en la Defensoría la 'oficina de violencia de género' suponte, sería una oficina dentro de la Defensoría. Si tu la pones en la oficina del Abogado General, el abogado general tiene espacios como la Dirección General de Asuntos jurídicos, la Dirección General de la Legislación Universitaria, que son oficinas que si dependen estructuralmente del abogado general pero que son independientes, tienen a sus propios directores generales. Ahora la veo difícilísimo eso si, yo creo que esto puede funcionar si sale de la Comisión del Consejo Universitario, no creo que pudiera crearse ningún espacio propuesto por el PUEG o por un grupo de académicas, ahí no creo. Solo si la comisión lo discute y ve realmente todas estas cosas, se pone a leer el reglamento de la Defensoría, del Abogado General, y conoce los datos de la universidad, solo así creo que podría ser una propuesta viable.

56. **Es a nivel más de lo que llaman los procedimientos formales, pero también otra de los argumentos es abrir procedimientos informales, por ejemplo cuando vienen aquí a informarse y brindar asesorías que no necesariamente conlleven a una denuncia.**
57. Claro.
58. **A una denuncia pública, que implica el reconocimiento de las personas implicadas, sino simplemente el derecho como a hablar y a expresar lo sucedido. Entonces ¿de qué manera podría también dejarse un espacio, o dónde lo vislumbras para este tipo de interacciones más informales de una persona que lo haya padecido y que quiera simplemente hablar?**
59. Hablar. Yo creo que tiene que estar en las entidades, o sea que cada una de las facultades debería de tener a alguien. Si existiera una oficina que dependiera un poco. O sea no alguien formal con, sino como un 'enlace', como una persona que fuera, digo ahí hay miles de mecanismos, que te bajan la carga docente, o que te dan una beca si eres estudiante. Ya lo hemos pensado así, incluso enlaces, 3 enlaces por entidad: un administrativo, un académico y un estudiante. Con distintos mecanismos que no significaran una erogación directa, pero que si se les pudiera dar 2 o 3 horas por día para que pidieran estar atentas a las cosas que pasan adentro de la facultad.
60. **Y en términos de la capacitación y el training que esta personas necesitarían tener, quizás para responder...**
61. yo ahí si creo que el PUEG es quien siempre va a estar atrás de la capacitación para estos temas y para los demás. Formar, capacitar, sensibilizar, creo que ahí el PUEG, yo creo que la función del PUEG tendría que ser producir datos científicos, incluso en la lógica de monitoreos y seguimientos de cambio de indicadores y condiciones, que es lo que estamos haciendo, y formar, capacitar, sensibilizar. Creo que esa es una tarea que le corresponde al PUEG, y no es que el PUEG esté formando y capacitando a toda la universidad, pero sí forma y

capacita a gente que luego tiene la capacidad de formar y capacitar a otros.

62. **Y por ejemplo, cuando se habla mucho de la confidencialidad, de que esta persona, este enlace, o incluso en un procedimiento formal, que haya la posibilidad de ser un procedimiento muy confidencial, incluso se habla en otras universidades de hacerlo por vía mail, en anónimo pero dando la posibilidad de que no se hagan denuncias falsas.**
63. Claro.
64. **Entonces, encontrar un poco el equilibrio entre lo confidencial y de justificar la evidencia.**
65. Sabes qué estaba pensando, me acordé de una propuesta que nos hicieron en Filosofía que es muy interesante. Bueno, tú ya hablaste con él.
66. **Si.**
67. Ellos van a impulsar, cada facultad tiene un Consejo Técnico adentro, que a su vez también tiene representación de todas las partes,
68. **Así es**
69. Los Consejos Técnicos, tienen comisiones, y él propuso crear una Comisión de Género en la facultad.
70. **Si me dijo.**
71. Y es muy interesante porque yo ahora te estaba planteando lo de los enlaces, pero de repente si tú en lugar de tener este mecanismo de tener a 3 personas con descarga docente o beca o lo que tu quieras, tienes una Comisión dentro de tu Consejo Técnico que a su vez está representada por estudiantes, académicos y administrativos, tal vez es un modelo mucho más eficiente. Porque entonces tendrías a la Comisión Especial de Equidad del Consejo Universitario como órgano de deliberación y de toma de decisiones, y tienes comisiones de género dentro de cada una de las entidades sin crear más estructuras ni nada, sino adentro de la propia estructura de las facultades, escuelas e institutos. Que bueno, tu Consejo técnico atiende a través de comisiones una serie de temas de la entidad, que atienda este otro también.
72. **¿Aunque este tendría que ser por su naturaleza formal?**
73. Si, formal, pero no creas espacios o estructuras, sino que dentro de la propia estructura que dirige a la entidad, a la facultad, creas una comisión más dentro de esa propia estructura, con la misma gente que está ahí, seguramente esa gente participa en otras comisiones.
74. **Y en términos de los procedimientos informales, de las charlas, de que sea un compañero igual a ti, ¿cómo debería ser? Que también funciona, las women's officer, o las estudiantes que son como un punto de, sin ningún cargo, pero un anexo digamos a nivel, por**

**esta necesidad que te digo de hablar, simplemente, no todas las estudiantes quieren denunciar.**

75. No, claro.

**76. Ni todas quieren entrar en un proceso formal.**

77. Ni todas las estudiantes quieren hablar con alguien que no sea un par, o sea eso también es complicado. Y bueno yo pienso que ahí un mecanismo podría ser eso, capacitar, formar, sensibilizar a grupos que pudieran formar ese papel. No me imagino bien cómo saben las compañeras que hay una estudiante o un par que están capacitadas para poder charlar con ellas, como espacios de contención, ahí no me doy bien cuenta cómo.

78. **Pues una de las propuestas es simplemente que tengan información, o sea que haya un par como tú a la que tu puedas acudir, incluso en estudiantes doctorales, no necesariamente es que sea de licenciatura, sino que tenga la información de los procedimientos que hay, de las posibilidades que tiene y del alcance de dichos procedimientos. Uno de los reconocimientos que hacían en Manchester es 'la asesoría se da, pero yo te voy a hacer honesto, no necesariamente vas a ganar un juicio, no necesariamente no te va a afectar en tu carrera académica, o sea, los riesgos que hay al hacer este procedimiento son estos, la experiencia nos dice que...**

79. Claro.

**80. A ese tipo de asesoría me refiero, no necesariamente la formal.**

81. ¿Y cómo haces del conocimiento de la comunidad que esa estudiante tiene la información?

82. **La que yo entrevisté era una chica estudiante, women' officer, ella da desde condones, hasta organizar pega de carteles en la facultad, manifestaciones, son activistas, son activistas y era una chica, tendrá 19 años, pero tiene una oficina, un despacho, un cubículo dentro de la propia facultad.**

83. Ah, ¿le dan un despacho?

84. **Si, si.**

85. Eso es muy interesante.

86. **Entonces ahí era un espacio informal, que incluso es como una sala, te da un café, no era una oficina, es más como un espacio para encuentro y ahí platicaba.**

87. Mhhh.

88. **entonces era más fácil que se acercaran a este estudiante y decir 'mira me pasó esto con un profesor, y simplemente quiero contarlo'.**

89. Claro.

90. **'no me interesa meterme, porque ya sé que..', y eran bastante pesimistas en ese sentido, de hasta dónde llegar o que había ciertas figuras que eran simplemente intocables, que lo sabían de**

**entrada, pero el simple hecho de sacarlo era un proceso psicológico.**

91. Si claro. Es un espacio que te permite liberarte por lo menos.
92. **Reconocimiento y...**
93. desahogo.
94. **de lo que pasa.**
95. Claro, eso es muy interesante...
96. **Era bastante coherente.**
97. Muy interesante la propuesta.
98. **Ya se lo había comentado a la otra profesora.**
99. Claro, yo pienso, si tienes esa figura y le das un espacio dentro de la facultad, es interesante que sea estudiante, pero tendría también que poder llegar una profesora o una trabajadora con ella no?
100. **Mhhh**
101. Y que existiera esta profesora que surgió en Filosofía que a mi me parece muy, muy atractiva, muy atractiva. Una comisión de género adentro del Consejo Técnico. Me parece padrísimo, pero además esa Comisión pudiera hacerle llegar a la Comisión Especial [de Género] lo que pasa dentro de la facultad.
102. **Si.**
103. O sea que hubiera un enlace entre todas las estructuras. Si la Comisión Especial del Consejo Universitario recibe 40 informes y todos coinciden en alguna cosa, me imagino que eso es suficiente para que la comisión delibere sobre esa cosa y tome una decisión.
104. **Si.**
105. La Comisión solo puede recomendar también, la Comisión no puede imponerse, pero tiene un estatus altísimo dentro de la universidad. Si una Comisión del consejo universitario le pide a una entidad algo, la entidad lo hace aunque sea recomendación, o sea 'recomendamos que pueda usted, ta, ta, ta' y lo hace facultad.
106. **Si.**
107. Entonces, dentro de la estructura de la UNAM que es complejísima por su tamaño, por todo, me parece muy interesante esta figura de la comisión especial del Consejo Universitario, y comisiones de género dentro de los Consejos Técnicos, o internos porque si son institutos o centros son Consejos internos, otras entidades tienen consejos asesores, finalmente es la misma figura, es el órgano que toma las decisiones dentro de la entidad y en donde están representadas todas las partes.
108. **Ok. Lo que implicaría también mayor coordinación. También es otra de las recomendaciones, tienes los enlaces, tienes al Abogado General, tienes comisiones, comisión general de equidad de género y mayor coordinación. Diálogo entre los diferentes actores de la política.**
109. Entre las partes, claro, claro. Imáginate sería la Comisión del Consejo Universitario, las comisiones de los consejos técnicos, las

representantes de género de las entidades y una oficina que ya atienda los casos directamente.

110. **Claro, ok.**

111. Entonces hay 2 estructuras únicas, la Comisión del Consejo y la Oficina, y luego 121 representantes y 121 comisiones de género, es un mundo que si hay que ver la forma que se coordinaran.

112. **Y por ejemplo, ya voy a terminar, nada más para ver, si se lanzase todo esto de las comisiones y fuese una propuesta de proyecto administrativo, con un organigrama y todo lo demás, y a la par se siguiese con las medidas particulares de la campaña, o un ejemplo concreto, el folleto informativo que comentabas sobre a dónde se puede acudir y todo esto, lo vislumbras como en un mismo tiempo de ejecución paralelo.**

113. Si, si, yo creo las acciones, de las campañas, los folletos informativos, los talleres, todo eso tiene que seguir funcionando, más allá de la actuación de estas estructuras. O sea, el proceso de que la gente tome conciencia, de que se sensibilice de que se hagan visibles los temas, eso creo que hay que hacerlo de manera permanente con distintas acciones. A nosotras se nos acabó la campaña pero ya estamos pensando en otras acciones, por ejemplo hacer ahora, ¿te acuerdas de la jornada de equidad que hicimos? Que salimos a repartir los artículos.

114. **Si, si.**

115. Bueno ahora queremos hacer mini jornadas [de equidad de género], que son ir a entidades específicas a hacer eso mismo, pero con folletos informativos, a repartir condones, a hablar con la gente, a entregarles información, pero ya metiéndote dentro de una facultad. Sobre todo ahora lo queremos hacer con las sedes foráneas de CU, que siempre les llega menos que a todos los demás, pero que hagas conferencias, cines-debate. Acá una compañera tuvo una idea muy interesante de algo que no está terminado de armar y que se llama 'intervención comunitaria', que es 'tu entras a la facultad a través de los talleres por ejemplo, pero ya pasaste con la encuesta, con los grupos focales para la investigación, ya pasó la campaña y entonces la gente que participa en esos talleres las invitas a que se integren a un grupo de trabajo, en el que se discutan todos esos procesos de sensibilización qué problemas hay adentro de esa entidad en particular y cómo los abordarían. Entonces, con una persona que guía ese grupo vas entregando digamos.

116. **Empowerment.**

117. Claro, la responsabilidad de hacer actividades adentro de la facultad, siempre con la persona del PUEG, o de la persona que está a cargo del grupo, pero es un poco como entregarles el paquete, decirles 'nosotras, el PUEG puede impulsar una serie de cosas, pero no se puede hacer responsable de que todo funcione en todas partes. Entonces ¿qué tenemos que hacer? Con la FES Aragón nos está



pasando, vinieron las profesoras de la FES Aragón y que ya tomaron los talleres y el curso de sensibilización en género a docentes, a decirnos, 'queremos dar nosotras los talleres', ¿qué vamos a hacer?, las vamos a capacitar para que den ellas los talleres y ya la FES Aragón se hace cargo de esos talleres.

118. **Excelente.**

119. 'Queremos que nos lleven el curso de capacitación de género a docentes', lo llevamos para allá. Vamos a capacitar a más profesoras para que den ese curso y que pueda empezar a darse mucho más. Entonces todo lo que estamos haciendo lo ideal es entregarlo, como pasar la estafeta. 'Ya lo echamos a andar, ahora ustedes instálenlo dentro de la entidad'.

120. **Y también como en red, ¿no? o trabajar en red.**

121. Y en red entre ellos, o sea dentro de la, entre ellos y con los demás. Por ejemplo, a alguien se le ocurrió que hiciéramos un coloquio, o un encuentro con los distintas facultades que ya han participado en los talleres, en los cursos y demás, para empezar a como compartir, qué está pasando en estas facultades, en fin, se puede, o sea es infinito este trabajo, se pueden hacer muchísimas cosas.

122. **Y en términos de presupuesto, ¿hay alguna limitante? De recursos de personal...**

123. Si. Mira nosotras tenemos suerte porque nos están apoyando con recursos federales, y también adentro de la universidad, pero si no tienes dinero haces la décima parte de lo que estamos haciendo nosotros. Y bueno evidentemente, y eso tú ya lo has hablado con la otra profesora y está en proceso, claro que se necesita un protocolo en el tema de hostigamiento. O sea, porque ahora todo es un poco a tuestas y 've con tal y cuéntale lo que te pasó y vamos a ver qué podemos hacer', se necesita un protocolo muy claro y creo, me parece importante que se debería de producir un proceso de, no sé, de toma de poder, de conciencia, de cómo tienen que reaccionar las mujeres porque a veces te impacta ver el susto y el miedo que les produce un acto de hostigamiento de no muy alto grado, y la paralización de la estudiante, o sea, esa falta de fuerza para enfrentar, poner altos, o sea, yo creo que ahí también hay un trabajo súper serio que hacer. Ahí quienes se, yo no digo que sea lo ideal, a mi me pasó personalmente, en México, chance hasta por un tema de no lectura de cambios culturales, pero yo vengo de Uruguay, llegamos exiliados a México, vivo un proceso de hostigamiento permanente en la calle que mis padres no logran traducir y trabajar. Pero eso evidentemente a mi me ayuda a que a los 13, 14 años ya difícilmente yo corría riesgo porque estaba tan clara, tan en alerta, tan dispuesta a ponerle el alto a cualquiera (suena el teléfono). O sea, (suena el teléfono) digo un poco, he pensado mucho en esa parte por las cosas que he visto, por las cosas que me han contado las mujeres que 'oye es que llegó y me abrazó' y la pregunta es 'y ¿qué le dijiste?', 'nada', y '¿lo miraste feo?', 'es que no, porque yo no sé muy bien, sino', o sea hay como una cosa completamente introyectada, aparte de los

estereotipos, de la cultura, de todo, en donde normalmente las mujeres no enfrentan eso, es como si hubiese un proceso de victimización automática, como una cosa de 'me está hostigando, que alguien haga algo'.

124. **Alejandra Gómez que hizo su tesis con las trabajadoras, la fui a visitar, está en el instituto de neurolología, me dijo que en Estados Unidos están, dado que no hay evidencia del acoso, grabación, emails, y sucede en espacios muy íntimos donde no necesariamente tienes una prueba, una de las pruebas que están considerando como tal es que la persona diga que 'no' frente a otras personas. 'No me gusta que me estés haciendo esto', y ahí se construye una evidencia social ante esto.**

125. Ah.

126. **Pero evidentemente implica lo que estás diciendo, lo digo también de cara al protocolo se tendría que tomar en cuenta.**

127. Si.

128. **Si hay alguien que ha dicho que no, y le ha dicho a la persona y hay alguien que lo confirma como tal.**

129. Lo ha escuchado, claro.

130. **No es una evidencia pero es como una prueba que se está tomando en cuenta, es un testimonio.**

131. Claro, sí. A mi me parece un tema súper complejo porque no es responsabilizar a nadie, o sea son procesos culturales aprendidos.

132. **Así es.**

133. Pero así como queremos cambiar el imaginario en cuanto a los roles, estereotipos, la participación de las mujeres, las diferencias de género, también deberíamos hacer un trabajo de cambiar la actitud de las mujeres ante este tipo de cosas. O sea, porque los hombres se meten mucho menos con mujeres muy fuertes.

134. **Así es.**

135. No necesariamente de tamaño, fuertes de carácter. Entonces yo creo que ahí hay un trabajo muy muy grande que hacer en ese sentido.

136. **Ok. Y la imparcialidad también no? ambas cosas, también reeducar a la masculinidad. Ser imparciales aunque nos cueste trabajo, no?**

137. Mucho trabajo, y todavía ¿te acuerdas de las interpretaciones? Cómo lo que pasó con la alumna X, 'es que seguro que es un tema cultural', o sea 'el señor la abrazó como se abraza en México y en su país nadie abraza así'. Y es muy complicado, muy complejo.

138. **Pues muy bien.**

139. Muy bien querida.

140. **No sé si quieres agregar algo más...**
141. No, que me encanta que estés haciendo este trabajo y que quiero todo lo que escribas por favor.
142. **Claro.**

**CÓDIGO:** UN04F

### **Información general**

**Fecha:** 13 Agosto, 2010

**Localización:** Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG)

**Sexo:** Femenino

**Nacionalidad:** Mexicana

**Posición/cargo:** Área de Comunicación

**Años trabajando en la institución:** 4 años

**Información adicional:** Duración de la entrevista 38:00

1. **Y a mí me interesa ver sobre todo tu percepción del impacto de la campaña, o sea no tanto las cosas descriptivas, porque esas se pueden ver en la página web si está al día.**
2. Fundamentalmente sí, pero bueno no hay gran diferencia. A lo mejor lo que en la web no ves es que tuvimos mailing, por lo menos para población estudiantil. Un mailing segmentado.
3. **Te refieres para dar a conocer la campaña.**
4. Envío de algunos de los mensajes (segunda etapa) a población (UN04F, 18 y 26, 4). Yo no sé si la coordinadora te comentó un poco la lógica del diseño de la campaña.
5. **No, si me pudieras hablar un poco de antes de la campaña, o sea esa parte del diseño y la planeación y todas esas cosas.**
6. La campaña, la parte estratégica, tanto estratégica como en términos de conceptos, como en términos de imagen gráfica, la desarrolla Imaginería.
7. **Que es una empresa...**
8. Es una empresa contratada que tiene el perfil y que tiene la experiencia para este tipo de campañas, porque no es lo mismo vender detergentes que vender valores, al final, que es una parte como muy importante, pero bueno. Y en su planteamiento, cuando nos presentan la campaña y nos presentan en 5 imágenes diferentes, comentan que hay mensajes, esta por ejemplo (muestra imagen en su computadora). Bueno, en la primera etapa que es fundamental en la sensibilización, ya no me acuerdo de memoria las cosas, hay 3 frases fundamentales si mal no recuerdo, una es: 'con la participación de las mujeres hacemos UNAMEJOR universidad' que tiene 2 imágenes diferentes, o sea, es una frase dirigida a académicos o administrativos, investigadores, o sea a la población académica-administrativa fundamentalmente académica. Y tiene, para poder llegar a públicos específicos, la manera en la que lo resuelve la agencia es a partir de la fotografía, la imagen fotográfica.

Entonces esta frase tiene 2 diferentes modelos, una alumna por una parte, y una profesora que investimos de investigadora mayor, mayor quiere decir mayor que la alumna, 45-50 años, con lo cual están buscando ese acercamiento a poblaciones según edad. Igual para los chavitos de primera etapa que es 'UNAMente abierta reconoce que las mujeres tienen las mismas capacidades que los hombres' y una segunda que creo que es la misma de 'con la participación de las mujeres hacemos UNAMEjor universidad' (va a buscar su computadora).

**9. Que en cierta forma ¿la campaña es iniciativa del PUEG?**

10. El diseño de la campaña es iniciativa del PUEG, o sea, una de los compromisos o de las fases que incluye el proyecto de institucionalización y transversalización del PUEG y todo ese rollo, uno de los planteamientos y de los objetivos es organizar una campaña de sensibilización de género (UN04F, 26, 10). Y cuando la coordinación inicia y nosotros aparecemos en la vida, este, nuestra función fundamental, o primordial, o para lo que somos contratados el área de comunicación, es precisamente para buscar una empresa y trabajar coordinadamente con la empresa a través de la campaña.

**11. Pero me comentaban también que el contenido de la campaña partía de la investigación académica.**

12. Claro, el contenido de la campaña (yo pensé que eso de alguna manera te lo había platicado la coordinadora). La campaña esta, tiene como sustento las investigaciones que el PUEG ha ido realizando.

**13. Si.**

14. Entonces, cuando nosotros empezamos a trabajar con la agencia, la agencia nos dice '¿cuál es la problemática?' y para saber la problemática ¿qué hacemos?, le allegamos la información trascendente que nos parece importante, o sea es muy difícil en una campaña de publicidad, de promoción de como quieras llamarle, abarque toda la problemática de género. Entonces ¿qué se hace? Bueno ahí está, toda esta problemática que hemos visto en los diferentes estudios, la radiografía en fin, y a partir de ahí con ese material, ellos hacen la propuesta (UN04F, 26, 14). De alguna manera, digo, nosotros les decimos 'queremos abordar esto, esto y esto y demás', pero ellos van viendo como lo van a...

**15. Visualizar.**

16. Visualizar

**17. Los slogans y todo esto.**

18. Exacto (busca en la computadora). Es muy chistoso, o sea la primera etapa tiene 2 frases fundamentales, 3, pero digamos las 2 que van a población así fuerte es: 'con la participación de las mujeres hacemos UNAMEjor universidad, y tiene 4 diferentes modelos, con lo cual pretendemos abarcar 4 poblaciones segmentadas, que es: mujeres preparatoria, o sea bachillerato, mujeres licenciatura, mujeres académicas jóvenes y académicas no tan jóvenes. Y tiene una frase abierta de hombres que es 'UNAMente abierta reconoce que las mujeres...' que tiene también solamente 2. Y es solamente para público

estudiantil. Y hay una tercera frase que para público prepa (muestra imágenes). Y solamente hay un, de hecho solamente hay un mensaje en toda la campaña para la población de trabajadores, y ese fue un error gravísimo que tenemos. Pero bueno, al final así quedó.

**19. Porque consideras que...**

20. Porque yo considero que una parte bien importante de la comunidad universitaria son los trabajadores. O sea los trabajadores pueden incidir, o sea están en contacto con todas las poblaciones.

**21. Claro. Además de la tesis de Alejandra, la tesis de hostigamiento y acoso sexual en las trabajadoras de la UNAM, una chica del COLMEX, focalizaba justamente en las trabajadoras.**

22. Exactamente, y bueno, uno de los grupos sociales que, no que no la haya en los otros, pero que tienen más broncas de violencia, de que hay segregación, de toda esa historia, esa realidad social, que conforman los trabajadores, que además son gentes que tienen años, años, años, años y se heredan los espacios laborales, los que están en el sindicato eso tienen, entonces con toda esta mezcla rara, yo creo que son como, tienen más apropiada la universidad. Si tu ves la zona de Copilco el Alto, de Copilco el bajo, toda esta zona de aquí atrás (del campus), es una zona que fundamentalmente se fue poblando de gente que llegó a trabajar a la universidad. Entonces bueno yo creo que es importante.

**23. Si realmente habría, si se repite una campaña de incluirlos.**

24. Desde mi muy particular punto de vista eh. Desde mi percepción, como comunicóloga, descuidamos una población porque teníamos un problema muy grave, y es que ciertamente la universidad sin estudiantes y sin investigadores no existe, aunque tuviera trabajadores, o sea, ciertamente. Pero creo que es una población que ciertamente debíamos haber atendido porque está inmersa en la problemática, nada más, pero ahí si es mi muy muy muy fuera de mi parte, o sea es una percepción muy personal.

**25. Si, si, y muy interesante.**

26. Y luego tuvimos 3 mensajes muy genéricos que son estos 3 y que son los que se mantuvieron durante toda la campaña. Entonces todo esto te lo estaba diciendo porque una de las cosas que hicimos como estrategia de difusión, fue utilizar los medios universitarios y decir 'vamos a mandar vía correo electrónico a todas las poblaciones los mensajes como reforzamiento' (UN04F, 26, 26). La Dirección General de atención a la comunidad universitaria, de hecho yo estoy ahorita haciendo un reporte de presentación, si quieres te lo paso luego).

**27. De la campaña, a pues igual si.**

28. (te paso una copia y ahí podrás ver), este, tiene la base de datos de todos los estudiantes de la universidad, y entonces ellos nos ofrecieron, nosotros lo solicitamos y ellos nos ofrecieron enviar. Entonces ¿qué hacíamos? Decíamos 'esta imagen por favor mándasela a todas las mujeres estudiantes de bachillerato, esta imagen mándasela a todos los

hombres de bla, bla, bla'. Yo te puedo decir cuántas veces parecimos en Gaceta (periodo universitario), yo te puedo decir cuántas cartas, pero no te puedo asegurar que hayan llegado estos mailings porque por alguna razón sí que descuidamos la parte de ¿cómo voy a saber que lo mandaste?

**29. Si.**

30. Porque no nos estaban haciendo un favor, son acuerdos institucionales, servicios, etc., tendríamos que tener una manera cierta de verificar. Te puedo decir me consta que los 10 camiones (pumabus, transporte universitario del campus) se pintaron porque los vi, me consta que salimos en Gaceta varias veces.

**31. Aja**

32. O sea me constan muchas cosas, otras no me constan, se que nos publicaron en Gaceta de prepas de CCH, de escuelas y de facultades, no te puedo decir cuántas veces porque tampoco me hicieron llegar la información, y bueno ciertamente tampoco establecimos el procedimiento de cómo iba a ser la operación del PUEG, nunca establecimos formas de 'yo te mando y voy y dame lo que me publicaste porque yo necesito', sé que nos publicaron y algunas nos llegaron y otras no. Pero yo no puedo estar segura de si sí las mandaron y cómo las mandaron, lo que te puedo decir es que mi hijo que es estudiante nunca las recibió, entonces eso me hizo a mi decir 'ay no sé', pero bueno se mandó dentro de la estrategia, pero ve tu a saber hay errores, pero bueno esa es una de las cosas que si se dio, yo te habló de las cosas que si se dieron pero que a lo mejor tampoco, que ciertamente una buena cantidad de escuelas e institutos nos pusieron nuestros banners, se mandaron banners por etapa, en sus paginas web y eso nos permitió bueno que nos vieran y dos que entraran al PUEG porque en muchos casos tenían el link. Entonces eso es así como bueno...

**33. Y por ejemplo, de esta parte de evaluación y seguimiento tu recomendarías ya visualizando la campaña a posteriori como cuestiones a mejorar, también fortificar esta parte de seguimiento y de evidenciar las publicaciones y todo esto, ¿sería también un aspecto a mejorar o a cerrar para tener mejores resultados?**

34. Si, yo creo que hay 2 cosas que nos faltó en la campaña.

**35. Lo digo de cara a recomendaciones a otras universidades eh.**

36. Si, hay que establecer, porque aquí el problema es ese, hay que establecer dentro de la estrategia de difusión, dentro de la estrategia operacional, esta verificación no con términos de gendarme pero si con términos de, porque qué pasa, yo te puedo mandar y mandar y mandar, y si tú no te acercas, si tú no sientes que yo estoy pendiente de ti, pues lo cuelgas o no, va a depender de una serie de condiciones. Y te lo digo desde la silla del otro, por haber estado, o sea, para una gente que maneja un área de comunicación en una dependencia o en una escuela, le llegan la cantidad de solicitudes que le llegan de 'apoyame, de consigueme, de dame' etc, etc, son infinidad. Entonces si, nos faltó una

estructura, nos faltó, yo me alejé un poco porque hay una cosa que es muy cierta, la burocracia administrativa es especial (risas) entonces tendríamos que haber cerrado, cerrado pues eso, o sea es 'yo te mando esa inserción para que la pongas, y por lo menos busco saber que la pusiste' y ¿qué nos pasó? Nos pasó que nunca pudimos y sabíamos que teníamos que hacerlo (entra su asistente). Siempre hubo la inquietud de 'hay que ir', o sea tenemos que hacernos presentes en las escuelas y facultades y nos debemos hacer presentes de que veamos que estamos puestos y segundo, que involucremos a los responsables con la campaña, o sea, y eso nos faltó y nos siguió faltando y lo intentamos y dijimos 'ahora vamos a ir a las escuelas' y siempre nos rebasó la vida. Lo vamos a hacer, o sea es que es bien chistoso, lo vamos a hacer ahora. Vamos a llevar playeras y camisetas a hacer lo que se hizo en la jornada por la equidad, lo vamos a hacer ahora en las escuelas y facultades. Que está bien, está bien porque al final si logramos comprarnos la atención de esos responsables que no tuvieron la campaña, la van a tener ahorita. No importan que la pongan ahorita, está bien.

**37. Por la cuestión del límite temporal que la campaña debe tener un límite, una cierta duración, eso ¿cómo lo ves? Que no sea, a diferencia de un programa de trabajo que es a largo tiempo, la campaña tiene una limitación temporal por el efecto mediático y por toda la justificación que hay..**

38. Claro, claro.

**39. Eso ¿cómo lo ves, cómo lo percibes de cara al impacto de toda la inversión de presupuesto, de trabajo?**

40. Yo ahí tengo una percepción muy contradictoria, porque te voy a decir, es una campaña muy larga. Demasiado larga. Pero fueron etapas muy cortas.

**41. ¿Cuánto duró en total?**

42. 6 meses, un semestre. Además creo que fue el semestre más accidentado de vacaciones porque se nos atravesó la semana santa, por ahí se nos atravesó un puente, pero no importa, o sea yo creo que, hijote, yo creo que generó el impacto que, a ver, yo creo que lo único que puedo asegurarte tiene que ver con el campus de Ciudad Universitaria. Esa es mi gran preocupación, creo que fue muy larga, pero fue muy corta, y creo que abarcamos demasiado y tuvimos que haber abarcado menos. Creo que tendríamos que haberla imaginado de manera diferente, pero ahí también estaban involucradas cosas que tenían que ver con este ejercicio presupuestario, este rollo de 'tú tienes un presupuesto que tienes que ejercer en tales', para tal cosa en tal temporalidad, y eso te obliga a hacer muchas cosas que no te dejan hasta pensarlo.

**43. ¿Cómo te la imaginas entonces, cuando dices que se debería haber imaginado de otra forma?**



44. Yo creo que teníamos que habérsela imaginado primer, mucho más (entra asistente). Ay hijole me estás poniendo en honduras!
45. **Es para mejorar eh, porque también son recomendaciones. O sea yo hago un diagnostico y dar las cosas que funcionan excelente de la campaña, y las cosas que funcionaron pero que pueden funcionar mejor.**
46. A ver, yo creo que desde mi percepción y desde mi percepción muy lejana al PUEG, que la temática por si misma es tan grande, o sea, que pretender hablar de todo es no hablar de nada al final. Mi gran miedo con la campaña es que hay una población que se sensibilizó porque ya estaba inmersa en la dinámica en la problemática, aunque no se hubiera acercado al PUEG o que no se hubiera acercado tan tan, tan. Y que hay una parte de la población que no entendió! Y mucho más cuando, mucho más cuando el referente importante de la campaña es el pumabus, porque el pumabus tiene un mensaje único y exclusivo "Igualdad entre hombres y mujeres: nuestra manera de ser Puma" es una frase nada más, no explica absolutamente nada!
47. **Cómo es la igualdad por ejemplo.**
48. Bueno, tenemos internamente una discusión de 'y porqué pusieron igualdad y no pusieron equidad'.
49. **Conceptos más elevados.**
50. Y bueno, en esta lógica, yo entiendo los mensajes porque tengo una serie de condiciones, pero bueno yo pregunto hay un grupo, hay mucha gente que '¿qué entendieron?' y nunca, nunca, nunca, nunca hicimos un previo.
51. **Piloteo.**
52. un piloteo. Entonces nosotros, nunca entendimos cómo estábamos viendo la comunidad universitaria esos rollos de equidad y de igualdad. Entonces pretender ahorita valorar si tuvo efecto, no tuvo efecto, si cambió, no cambió no se puede hacer, lo único que podemos hacer es ver si gustó, no gustó y qué entendieron.  
(cambiamos de despacho porque es otra oficina).  
Creo que la campaña si visibilizó una problemática, no comunicó. Y creo que una de las cosas que debimos haber hecho era una estrategia de acompañamiento con todos nuestros replicadores.
53. **Por ejemplo, replicadores...**
54. Con todos los, o sea, ¿qué pasa? En todo el circuito (universitario) tu viste la campaña, la campaña estuvo, porque lo que si hicimos fue acordar con las áreas que tenían que instalar la campaña que lo hicieran y supervisarla, por lo menos a nivel de presión, por ejemplo, nunca pudimos que colocaran como queríamos que colocaran, pero bueno colocaron, ok? Pero a veces la facultad donde no podía entrar esa instancia universitaria, que tenía que hacerlo la facultad misma, nunca tuvimos el tiempo de acercarnos a ellos e involucrar, ellos son nuestros replicadores, ellos son a lo interno, eran nuestros agentes. Entonces esa

parte nos faltó y nos faltó en esos términos, tanto en involucrarlos para que se comprometieran y la instalaran, como para que nos ayudaran...

55. **¿En qué momento consideras que se debían haber involucrado? ¿Quizás también en el diseño? Ahora se habla mucho de la.**

56. No, en la implementación. O sea, si el tiempo no nos hubiera ganado, o sea te digo, tendríamos que haber hecho, 'vamos a hacer una reunión, vamos a platicarles, vamos a presentarles la campaña', no para que opinen al respecto, sino para venderles el proyecto, y no solo de la campaña. Y que sean dentro de cada una de las comunidades nuestras caras.

57. **Pero quizás a veces, una de las críticas que hay en esto es que cuando involucras a los actores sin que tengan derecho en algunas decisiones, su participación se hace menos activa, menos comprometida. Es como abrir el debate.**

58. Ahora tú imagínate cuando no solo no los involucras, que no es cuestión de involucrarlos y escucharlos, aunque no los tomes en cuenta. Cuando ni siquiera les das chance de hablar. Cuando un día les llega una instrucción de su jefe de 'que te van a mandar, ponlo, o te van a mandar', y reciben carteles y reciben pendones, y dicen 'y ahora ¿qué hago con esto?'.

59. **...que quizás no entienden necesariamente el contenido.**

60. Que quizás no entienden el contenido.

61. **Por ejemplo, en la Defensoría hablaban de instrumentar una campaña particular sobre Hostigamiento y acoso.**

62. Yo te voy a decir una cosa, una de las cosas que nos demuestra que si sensibilizó es que a lo largo, digo no creo que haya sido coincidencia nada más, que ver un cartel o ver un pendón que habla sobre 'Sin agresión y hostigamiento, los maestros demostramos mayor educación', permitió que hubiera una serie de denuncias, por lo menos 3 o 4 denuncias muy seguidas pues en diferentes espacios. Esto habla simple y sencillamente de que verlo, el que se pronuncie la palabra sinceramente te hace decir 'pues es que si es un argumento, o sea, no es normal'.

63. **Entonces la campaña si que desató un poco la caja de pandora.**

64. Si, totalmente. Exactamente. O sea, yo creo que tuvo 2 cosas, una, fue, utilizó un medio que no se había utilizado y que fue el Pumabus (transporte universitario) y que causó mucha sensación. Y la otra, si permitió estas cosas.

65. **Muy popular además, no?**

66. Si.

67. **No sé si quisieras decir otra cosa de la campaña, porque me gustaría preguntarte de los talleres.**

68. De los talleres no sé mucho.

**69. ¿No? Entonces igual si de la campaña.**

70. No, fundamentalmente creo que fue una muy buena experiencia. Creo que fue una campaña, un esfuerzo muy muy importante. Creo que no deben dejarse eventos así. Hablábamos de cómo la visualizo, yo creo que tendría que ser una campaña de mucho más largo plazo, que fuera un poco repetitiva o un poco, si un poco repetitiva, yo la hubiera segmentado, en vez de seis meses seguidos, hubiera sacado un tema solamente. Porque a lo largo del tiempo de una cosa que me di cuenta, que yo al principio cuando abrieron la estrategia, yo decía 'es que no le están dando al clavo', porque decía, 'no lograron conjuntar un solo mensaje con la problemática'. Pues no, no se puede. Y no se puede en una universidad como esta que tiene, que es un reflejo claro de la población nacional, o sea, hay A, B y C en socioeconómicos, hay edades desde los 15, 16 años que entran al bachillerato, hasta 80, 90 que deben ser muchos académicos, muchas investigadoras, bueno 90 no (risas). O sea, es cómo segmentas, de pronto las segmentaciones eran como 'pues p'acá, pus p'allá', entonces.

**71. Y a nivel nacional, ¿crees que la UNAM da algún ejemplo con esta campaña a otras universidades?**

72. Yo creo que sí. Yo creo que sí, y yo creo que sí genera afuera de los mismos universitarios un darme cuenta que en mi casa me tiene que ayudar el otro y no pasa nada, o que tengo que ayudar y no pasa nada. O sea, si abrió una caja, si fue una experiencia muy interesante y evidentemente como **experiencia pionera** tiene un chorro de cosas que no se podían ver hasta no realizarlas.

**73. Si, no necesariamente son factores excluyentes sino cosas a mejorar. Y precisamente por eso el ejercicio da de qué hablar.**

74. Yo creo que fundamentalmente es eso, a lo mejor, efectivamente es lo que tú dices esta discusión de si no los haces partícipes de 100% no se involucran a lo mejor es cierto. Pero yo creo que tiene que haber una forma de que tengas aliados adentro. O sea, si tú te asomas ahorita ves en la facultad de medicina un pendón blanco, ese es un pendón de nosotros. (enseña por la ventana la facultad)

**75. Ah es verdad.**

76. Ese es un pendón de nosotros puesto a destiempo en la lógica de temporalidad, volteado ahorita, o sea 3 días bien, luego le pusieron una manta encima, ya la quitaron, sí? Entonces, estas cosas, estos cuidados nunca se previeron, y no nos dio tiempo porque nunca nos dio tiempo de preverlos. Bueno, hay datos tan sencillos como tu puedes ver todavía en los posters de los circuitos (del campus) pendones de la tercera y de la segunda etapa y no los han quitado. Pero ya les pedimos que los quitaran y no los quitan, entonces hay una serie de condiciones que pus a mi me vienen de la burocracia explicando o a decir cosas. Entonces creo que fue una campaña que al final hay resultados muy interesantes.

**77. Y a continuar quizás.**

78. Y creo que tendría que continuarse. Digo, resultado de la campaña con difusión cultural, pues es que tuvimos un ciclo de mujeres compositoras, estamos viendo que teatro también se incorpore porque esa sería la forma de danza, estamos pensando de meternos con muchas más cosas a la página. Estamos pensando en un proyecto con radio educación, no dejarlo porque si nosotros lo que hacemos ahorita es dejamos todo y hacemos silencio, pues entonces si vamos a perder cualquier cosa que hubiera habido. Si me preguntas a lo mejor el momento para lanzar la campaña, pues hubiera sido este (agosto), porque llega a poblaciones nuevitas tanto de bachillerato como de licenciatura. Pero bueno.
79. **Pero bueno ahora viene también la otra campaña no? de hacia enero ya meter un proyecto específico, quizás se pueden unir las coyunturas.**
80. Si, si, si, si. De talleres yo creo que tienes que verlo con la responsable seguramente.
81. **Si, si la vi, la voy a preguntar.**
82. Si porque yo llevo comunicación estrictamente.
83. **De esta parte quisieras decir alguna otra cosa.**
84. No, no, más bien si tu tienes alguna otra pregunta.
85. **Ya está, era más o menos profundizar en la campaña.**
86. Cualquier cosa, ya sabes.
87. **Muchas gracias.**

**CÓDIGO:** UN05F

### **Información general**

**Fecha:** 13 Agosto, 2010

**Localización:** Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG)

**Sexo:** Femenino

**Nacionalidad:** Mexicana

**Posición/cargo:** supervisora del Área de educación en equidad, responsable talleres sensibilización en equidad de género.

**Información adicional:** Duración de la entrevista 15:02

1. **...también me importa la percepción, o sea la experiencia en si.**
2. Bueno, qué quieres que te diga primero, ¿la experiencia?
3. **¿Cuánto tiempo llevan funcionando los talleres?**
4. Los talleres de sensibilización de género en la UNAM iniciaron, bueno todo lo operativo, y la logística, la planeación y todo comenzó en junio del 2009, y los talleres como tal se empezaron a llevar a cabo a partir de agosto del 2009, y esa primera etapa fue de agosto a diciembre del 2009 y se realizaron 16 talleres en distintas entidades de la UNAM, con las 3 poblaciones del ámbito de la UNAM, estamos hablando de población administrativa, población académica y población estudiantil. Se realizaron los 16 talleres con mucho éxito, y bueno de los resultados generales que obtuvimos es que a nuestro parecer y después de revisar todos los informes que se entregaron y porque nosotras fuimos a cada uno de los talleres y observamos los 16 talleres, todas las sesiones, entonces fue un trabajo muy arduo.
5. **De supervisión ¿quieres decir?**
6. Supervisión en el sentido como en varios niveles, supervisar a nuestros compañeros y compañeras facilitadores de los talleres; supervisar los mismos procesos, y nostras hacer como anotaciones, de lo que observábamos, de lo que mirábamos, de lo que decían en los diferentes grupos. Entonces, en el informe lo que informábamos al final, no lo recuerdo todo, pero en general a la conclusión que se llegó es que si se causó un impacto en el nivel este que nosotras trabajamos de sensibilización. En el nivel de sensibilización lo que buscamos es como un primer paso al cambio de actitud de las personas en relación a la perspectiva de género, y como empezar a mostrar aquellos conceptos de la perspectiva de género que nos son importantes, como son, bueno, lo que tú pudiste mirar en el taller ahora, como son poder, discriminación, en construcción sociocultural de género, sexismo en el lenguaje, violencia y hostigamiento y uso de tiempo libre, la división sexual del trabajo.

7. **¿Cómo miden esta sensibilización, este impacto?**
8. Bueno, el taller, los talleres están pensados para cada población y cada taller tiene un plan de evaluación como tal; es decir, en las 5 sesiones, las facilitadores, en cada sesión hay ejercicios que se llevan a cabo y se les entrega un instrumento de evaluación a las y los participantes, ellos responden y que las facilitadoras sistematizan todas estas respuestas y nos entregan un informe por taller. Entonces esa es la medida en como nosotras medimos el impacto de los talleres, por medio de ese sistema de evaluación. Básicamente lo que busca el sistema de evaluación, es de manera más cualitativa, yo diría cuantitativa este cambio de actitud, reforzado con alguna de las frases que emiten a lo largo de alguna de las sesiones. Se hace también un pre y un post test.
9. **¿Tienen como un diagrama? Vi que tenían como un proyecto, una guía de elaboración y seguimiento del taller, que sería propiamente el material del taller para los facilitadores.**
10. Aja, claro, si exacto, lo que tu miraste cuando fuiste a los talleres, es cada equipo de facilitación tiene sus cartas descriptivas, y tiene lo que nosotros llamamos los desgloses de sesiones, es decir, esa guía que les va diciendo exactamente cuál es el ejercicio que sigue, cuáles son las preguntas guías para poder realizarle al grupo.
11. **Y este modelo de taller ¿de dónde surge?**
12. Los talleres de sensibilización son parte de un modelo que se comenzó, si no mal recuerdo hace 15 años, y la que coordina todo eso es la maestra Patricia Piñones, ella es la que coordina, y como la creadora de este modelo.
13. **¿Ella lo diseñó, ella lo creó?**
14. Si, y está por editarse de hecho, hasta donde nosotras sabemos, y es el modelo PUEG, modelo de formación se llama, no sé si al final va a quedar con ese título.
15. **¿Para publicarse?**
16. Si, se está ya por publicar, es una propuesta teórico-metodológica para la formación en género de manera general. Quien te puede dar mayor información del modelo es por supuesto Paty Piñones.
17. **Si, pero de ejecución son ustedes.**
18. Pero básicamente, si, exactamente. Ejecutamos esta parte de sensibilización, el modelo tiene también una parte de formación de formadores, en fin, tiene como diferentes rubros y nosotras nos toca implementar la parte de sensibilización.
19. **Ok. Y de cara a tu trato ya con los participantes, ¿cómo has visto la metodología, o la instrumentación de esta metodología?**
20. A mi me encanta la metodología, tengo más o menos como 10 años de tener, de conocer esta metodología y lo importante e interesante es cómo los participantes y las participantes vivencian primero una serie de cosas, con los ejercicios, y al final lo que se hace, como lo pudiste mirar

tu, es cerrar el círculo con la conceptualización. Es decir, vamos de la vivencia a la conceptualización, básicamente. Y eso les ayuda muchísimo a introyectar más el concepto que queremos que aprendan en esa sesión. Es decir, no llegamos y les decimos el rollo de la violencia y el hostigamiento, sino vivimos una serie de ejercicios en relación a eso, y después conceptualizamos esa parte formal o académica de lo que significa, lo que vimos esa sesión.

**21. Ok, y también está, me voy a centrar un poquito en la sesión de hostigamiento, entendiendo violencia como hostigamiento y acoso entre iguales o con una jerarquía, está la cuestión de realizar un video para los asistentes y los participantes al taller, que sea mucho más visualmente impactante o directo, toda esta conceptualización de qué es violencia, qué es acoso, qué no es una relación equitativa y tal, ¿cómo verías la instrumentación de un video en estos talleres, qué características tendría que tener de cara a esta visión de facilitadores?**

22. Si claro, pues yo creo que estaría muy bien. De hecho utilizamos para la visión de construcción sociocultural utilizamos un video que se llama *La vida de Juan*,

**23. *La vida de Juan***

24. y nos ayuda muchísimo, entonces igual y si se instrumenta un video, nada más yo creo que si tendríamos que cuidar como esta parte de que quedara en el nivel de la sensibilización, que nosotras le llamamos como el, que nos ayudara a que las y los participantes al taller se dieran cuenta. Es como la entrada a eso.

**25. A la problemática.**

26. Exacto, de entrada a la problemática, que no fuera como muy, demasiado profundo o demasiado fuerte porque bueno, lo que se puede presentar en un taller vivencial es que bueno se mueven emociones, entonces si es algo muy impactante y muy muy duro, corremos el riesgo de que broten muchas emociones fuertes, o vivencias de los participantes y las participantes, entonces nada más habría que cuidar esa parte, que fuera como en ese nivel, dirigido a ese nivel de sensibilización. Tal vez para un nivel es más, como de formación de cursos más profundos, entonces si ya le entramos más fuerte al tema con imágenes más contundentes me parece.

**27. Ok. Bueno, y ya por último de cara a la capacidad de cobertura de los talleres, ya sé que es un poco limitada hasta el momento, las poblaciones que tienen el privilegio de asistir a un taller, ¿cómo es igual tu percepción respecto a eso, el universo de atención que tienen hasta el momento los talleres?**

28. Bueno, en este momento si tal vez si esté limitado por la cuestión de financiamiento y cosas así, pero nuestra idea, y la idea en si de lo que es el proyecto es de que esto quede institucionalizado, es decir, que las facultades o escuelas, que las direcciones escolares, las direcciones por cada nivel, bachillerato o licenciatura se vayan quedando preparados o, no me gusta mucho la palabra 'capacitación', pero que sean formados

ciertos sectores de esas entidades como profesores o directivos, que tengan ya está formación y que se vayan quedando por ejemplo, en Aragón ya nos pidieron, hay una sección de la carrera de pedagogía que va a tomar ya la formación en género para llevar a cabo el modelo, dentro de la ENEP, de la escuela de estudios superiores de Aragón en todos los niveles: académico, administrativo y estudiantil. Entonces esto es como el comienzo de la institucionalización, que ya se va, estas maestras son las que van a empezar a abrir. Ahorita puede que si esté limitada como te decía por la cuestión de los dineros y demás, pero la idea es que se vayan quedando dentro de las entidades.

29. **Y ¿tú crees que por ejemplo, una vez dados los talleres, estoy pensando en la población estudiantil, de uno de ellos ¿se podría quizás hacer un programa de seguimiento con esa persona, como 'enlace' en alguna facultad?**
30. Si, bueno, de hecho hay un, bueno parte del proyecto es en algún momento darle seguimiento y no nada más el seguimiento, es algo que se va a pilotear únicamente, en la facultad de filosofía, pero la idea es como dejar un proyecto comunitario dentro de la facultad por ejemplo. Es decir, los mismos alumnos, o autoridades, o algunos maestros de las entidades que realicen actividades de manera continúa en relación al género y todos estos temas. Esto apenas se va a pilotear pero es parte del seguimiento también. Y por otro lado, tenemos en algún momento también por ahí, grupos focales en las facultades que ya tomaron los talleres para saber, como dices tú, para mirar este seguimiento, cómo se fue moviendo y que fue lo que fue sucediendo.
31. **Y también como rescatar o potencializar aún más lo que ya se invirtió.**
32. Exactamente, que no se quede como que fuimos y dejamos el taller y ya, sino como si darle este, pero me parece que todo este ya completo, se va a llevar primero en la facultad de filosofía, que inclusive vino y nos solicitó entrar a la facultad.
33. **Si incluso entrevisté al responsable y me comentó.**
34. Si porque creo que tienen problemillas allí.
35. **Si, y tanto.**
36. De precisamente de violencia.
37. **Si, si, si. Y bueno, qué te iba a preguntar, bueno en los talleres en lo que yo si vi, cuando se trata el tema de violencia, hostigamiento y acoso, me dijo Bernardo 'siempre sale', entonces como que el taller también destapa...**
38. siempre sale.
39. **de alguna manera,**
40. la problemática. Y una de las conclusiones del año pasado, de los 17 talleres, es que la UNAM no tiene una instancia como tal, o sea especializada que atienda. Esa fue una de las conclusiones que se reportaron en el informe. No hay una instancia como tal que atienda



casos específicos de hostigamiento. Está lo que es la cómo se llama?  
Hay una instancia ahorita.

**41. ¿En el tribunal?**

42. No, no, no.

**43. ¿En el abogado general?**

44. Ay no me acuerdo cómo se llama.

**45. ¿De atención de denuncias dentro de la UNAM?**

46. No me acuerdo (risas)

**47. Ok, no hay problema.**

48. Pero es la que atiende casos, pero, especializada, no.

**49. ¿Tendría que haber no, en estos casos?**

50. Si, estaría padrísimo, ¿te imaginas?

**51. Es parte del diagnóstico que estamos haciendo.**

52. Exactamente. (la llaman a reunión) Muy bien Marlen.

**53. Gracias, te voy a enviar un mail para recordarte.**

**CÓDIGO:** UN06F

### **Información general**

**Fecha:** 24 Agosto, 2010

**Localización:** Asociación Autónoma del Personal Académico de la UNAM (AAPAUNAM)

**Sexo:** Femenino

**Nacionalidad:** Mexicana

**Posición/cargo:** Secretaria general, AAPAUNAM

**Información adicional:** Duración de la entrevista 33:23

1. ... o por sexo no? también, porque la tipología es, también porque hay más casos que se dan, por lo menos en los que hemos estudiado de cara a un profesor que acosa a una estudiante. Pero hay que vigilar justamente esas pequeñas especificidades que menciona usted.
2. Mhhh
3. **Entonces comentaba que hay como casos de hostigamiento, ¿cuál sería el tipo de hostigamiento que usted define que sucede más? O que le llegan más aquí a esta oficina.**
4. Bueno, en esta oficina por la afectación que tiene el acoso sobre la relación laboral es precisamente el de digamos el del jefe sobre algún académico que depende de él, en la realización de su trabajo y lo transforman en un acoso laboral. Porque yo creo que desde un punto de vista cultural, difícilmente alguien viene a decirte que hay un acoso sexual, más bien acoso laboral. Entonces bueno, eso lo tratamos como un acoso laboral, buscamos que haya una aplicación del Contrato Colectivo en relación a que haya una Investigación Administrativa, que se cite a las partes en una reunión en la dependencia que de alguna manera sería conciliatoria.
5. **Así es.**
6. Pero es a través de una denuncia de un acoso de tipo laboral. Y si ha habido acoso sexual, pero difícilmente se han podido demostrar.
7. **¿Y todos los procedimientos se hacen de manera formal?**
8. Se hacen de manera formal a través del departamento jurídico, con una investigación administrativa y nos llevamos las demandas primero a las Comisiones Mixtas que son la instancia interna de la UNAM conciliación y resolución, y luego nos las llevamos hasta la Junta de Conciliación, pero con el objetivo de que se está lesionando la parte laboral.
9. **¿Bajo el contrato laboral?**

10. Bajo el contrato laboral.
11. **Y en este contrato ¿hay algún indicador, algún inciso que contemple o que vislumbre el acoso sexual?**
12. No.
- 13.No, simplemente en el...**
14. Es un contrato netamente de relación laboral entre la universidad y el personal académico.
15. **Y de cara a su experiencia por estos casos que me comenta, estos digamos exponentes que ha habido que no son necesariamente de acoso laboral, que son de acoso sexual, que son una tipología diferente, ¿considera usted que debería haber alguna legislación particular de la UNAM o del AAPAUNAM?**
16. Debería haberla, sin embargo, siempre tenemos el fantasma de los derechos humanos, y la parte cultural, y digo fantasma no en el mal sentido. Yo creo que la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, a conservar tu derecho como mexicano donde empieza a haber una connotación muy especial, es en la actividad por ejemplo, en un laboratorio del maestro de anatomía con el alumno, le tiene que enseñar a tomar la presión, ya le rozó el busto, si lleva malas calificaciones el alumno demanda en Derechos Universitarios al profesor.
- 17. Que son algunos de los casos que han...**
18. Los casos que hemos tenido. Tenemos un caso en el que el académico le pide a la alumna que se desnude para mostrarse ante sus alumnos y mostrar el cuerpo humano, el maestro dice 'no, yo le pedí que se parara para que viéramos la estructura y ella empezó a desnudarse'. Entonces necesito traer testigos, necesito traer...
- 19. Hay dos versiones...**
20. Hay dos versiones y hay que llegar a la conciliación y ahí estamos enfrascados en un problema serio porque el alumno se queja con el Director del plantel, y el director corre al académico, lesiona la relación laboral, dejan de lado el problema de acoso sexual. En realidad lo que atacamos malamente es la ruptura de la relación laboral del académico por un hecho casuístico.
21. **¿Y en este caso en concreto cómo fue el procedimiento? Porque a no haber el protocolo cada quien va por su cuenta.**
22. Claro! Es el protocolo administrativo: es el director cita a investigación a que se presente el maestro porque hay una denuncia del alumno, y entonces hay una investigación administrativa al respecto. Se piden que traigan testigos, el alumno trae testigos, el maestro trae testigos. Nosotros vigilamos que no se rompa la relación laboral, a menos que ya sea muy evidente y lo rescinden del contrato.
23. **¿En este caso los testimonios eran diferentes?**

24. Si, los amigos del maestro decían que 'no, que no era cierto que además', hay un componente muy especial: todos, casi todos los alumnos que te demandan por eso tienen malas calificaciones.

**25. ¿Y ha sido generalmente alumna maestro, alumna profesor?**

26. También alumnos.

**27. Alumnos.**

28. Nos cuentan, nos dicen en el pasillo que hay acoso sobre los muchachos, pero el chico difícilmente, yo lo voy a llamar por pudor, denuncia que recibe acoso de un académico, y si es una maestra es más grande que el alumno. El alumno generalmente lo ve satisfactorio.

**29. ¿La percepción es distinta?**

30. La percepción es distinta. Y siempre de los casos que yo he vivido, y no quiero señalar, a los alumnos, el alumno tiene malas calificaciones. Entonces como rechazo a la mala calificación, como venganza de que 'no me revisaste el expediente, el examen, no me diste derecho de réplica, ah entonces ahora te acuso de acoso sexual'.

**31. ¿Y aquí hay un vacío jurídico, no?**

32. ¿Qué hacemos?

**33. De acuerdo a su experiencia y por ejemplo pensando en algún caso en concreto, ¿qué falta, además de demandar la evidencia?**

34. Promover que quien ha sido lesionado, continúe con la demanda, porque generalmente se retiran, ya no se presentan (UN06F, 11, 33-34). Mira, no es sencillo presentarte a decir 'me hizo, me tocó, me palpó, me besó, me acosó', no es sencillo, 'me secuestró, me metió en el laboratorio y me encerró'. Hay una doctora que cotidianamente a su ayudante, se llame como se llame, lo mete en un closet, y es una doctora connotada, y no podemos hacer nada contra ella.

**35. Si, no tiene nada que ver el nivel académico.**

36. No, igual es una doctora connotada o un doctor connotado loco, desquiciado.

**37. ¿Qué le falta al procedimiento maestra?**

38. Darte garantía a quien denuncia, y ¿qué garantía tienes que darle? Que no haya represalias. Fíjate que el ambiente es muy difícil.

**39. Claro.**

40. Yo me voy contra este doctor que tiene un curriculum excelente, regreso y la gana, y en el siguiente semestre, los amigos de ese doctor me van a reprobar.

**41. Claro.**

42. Hay que darle garantía de que no va a haber impunidad. Hay que darle garantía de que serán respetados sus derechos y que puede decir 'saben qué, lo demostré' y eso es muy difícil.

**43. ¿Y usted cree que las estructuras de la UNAM son suficientes para intervenir en un caso así?**

44. No.

**45. ¿O tiene que ser extra universitario?**

46. Tiene que ser extra universitario. De hecho, para ganarlo prefiero irme a una instancia externa.

**47. ¿Qué papel jugaría entonces la UNAM dentro del problema?**

48. Yo creo que la UNAM debe de jugar un papel de defender en serio el derecho que tiene un universitario, sea académico, sea trabajador, sea alumno, defender en serio sus derechos universitarios y no resbalarse el problema.

**49. ¿Y de cara al sindicato? Hay dos sindicatos...**

50. Hay dos sindicatos. Mira, yo creo que el acoso sexual y el acoso, es hacia una mujer o hacia un hombre, entonces si abrimos una cartera de acción de defensa contra la mujer estamos tipificando que el hombre acosa a la mujer, pero no hay una cartera de acción masculina.

**51. También hay políticas que lo vislumbran también por las minorías, los gays y todo esto.**

52. Exactamente, y ahorita tuvimos problemas muy serios con estas sociedades de convivencia, el ISSSTE no respeta las actas de matrimonio, sea de hombres o de mujeres, no les dan las prestaciones, lo niegan. Ya tuve casos 'yo me casé, traigo mi acta de matrimonio' y el procedimiento dice: acta de matrimonio, credencial y cheque. 'Por favor los lentes para mi esposo' y es un académico. 'No, aquí no'. El ISSSTE no les da servicio, ya salió hasta en el periódico. La UNAM dice en su legislación universitaria que no hay discriminación ni de raza, ni de género, ni de pensamiento'. Bueno, eso es una frase.

**53. ¿Y las posibilidades de la Aapaunam en ese sentido? ¿se constriñe ante el contrato laboral?**

54. Se constriñe al contrato laboral, ¿sabes por qué? porque entro en un terreno muy delicado. Para entrar en ese terreno me tengo que ir a los tribunales. La cultura, no nos permite, la educación que tenemos, no nos permite tomar decisiones en equidad de género. Y hay muchos avances y hay muchos intentos, pero siempre llegas a un punto en donde ya no pasas.

**55. Y de cara por ejemplo a la asesoría que podría brindar el Aapaunam.**

56. La asesoría la brindamos en el departamento jurídico, lo vinculamos con la facultad de psicología por ejemplo, si es que hay que darles orientación psicológica por ejemplo, no lo tengo aquí como una prestación, pero la asesoría se le da a través del departamento jurídico. El problema que tenemos es que no terminan las demandas.

**57. ¿Tienen mucha gente? Ah no, se refiere al procedimiento.**

58. Al procedimiento, no lo terminan, el alumno dice 'sabes qué, ciao' porque son procesos muy largos, muy tediosos.

**59. Claro.**

60. Y la verdad es que no son gratos. Si 'el señor me rozó con el estetoscopio', o en el momento en el que me enseñó a poner una inyección me tocó el trasero, la pompi (risas) como le llamen. 'Y al tocarme me metió el dedo'. 'Perdón, es que ella se movió, y bueno, se resbaló la mano', o 'él se movió'. Ahora, un dentista, está el alumno en la silla, mueve la mano y le toca sus partes nobles al maestro, ahí viene la demanda.

**61. Y ¿vislumbra usted, dependiendo de la gravedad del caso, momentos de conciliación?**

62. No, esto no puede ser conciliatorio, siempre hay un agravado a quien le duele lo que le está pasando. Para una mujer, una chica, una estudiante, que tu maestro dude, que el que te está juzgando dude ¿en qué punto te pone?, y hay casos graves hasta de violación eh. Hasta de acto sexual.

**63. Porque una de las recomendaciones que hacían es que dependiendo del caso se tratase la conciliación, incluso en la facultad de filosofía.**

64. Si claro.

**65. Con una disculpa a veces si es un malentendido verbal por ejemplo, dependiendo de la gravedad, entonces si valorar la posibilidad...**

66. Claro, yo intenté la conciliación en arquitectura. Un maestro agredió verbalmente a una académica. Pero fue una agresión verbal de un profesor.

**67. Que se da entre pares además.**

68. Si, dos académicos se enfrentan en un estacionamiento y se insultan. La académica se siente lesionada en lo más profundo de su dignidad. El académico le dice que es una loca, que 'cómo puede circular así, que se vaya a su casa a lavar trastes'. Y ella se siente lesionada en lo más profundo de su ser, porque es una arquitecta profesionalista de alto nivel. Nos costó tanto conciliar en la oficina del Abogado General, porque ella quería que lo corrieran, y él quería que la mandaran al manicomio, porque ella estaba fuera de sí, y él también. Logramos conciliar la situación diciéndole 'mira fulanita, vamos a mandar al maestro hasta el último salón' porque ella decía 'es que me lo encuentro en el pasillo, y me paraliza del miedo'. Pero ya el maestro no se va a cruzar conmigo, nunca quiso ofrecerle una disculpa. Entonces conciliamos la situación por una parte. La conciliación de las dos partes a veces es muy difícil porque se ha lesionado una parte muy íntima del ser. Y generalmente defendemos a las mujeres, yo veo cómo sufren los muchachos, porque muchos son académicos gay y los alumnos de burlan de ellos.

**69. Que también es hostigamiento.**

70. Que también es hostigamiento. La UNAM es un pluralismo ideológico, es un universo, si tú comparas a la UNAM con el [Instituto] Politécnico [Nacional], no tiene comparación. Fíjate que el Politécnico son técnicos, con una forma de pensar muy cuadrada, muy técnica, muy cerrada, yo conozco muchos, grandes amigos míos son politécnicos. Y el universitario es plural, sabe todo.
- 71. Y por ejemplo, en estos casos donde interviene el Abogado General, también una de las sugerencias es abrir una oficina especializada, en la oficina del Abogado General...**
72. No, eso fue una solicitud personal para limar un asunto en Arquitectura que estaba tomando cauces, bueno se nos estaba saliendo de la mano. Yo le pedí al Abogado General y al director de arquitectura 'por favor, sentémonos para ver qué podemos hacer' porque la maestra decía 'a mi díganme legalmente a dónde tengo que ir, ya!'. Entonces, la UNAM lo que generalmente intenta es que los asuntos no salgan a la luz, dirimirlo dentro 'la ropa sucia se lava en casa'. Pero hay momentos en que la ropa sucia no se puede lavar en casa, cuando hay una violación de facto se tiene que ir a tribunales externos.
- 73. Si, es un delito.**
74. Es un delito que se persigue de oficio.
- 75. Si, no es por querrela, claro.**
76. Ahora, yo me pregunto '¿y quién tiene la razón?'. Yo voy contigo acepto, seas hombre o mujer, alumna o alumno, y me repruebas, te denuncio. Si había sido sexo consensuado lo vuelvo negativo. Siempre hay una componente, desde mi punto de vista, humana, siempre, a menos que suceda 'ahorita me agarra el cuate y órale me tumba ahí, y ni lo conozco!'
- 77. Claro, que no es el caso.**
78. Qué no es el caso, aquí siempre hay, sucede algo.
- 79. Y generalmente son conocidos.**
80. Y generalmente se conocen reina. Y generalmente hay intereses, hay conflicto de intereses, o lo reprobaste, o lo que hemos visto en la televisión 'yo quiero con el maestro, punto'. Y lo buscan, y lo buscan y lo acechan, y si el maestro no quiere, lo acosan. 'Es que cuando entré a asesoría a su cubículo, pácatelas!' y el otro 'pero ¡espérate! ¡Me negué!'
- 81. Pero en esas situaciones la cuestión de la evidencia si que es imparcial, se pide la evidencia tanto para los casos verídicos, como para los casos falsos.**
82. Claro, yo qué les digo. Mira por ejemplo mi esposo es académico, no les revisa el examen a las muchachas. Manda a su ayudante.
- 83. Si, hay medidas también, para ambos lados, o asesorías con la puerta abierta...**

84. La puerta abierta nunca cerrada. Graba la revisión, mira tan fácil, aquí está mi celular, grabo la revisión. 'Grabalo'. Más cuando tienes alumnos jóvenes, ya cuando tienes alumnos que ya van para afuera de la carrera, los últimos semestres ya no hay tanto problema. Ahí el problema si es laboral cuando tienes ayudantes.

**85. Porque ya es personal académico.**

86. Pero ya es otra historia. Es entre personal académico. Entonces tú puedes tipificar, el personal académico que es patrón-trabajador, o bien alumno-investigador, o entre alumnos.

**87. Claro. Y si se hiciera esta oficina especializada, ¿dónde la ubicaría usted? También es una pregunta que le hago a varios actores, los del PUEG, los académicos...**

88. No desde el PUEG, te voy a decir porqué. En el sindicato tenemos que ponernos límites respecto de hacia dónde gira el resultado de un acoso, y generalmente lo tengo que girar hacia la lesión de la relación laboral y no necesariamente puede ser esa, ¿sí? Tiene que ser una oficina desconcentrada de las dependencias y que ni siquiera pertenezca al PUEG.

**89. Si, no, esa no es la propuesta.**

90. que sea, así como hay una oficina el abogado general donde dice 'denuncias'.

**91. de atención a denuncias.**

92. atención a denuncias. Bueno tiene que ser una entidad en donde esté involucrada la administración, derechos universitarios y la oficina del abogado general, porque son los que manejan el marco jurídico. Que puede ser reglamentos de exámenes, o cuestiones de trabajo. Porque por ejemplo, si yo lo pongo aquí, no viene un administrativo a pedir a Apaunam, si lo pone Stunam, no va un académico a pedir a Stunam. Yo digo que los sindicatos tienen su ámbito específico.

**93. Si, y bastante amplio.**

94. Amplio, pero a la vez no podemos ser tan amplio. Tenemos que decir 'un sindicato sirve para mantener el equilibrio de la institución, mantener las condiciones de trabajo agradables para el trabajador' y ahí es donde podemos decir 'pérame, estás lesionando las condiciones de trabajo'. Porque tiene que ser un trabajo respetado, un trabajo decente, tiene que ser un trabajo que lo puedas realizar con tranquilidad. Si hay acoso se rompe la relación, las condiciones de trabajo. Tienes que usar palabras enmarcadas en el marco legal, laboral: acoso, se lesiona relación laboral; acoso, se lesiona condiciones de trabajo para que tenga yo camino. Porque si no me van a decir 'no mi vida vete a derechos humanos'.

**95. Pero si que ayudaría en principio...**



96. Si ayuda, si ayuda que hubiera, donde pudiera ir quién fuera, donde pudiera ir quien fuera y que orientaran qué hacer. Tiene que haber un trabajo.

**97. Y en términos de asesoría ¿vislumbra al Aapaunam también como un ente, sino de ejecución si de asesoría?**

98. Si claro! Aquí pueden venir, yo puedo asesorarles y decirles cuál es el camino jurídico. Aquí el departamento jurídico les asesora, les asesora.

**99. Con la legalidad existente.**

100. Con la legalidad existente.

**101. Y esta asesoría ¿cómo se da, hay confidencialidad?**

102. Hay confidencialidad, puede ser anónima. Ella o él lo pueden pedir.

**103. Y la persona que da la asesoría ¿qué entrenamiento tiene?**

104. Es abogado laboral. No tengo una oficina especializada en problemas digamos que pudiéramos pensar de terapia. Tendríamos que trasladarlos a la facultad de psicología.

**105. Que ya lo hacían, ¿no? me comentaba.**

106. Si, ya, si yo necesito una terapeuta de pareja, porque dos académicos se golpearon en un laboratorio, marido y mujer. Él jefe de laboratorio y ella asistente, la golpeó y casi la mata. 'Oigan vayan a la terapia, a ver facultad de psicología apóyanos con terapia gratuita para estos trabajadores'.

**107. Pero es una intervención que usted hace de manera directa.**

108. Si.

**109. O sea, con sus propios medios.**

110. Si, porque no tenemos, igual y podríamos, pero el jurídico por ejemplo, yo te voy a decir un problema, un académico llegó y dijo: 'Salí a tomar una copa con mi secretaria'. Y hoy me está reclamando pensión alimenticia que porque de esa noche tiene un hijo, que en tres años nunca dijo, 'es tuyo'. Pero qué triste, si procede.

**111. Y en términos de la cultura, con toda su experiencia que usted tiene y tantos casos que ha visto, muchos, también se quiere la prevención. O sea, estamos atacando un problema, pero va de fondo, en toda la cultura.**

112. Cuestiones de prevención es decirle al personal académico que es mi responsabilidad: 'si van a tener contacto con los alumnos, tengan cuidado', 'si tienen que tener contacto físico, los médicos, el estetoscopio, señores usen un maniquí'. Pedir a la universidad que tenga instrumentos para poder mostrar una manipulación sin que tengan que utilizar a las alumnas.

113. **¿Y no existe un manual en estas áreas que son tan específicas del cuerpo?**
114. No, y fíjate que no.
115. **Podría ser también una recomendación...**
116. Podría ser una recomendación, hacer un manual cuando haya manipulación en la impartición de la docencia en carreras como medicina, odontología, incluso psicología.
117. **Claro. En todas las carreras.**
118. En todas. Pero es que mira tienes problemas hasta en la alberca olímpica, 'me está enseñando a nadar el entrenador, si pero no con la tablita, el señor me cargó'. 'No es que el señor le está ayudando a flotar' y no. En los kinders, ahora en la SEP [Secretaría de Educación Pública], tienen prohibido que los maestros toquen a los bebés, los tienen que cambiar en las guarderías enfermeras especializadas y están todo el tiempo con las cámaras. Entonces, tenemos que tener medidas de prevención, manuales, llamar la atención de los académicos. Porque tampoco puedes contender sobre el acoso sobre su secretaria. O de la secretaria sobre ti, llega la secretaria con la faldita, yo les dije 'uniforme': pantalón y saco.
119. **Que también hay todo un debate ¿no?**
120. También hay todo un debate '¿cómo no tengo libertad de vestirme!'. Entonces bueno, aquí las cosas son claras 'quien quiere trabajar aquí, yo le compro los uniformes se pone lo que yo indique, saliendo de aquí señorita vístase como quiera, el uniforme se los compro yo y suele ser pantalón.
121. **Si, lo vi.**
122. Y entonces, pero se los tienes que vender, ¿qué estoy previendo? Pues un sentón.
123. **Lo que me doy cuenta es de que ha ido como tomando medidas dentro de su imaginario, para ir...**
124. Evitando problemas. Igual en el restaurante, hemos tenido problemas. 'Es que pasó (tose) y me dio una nalgada' y lo llamaron.
125. **Y ¿todo está centralizado por usted no? La carga también que eso implica laboralmente, además de los otros asuntos, ver esto.**
126. Las relaciones humanas es terrible.
127. **Estaba pensando hace un momento de cara a la oficina especializada, la coordinación interna que tendría que tener también con el Aapaunam, con el Stunam y con otros...**
128. y con el personal de confianza, con la Dirección General de Personal.

129. **Muy bien, pues no sé si quiere ver alguna otra cuestión, o alguna otra recomendación que quisiera, o duda que tenga...**
130. No, eh me parece muy interesante tu investigación, nada yo lo que siempre he pedido es que no se desvíe, porque culturalmente siempre pensamos que la mujer es la hostigada, y en el contrato colectivo de trabajo yo no puedo poner, temas de género ni equidad de género. Hay quien dice '¿por qué la mujer tiene una hora de lactancia?' y dicen 'ah! Yo también quiero salir antes porque tengo hijos chicos, yo soy papá y el que va a la guardería', y el contrato dice 'salvo que tengas la patria potestad'. Y fijate que sí, efectivamente es poco equitativo.
131. **Si, no generar políticas que busquen la equidad y terminen siendo in equitativas.**
132. La mujer buscó la liberación del yugo masculino y queremos horarios adecuados.
133. **Si por eso se habla de equidad más que de igualdad. Pues si le parece bien le voy a enviar, bueno ya tiene mi correo, y a todas las personas entrevistadas tanto de Inglaterra como de aquí les haré llegar la tesis.**
134. Pues sería muy bueno tener, y ahora que tengas tu tesis pues me encantaría.
135. **Claro que si.**
136. Revisar estas cuestiones porque falta mucho, no nada más la cuestión del acoso, hay por ejemplo, puedes acosar a la gente con mucho trabajo.
137. **El bullying.**
138. Hay un libro que sacó la facultad de psicología de las condiciones de trabajo que son paupérrimas, y hay gente que goza lastimando. (...) y hay cosas en esta sociedad tan absurdas.
139. **Hay que ver el reto de la UNAM también. Muchas gracias.**

**CÓDIGO:** UN07F

### **Información general**

**Fecha:** 27 Agosto, 2010

**Localización:** Sindicato de Trabajadores de la UNAM (STUNAM), Centro Integral para el Desarrollo de la Equidad de Género (CIDEG)

**Sexo:** Femenino

**Nacionalidad:** Mexicana

**Posición/cargo:** Coordinadora CIDEG

**Años trabajando en la institución:** 18 años

**Información adicional:** Duración de la entrevista 29:43

1. Si mira, este es el centro, este centro se construyó primero como una Casa de la Mujer, de hecho se llamaba, o las siglas eran CEDIM (Centro de Desarrollo Integral para la Mujer). Después de una serie de discusiones mas bien de tipo político llegamos a la conclusión de que bueno habría que ampliar el ámbito de competencia y actualmente se llama Centro Integral de Desarrollo para la Equidad y Género, sobre todo para ir a la par de todas estas nuevas políticas que antes, hace unos diez años más o menos no estaban tan desarrolladas como ahora. Nosotras, la Secretaría de Acción para la Mujer, tuvo en su cargo el iniciar el proyecto, el determinar las líneas generales y en aras de esto, yo, me constituí con la secretaria de acción para la mujer y la otra adjunta, nos abocamos a desarrollar un programa. Este programa tuvo una serie de participaciones, de aportaciones sobre todo, pues de gente allegada a nuestra corriente y a nuestra filosofía política en la UNAM. Tengo aquí los nombres después te los pasaría en un documento ya en línea, pero de lo que se trata es de lo siguiente, es un proyecto muy ambicioso, muy ambicioso incluso para un sindicato. El organigrama que nosotros planteamos (aquí está, te lo voy a mostrar) [muestra página en documento impreso], aparte del área estructural de dirección y demás se basa en 6 áreas muy importantes, 6 áreas o subdirecciones o coordinaciones como le denominamos aquí, una tiene que ver con la promoción social, tiene que ver otra con la investigación, con la educación formativa, un área cultural, un área de asesorías y un área de comunicación. La de asesoría esa es la que más ha llamado la atención [sueno y contesta su móvil]. Y bueno entonces.
2. **¿Esto es un proyecto o ya es el organigrama de la...**
3. Eso ya es, mira no me traje el definitivo pero prácticamente es ese.
4. **¿Y ya está aprobado?**
5. Ya estamos empezando a echarlo a andar. Te platico ahorita.

**6. Te lo digo porque no sabían nada de esto en el PUEG, yo les comenté que venía y...**

7. No, no sabían y hemos estado intentando buscar con ellos un acercamiento.

8. Este proyecto ya está aprobado, estuvo incluso tratado de ser discutido en un congreso, en un congreso general en el 2009, nosotros no quisimos entrar a la discusión particular porque corríamos el riesgo incluso de que nos lo desbarataran, es un proyecto pensado de manera académica con bases muy importantes científicas que tuvimos participaciones de psicólogos, de sociólogos, de administradores, entonces no quisimos que nos lo desbarataran.

**9. También de la UNAM, ¿investigadores?**

10. No trabajadores, no investigadores de la línea dijéramos reconocidos, sino compañeros nuestros, por ejemplo, yo soy doctora también, y yo tengo reconocimiento, sin embargo, yo participo, yo soy abogada, y compañeros de esta naturaleza, que hemos estado más directamente con el trabajo con las compañeras porque este es un asunto sindical, que eso no lo podríamos perder de vista. Aunque este proyecto te puedo decir que da para mucho más. A ver hubo cuestionamientos que nos decían 'es que esto da, esto es una asociación civil', quizás sí, quizás da para eso, pero en este momento en el sindicato es indispensable. Cada una de las áreas está perfectamente desarrollada en el proyecto. El acuerdo que tenemos ya para arrancar, el 25 de noviembre se inaugura este centro. Y el acuerdo que tenemos es que vamos a arrancar con 3 primeras grandes coordinaciones, la de asesorías por supuesto que es inminente que es indispensable, en donde está la asesoría jurídica, psicológica y de salud. El área de comunicación, para tener nosotras una estructura que nos permita estar comunicando de qué se trata, los programas, darnos a conocer al exterior, a los medios, etcétera. Y el área educativo-formativa, en donde nosotras planteamos un esquema que le llamamos 'células autogestivas' en donde tratamos, o vamos a tratar de formar compañeras, una especie de promotoras, que se responsabilicen y obliguen a llevar los cursos con las formaciones que nosotros les apliquemos a sus dependencias. Entonces cosas más autogestivas, la organización es como un virus, entonces se empieza a propagar, nosotros no tenemos capacidad orgánica ni financiera como para llegar a todas las dependencias, pero si formamos promotoras sí.

**11. Claro.**

12. Para eso nos vamos a basar en la estructura que tiene actualmente la Secretaría de Acción para la Mujer. La estructura sindical plantea que cada dependencia tenga una comisionada al menos de acción para la mujer. Esas comisionadas en todas las dependencias, que son aproximadamente 150 más o menos son la estructura de la Secretaria, ellas asisten de manera sistemática a reuniones, a asambleas a juntas que se les convocan, y en esas juntas nosotras estamos dándoles foros, de abril a acá hemos hecho algunos eventos, algunos foros, cines,

conferencias, es como darles a conocer una probadita de lo que va a ser el centro porqué, para qué es. Apenas cambió hace 2 meses, cambió el Consejo General de Representantes, y por lo tanto cambiaron las áreas también de acción para la mujer, y con estas hemos tenido apenas una reunión, en septiembre vamos a tener dos más, y se trata de eso, de empezar a empaparlas a darles el proyecto para que en noviembre ya tengamos perfectamente estructurado, tengamos ya por ejemplo la gente contratada, se va a contratar gente, vamos a abrir una convocatoria.

**13. ¿De cuánta gente estamos hablando a nivel de la Secretaría, más allá de las representantes?**

14. El secretario general [del Sindicato] es solamente uno, y el secretario general igual que todos los demás del sindicato y del estatuto coordina todas las áreas. Entonces de hecho la Secretaría General con la Secretaría de Acción para la Mujer son los coordinadores generales, los responsables del centro, y no pueden estar haciendo ni acciones operativas ni mucho menos, por eso es que nombraron al coordinador y en este caso yo coordinaría la coordinación general todas las áreas. De ahí la estructura hacia abajo, bueno el apoyo inicial tendrán que ser las 6 primeras coordinaciones y las 3 asesorías. Como estamos hablando de que solo vamos a arrancar con 3 más 3 asesorías por responsables de las asesorías, son 6 personas y una servidora, somos 7. Las demás áreas son de apoyo y servicio, pues tendríamos que apoyarnos mientras en la estructura del sindicato, porque no tenemos tampoco para arrancarlo todo de una. Es un proyecto muy ambicioso, no te lo quiero platicar porque es interesante incluso que lo vayas leyendo, que vayas viendo cómo se va desarrollando, si es un proyecto, vinieron las del INMUJERES [Instituto de las Mujeres] federal, les platicamos un poco, les enseñamos, e incluso ellas nos dijeron 'nosotras ni siquiera tenemos un proyecto como el de ustedes'.

**15. Si, bastante innovador, ¿no?**

16. Y sobre todo innovador, por ejemplo en el área educativo-formativo, en el área de educación estamos pensando que una vez que tengamos ya a las compañeras que serían la base, empezar a buscar por ejemplo quiénes tienen educación que hayan dejado trunca. Pelear con la universidad que se les dé oportunidad de terminar sus estudios, conseguirles becas en este caso por ejemplo, con asociaciones internacionales, ahí está la ONU, está la misma Fundación Carolina, una serie de instituciones en donde ha sido vetado para nuestras compañeras el acceder, ¿por qué? Porque no tienen un canal, porque trabajan, vienen los hijos, son madres de familia o son jefas de familia y entonces es muy difícil.

**17. Para reinsertarlas.**

18. Reinsertarlas primero en lo académico y después ya en la profesionalización.

19. **Y por ejemplo ¿esto cómo se coordina, o cómo se vislumbra en coordinación con la otra estructura de la Universidad, no solamente el sindicato?**
20. ¿El PUEG?
21. **No solamente el PUEG, estoy pensando en todas las instancias y las entidades.**
22. Nosotros hemos querido primero que nada arrancar de manera doméstica, es decir, en el sindicato. Este sindicato tiene más de 26 mil trabajadores. Un cuestionamiento que nos dicen es que no nos vamos a dar abasto ni siquiera con la población interna. No hemos todavía visualizado precisamente hacia la universidad. Hemos visualizado hacia la sociedad civil, hemos visualizado dentro de la explicación de cada una de las áreas viene el cómo posteriormente este tipo de formación se va a hacer no solamente para las dependencias, sino por ejemplo, la FES Aragón, que es mi dependencia, bueno pues en las colonias a los alrededores se podrá plantear un curso hacia el exterior, pero esto te lo platico porque está, si está plasmado, si está señalado pero no es algo que podamos abarcar en este momento, yo siempre he dicho que hay que partir primero de lo general, de lo general a lo particular, para que nosotros podamos en el ámbito general ir alcanzando de manera particular las metas.
23. **Y por ejemplo, centrándome un poco en el caso de la violencia de género, del hostigamiento y del acoso, dentro de esta estructura y este organigrama, la asesoría cuenta pues con un espacio súper importante para dar atención a las...**
24. Si, si, es fundamental, las asesorías son fundamentales porque por ejemplo, la asesoría jurídica (ahorita te voy a enseñar las instalaciones, cómo está distribuido), la asesoría jurídica, por supuesto el coordinador que va a ser un abogado titulado que tenga experiencia en género, tenemos ya un perfil diseñado para escoger a la gente que va a estar contratada en esta área, va a tener en principio a su cargo prestadores de servicio social, esos prestadores van a ser un auxiliar directo, primero para orientar a las compañeras, por supuesto que la violencia, el acoso, es algo que directamente ha tenido, o ha eh, sido si atendido por la Secretaría de Acción para la Mujer, cuando hay casos de este tipo directamente entran a Secretaría de Acción para la Mujer, ¿cómo?, bueno pues ahí se siguen las instancias primero generales, ¿cuáles son las generales?, investigar el asunto, si es un asunto que ya tiene cierto grado de gravedad, primero que nada una investigación administrativa, hay el jurídico. Es bien complicado porque la compañera Secretaria de Acción para la Mujer, por supuesto va representando y va apoyando y defendiendo a la compañera o compañero que ha sido hostigado, pero el otro también es un trabajador, y entonces hay un área también que lo representa, y en este caso pues área de conflictos o de trabajo, y ha sido un poco complejo, ha sido complejo. Yo fui adjunta de la jefa de gobierno [del Distrito Federal] y en aquella época, cuando todavía ni siquiera era diputada, se presentó un caso muy grave en una facultad, y

Rosario planteó que en el Contrato Colectivo se estableciera como causal de recesión, y fue un alboroto en el Sindicato, '¿cómo el propio sindicato va a proponer más causales de rescisión de las que ya tenemos?' Entonces es una contradicción ahí muy importante, '¿somos o no somos', 'estamos defendiendo los derechos o no?'. Ese caso incluso se fue, salió de la universidad, se fue al Ministerio Público, tuvo otras cosas, pero internamente nosotros tenemos que tener la capacidad de decir 'es así, o sea no puede ser'. Entonces decían, y no quedó eh: 'no es necesario porque miren como se va a ir al Ministerio Público, en lo que, de todas formas, en la universidad, o sea, si a él lo encuentran culpable y lo encarcelan pues igual ya no es necesario la rescisión, tiene que dejar el puesto, porque ha sido encarcelado. Ah claro! pero la universidad tiene la obligación de guardarlo para cuando él regrese y él se reincorpore de nuevo al trabajo'. Fue una discusión de veras agria, el problema cultural, tú lo sabes perfectamente, al interior del sindicato es igual, empiezan los abucheos, las bullas, cosas de ese tipo, y bueno nosotras tenemos que tratar de reivindicar siempre lo que creemos, lo que pensamos.

**25. Porque la percepción a nivel del sindicato de esta área de atención para la mujer, ¿cuál es?**

26. Mira yo creo que en un inicio era el área encargada de hacer los festivales del día del niño, del día de la madre, y cosas de ese tipo, actualmente la secretaria ha encabezado unas campañas por ejemplo, una campaña de salud, donde cobran baratísimo los estudios de todo tipo, y son campañas que se hacen, se contratan carpas y se ponen módulos en ciertas zonas de ciudad universitaria. La percepción yo creo de la Secretaría ha ido desarrollándose mucho, si es una secretaria ya en donde se vislumbra que las mujeres pueden ser no solamente escuchadas sino atendidas, las mujeres tenemos derechos reivindicamos derechos, y creo que a diferencia de unos 20 años cuando empezó todo esto, se vislumbraba como 'es la encargada de las guarderías'.

**27. ¿Cuándo se inició esto, en qué año, el área de atención para la mujer?**

28. La secretaria de acción para la mujer empieza en 1977, bueno antes se llamaba 'Secretaría Femenil' y empezó a llamarse 'Secretaría de Acción para la Mujer' yo creo que por ahí de los 80, no tengo el dato exacto, y actualmente ya es Secretaría de Acción para la Mujer'. Y bueno ha dejado de ser simplemente una protectora de las guarderías, o de organizar eventos relacionados con la mamá y los niños, sino está pasando a ser una instancia en donde se resuelven problemas de las mujeres. O sea, la Secretaría no es una instancia de género eh, es de la mujer, se llama Secretaría de Acción para la Mujer, y se ven casos por supuesto de hostigamiento, de problemas, de embarazos, de programas que tengan de acoso por ejemplo en contra de los jefes, que para ellos también es un problema para actuar. Y yo creo que ahorita con el centro se va a revolucionar todavía mucho más esta visión. El PUEG, yo he tratado de acercarme al PUEG pero con estas cuestiones políticas ha



sido un poco complejo entre los grupos, porque queremos incluso solicitarle al PUEG que sean ellos quienes nos ayuden a seleccionar a los candidatos coordinadores. Se va a abrir una convocatoria pública, general, abierta y queremos por supuesto los adecuados y ellos nos ayuden a contactar o a decidir quiénes son los más adecuados.

29. **Si, sería interesante también la coordinación.**
30. ¿Entre el PUEG? No solamente entre el PUEG, te digo, no te lo quiero platicar todo porque aquí está todo escrito.
31. **Si, lo voy a revisar.**
32. Pero habíamos pensado en tener una especie de Consejo Asesor, que no tiene una funcionalidad directa, pero este consejo asesor, nosotros lo visualizamos en este consejo que esté gente por supuesto de instituciones que tengan que ver con el trabajo de las mujeres, externas, INMUJERES DF, INMUJERES federal, y otro tipo de instancias, aquí, para que de manera quizás semestral, o cuatrimestral quizás, pues decir 'miren estamos haciendo esto', es un consejo asesor, para que nos digan 'están bien, o están mal', retroalimentarnos en este tipo de reuniones.
33. **Claro. Y si hubiese un procedimiento, un protocolo a nivel de la UNAM, ¿tú crees que tendría que integrar también a las trabajadoras, a la población de las trabajadoras, como población para atender desde una oficina especializada en términos de acoso y hostigamiento?**
34. ¿Estamos hablando de trabajadoras, o en general de?
35. **de trabajadoras sindicalizadas quiero decir. O sea, ¿tendría esta oficina que contemplar también este universo?**
36. Claro, no, no, no no, tiene que ser en el área de las asesorías jurídicas ahí nosotros tendríamos que canalizar este tipo de asuntos relacionados en el ámbito jurídico. También canalizarlos, lo que le corresponde en el ámbito psicológico y al ámbito de salud. Es decir, vamos a atender cada caso, dependiendo de la gravedad del asunto en las 3 áreas, no es una oficina que vamos a atender el acoso nada más, sino de acuerdo a cada disciplina lo que le corresponde.
37. **Pero estoy pensando si hubiese una, porque una de las propuestas que hacen y que quieren que pase a través de la Comisión de Género de la UNAM, es tener una Oficina especializada en el campus, independiente. Me estoy preguntando cómo dentro de esta oficina se contempla, o no, atender también a las trabajadoras.**
38. La verdad no lo sé.
39. **Porque si y hay toda esta propuesta es como un doble espacio, ¿no? Me explico, estaría por una parte el STUNAM y estaría por otra parte...**
40. El PUEG, yo creo que, yo no creo que sea un doble espacio porque como lo dijiste al principio, el problema es que el PUEG...

41. **No sería del PUEG, sería independiente.**
42. De la Universidad en general, tendríamos que revisarlo, yo honestamente te lo digo en este momento estoy sabiendo de esta oficina y tendríamos que...
43. **está en eso, es una de las propuestas de la investigación, por eso es que no lo has sabido.**
44. Si, ah ok, con razón. Lo que pasa es que tendríamos que ver cuál es el alcance, a quién va dirigido, las instancias de la UNAM no van dirigido a las trabajadoras.
45. **Precisamente.**
46. No van dirigido, entonces por eso no es lo principal. Porque nosotros estamos al revés contemplando primero que nada el universo de las trabajadoras.
47. **O quizás una especie de coordinación.**
48. Yo creo que la coordinación va a ser importante no solamente con esas instancias, y ni siquiera con puras instancias de la mujer eh, quizás otras, no sé divulgación, cualquier otra. Yo creo que la coordinación, este proyecto, yo lo visualizo desde que a mi me lo presentaron y empecé a trabajar en él, como un proyecto muy integral, no es 'la casita de la mujer' yo siempre les digo es que 'La Casa de la Mujer', no es la casa de la mujer, pues si no es la casa de muñecas, es un centro de desarrollo integral, es un centro que se va a brindar y no solo a las mujeres. Te platico rápidamente en 3 minutos porque ya me están esperando allá abajo.
49. **Si, si, ok.**
50. Mira, estamos haciendo un proyecto de un diagnóstico, eso es algo que apenas vamos a empezar a sacar, te pido incluso que todavía no lo digas (risas) todavía a lo mejor unas semanas, porque no queremos.
51. **Ah no mi tesis sale hasta diciembre yo creo.**
52. Ah no bueno, pero me refiero todavía más en corto.
53. **Si.**
54. Estamos trabajando en un proyecto de diagnóstico, se va a llamar el Diagnóstico de la situación de las trabajadoras de la UNAM. Se hizo un estudio donde visualiza estudiantes y maestros, pero las trabajadoras no, ni siquiera el Sindicato tiene hasta ahorita un diagnóstico.
55. **Te voy a pasar la tesis de Alejandra, te la voy a enviar.**
56. Si, eso me encantaría. Ya tenemos el diseño de las preguntas, ya tenemos unos 6 ejes principales y en función de esos ejes se van a desarrollar las preguntas. La encuesta va a ser con hojas ópticas, totalmente es anónima, se llenan ovalitos con diferentes formularios. Lo que pretendemos saber...
57. **Sin nombre sobre todo.**
58. sobre todo sin nombre, pero no solo eso, sino rellenar ovalitos porque tu sabes que no hay solamente dos sexos, de inicio ahí detectar de qué

sexo eres y darles opción, ya la preferencia sexual esa es otra cosa, y también ahí detectar cuántas lesbianas, cuántos homosexuales, esos son unos datos que si nosotros los conseguimos de manera fidedigna van a ser muy valiosos. ¿Por qué son muy valiosos? Aparte de que tenemos, queremos saber, si son jefas de familia, cuántos hijos, las edades, los rumbos, dónde viven, las problemáticas que se concentran de manera regional incluso, nosotros en función de eso vamos a poderles ofrecer programas que por decirte algo, yo acabo de revisar un estudio que hizo la Secretaría de Salud del Distrito Federal, ¿y dónde te imaginas tú que se ha incrementado el Sida en mujeres, en qué delegación política?

**59. ¿Iztapalapa?**

60. No.

**61. ¿Coyoacán?**

62. No. Milpalta, y ¿dices, cómo que Milpalta? Y dices 'claro, porque los hombres se van al otro lado [Estados Unidos]' y a lo mejor regresan y es una, Milpalta y Xochimilco, además son áreas rurales del DF, bueno cosas como esa que de repente te demuestran encuestas y dices 'a ver, si está pasando esto, pues vayamos allí con programas a ofrecerles algo'.

**63. Claro.**

64. No vamos ir a las ciegas, tenemos que saber quienes somos, cómo somos, dónde estamos, para poder desarrollar.

**65. Es muy interesante.**

66. Entonces ese es otro proyecto muy ambicioso, tenemos la compañía que lo va a diseñar y el programa. El problema aquí que tenemos de veras aquí es político. Apenas pasó el congreso la semana pasada y estaba frustrada de veras, 'dejan de ver cosas muy objetivas porque no lo propone su corriente política'. Entonces nosotros sabemos que con esto pasan dos cosas: una, es que o te lo vuelan y lo deforman o dos, te lo bloquean.

**67. Y qué se podría hacer...**

68. Yo hablé con la secretaria y le dije 'a ver, a mi me interesa mucho esto', con esto puedes escribir un libro eh, puedes ser la base de un montón de cosas, datos son oro, la información tu sabes que es muy importante, le dije 'vamos a desarrollarlo dentro del programa de acción para la mujer', ella es la titular o sea no le pueden decir que no, el problema es que tiene un costo, y estamos viendo los costos a ver cómo nos vamos a costear esos costos, ¿los tenemos que sacar del sindicato? Si, las hojas son impersonales, es muy barato las vamos a sacar por millar, 25 mil, a lo mejor no es mucho, pero para nosotros 17 mil pesos no los sacamos tan fácil.

**69. ¿Y digitalizar muchos aspectos?**

70. Pero eso ya es parte de un programa, ahí nos va a cobrar 4 mil pesos un especialista que nos va a pasar el programa con todas las, para transformarlo ya incluso en lenguaje Excel si es necesario, entonces no está tan caro, todo eso ya lo tengo bien avanzado. Pero estas cosas no

las puedo decir así, porque hijole! luego en este sindicato se pasan de veras, te escuchan y 'están haciendo esto y esto', y entonces nada más por taparte políticamente, a mi no me importa el cargo político, me importa el fondo del asunto, es algo que no se ha hecho, cuando te pase el proyecto vas a darte cuenta de hasta dónde se tocan cada problemática, hasta dónde han sido con investigación, o sea, yo digo si supieran lo importante que es la investigación en cualquier país, entenderían porqué para este sindicato es muy importante poder contar con un cuerpo de investigación. No nos vean como 'las mujeres históricas quieren desahogarse', es para compañeras y compañeros.

**71. Y en el caso de las asesorías, ya nada más para terminar, serían confidenciales, ¿o cómo las están haciendo?**

72. Dependiendo, no, no, mira por ejemplo, tú tienes un problema de que te golpeó tu marido y dices 'ya no sé qué hacer', bien, psicológicamente te vamos a orientar, estas son las opciones. Siempre respetarte para que te respeten y cosas de ese tipo. ¿Qué es lo que tú quieres? 'Es que a mi me da mucho miedo porque me amenaza que me va a matar, no sé qué'. Entonces '¿juridicamente quieres que hagamos algo? Eso tú decides'.

**73. ¿Y hasta el momento vienen a la oficina del área de la mujer?**

74. Exactamente, y cuando son cosas muy graves, pero aquí vamos a tratar de detectar los no tan graves. Y dependiendo de cada usuario, cada usuario va a decidir, va a definir qué tipo de asesoría quiere. 'No es que sabes qué que yo creo que me contagió', o sea 'ok, tenemos nosotros asesoría médica, un salubrista y un ginecólogo'.

**75. De acuerdo, muy bien.**

76. Y por supuesto tener canales de canalización, laboratorios, en el caso de jurídico vamos a saber dónde, con quién canalizarlos, no te vamos a poder llevar lógicamente, pero si te vamos a decir 'esto es lo que puedes hacer, tú decides'.

**77. Y asesoría en términos, quizás no tanto asesoría pero sí el derecho a hablar y expresar lo sucedido, muchas de ellas no quieren algo más.**

78. Eso, eso ya lo empezamos a hacer en los foros, tuvimos un taller que se llama 'Violencia sutil' donde se les explica de manera general. Los testimonios que ahí se expresaron te dejaban helada, helada. Algunas incluso salieron llorando, y no creímos que en la primera sesión iba a salir de esa manera esos testimonios. La secretaria salió llorando, ella que tiene experiencia de muchos años y es secretaria de acción para la mujer, salió llorando de las cosas que pasan.

**79. Muy bien.**

80. Pues eso, eso es lo que hemos estado atacando, dame tus datos por favor.

**81. Si, están haciendo cosas muy interesantes.**

**CÓDIGO:** UN08F

### Información general

**Fecha:** 27 Agosto, 2010

**Localización:** STUNAM, Secretaría de Acción para la Mujer

**Sexo:** Femenino

**Nacionalidad:** Mexicana

**Posición/cargo:** Secretaria Adjunta

**Años trabajando en la institución:** 2 años

**Información adicional:** Duración de la entrevista 29:17

1. Si bueno, ¿qué hacemos nosotros aquí como secretaria? Lo que nosotros hacemos en principio, la secretaria adjunta desde el año 2005 que fue su primera elección como secretaria de acción para la mujer, ella también tiene una gran trayectoria política, es una de las fundadoras del bloque democrático de la corriente sindical.
2. **Ya.**
3. ¿Qué hacemos? Pues atender todos los casos de hostigamiento laboral, sexual, violencia, en las dependencias de esta institución de la UNAM, pero también atendemos casos personales de las compañeras, porque muchas veces son situaciones que traen arrastrando desde casa y no saben dónde, con quién desahogarse, con quién platicar y quién las pudiera apoyar, entonces se acercan a nosotros y eso es lo que hacemos atender ese tipo de casos, ya sea divorcios... no tenemos nosotros asesoría legal de cajón, pero tenemos compañeros abogados que son los que nos asisten, nos apoyan con las compañeras, ya sea que el caso se lleve más allá hasta los tribunales, bueno pues este ya nos echan la mano ellos para poder atender este tipo de situaciones. En la cuestión laboral nosotros lo que hacemos es verlo con los compañeros del área laboral de nuestro sindicato, con el secretario de conflictos, o con el secretario administrativo, lo vemos de manera personal con las autoridades de la UNAM, si no, porque también sufren las compañeras en las dependencias por parte de la misma administración, ya no padece uno por parte de los compañeros de base, sino peor todavía por parte de la misma patronal, y no tienes idea de cuántos, cuántos, cuántos hacen mal uso del poder que tienen y lo vacían todo contra nuestras compañeras. Hay un gran caso de misoginia yo lo llamaría, por parte de la autoridad para nuestras compañeras.
4. **Hay una tesis que hizo una chica del COLMEX, igual se las puedo pasar sobre hostigamiento sexual y acoso dentro, me parece que son 9 trabajadoras y las entrevistaron, igual esa información les puede servir, es del COLMEX, es externa digamos a la UNAM.**
5. Claro, claro.

6. **Y menciona mucho esta fuerte presencia, una tipología inmensa, diversa de diferentes formas de hostigar, sobre todo sexualmente, y en ese sentido te quería preguntar cuando hablas de las asesorías y de que se desahoguen y todo esto, a pesar de que no es su función dar asesoría jurídica, las mandan con los abogados y esto, cuando las escuchan ¿cómo es este proceso de dejarlas hablar y de contar lo sucedido?**
7. Mira, nosotros lo que hacemos es en varios talleres de autoestima principalmente, talleres, pláticas, conferencias, cursos de autoestima que es lo que llevamos a las dependencias para que las mismas compañeras vayan tomando conciencia, agarren confianza y solitas van sacando sus problemas, los problemas existenciales que traen y ya posteriormente ellas mismas se van acercando diciendo 'es que mira yo quisiera ver quién me puede atender sobre este caso', entonces las citamos tal día en la secretaría o en la oficina que es aquí o allí en el centro, 'te veo tal día' platicamos, las escuchamos, lloran, no tienes idea, esto es, ya lo viste ahorita, y estoy aquí desde las 7 de la mañana y ahorita me dejo solita mi compañero, entonces las escuchamos, dejamos que se desahoguen, y en torno a lo que estamos escuchando ya vemos con quién las canalizamos. Nosotros tenemos el apoyo del Instituto de las Mujeres del gobierno del Distrito Federal, particularmente trabajamos con la Delegación Coyoacán, con la Unidad Coordinadora Tina Modotti que son las que nos echan muchísimo la mano, no tienes idea, entonces ya con ellas las canalizamos, ahí hablamos a las abogadas, a las psicólogas a las de derechos humanos 'oye mira tengo este caso' entonces ya las canalizamos con ellas, ya ellas nos hacen el favor de atenderlas y bien te digo, para la asesoría legal si quieren llevar a cabo una denuncia ya no nada más que quieren una asesoría, sino que 'quiero que me lleven este trabajo, este divorcio, esta pensión alimenticia' que se da muchísimo aquí, entonces ya las canalizamos con los abogados conocidos nuestros que nos echan la mano. Que algunos, dos de ellos son trabajadores universitarios.
8. **¿Y es por benevolencia? ¿O sea lo hacen por voluntad?**
9. No, no, ya es un trabajo pero tiene un costo menor a, es decir, nosotros como decimos aquí 'dependiendo del saco es la pedrada', pero ellos saben perfectamente que a ellas les deben cobrar menos porque son trabajadoras, porque finalmente es trabajo de ellos, entonces en el INMUJERES si nos echan la mano de una manera nada más insisto como asesoría, pero de igual manera si los abogados, las compañeras quieren llevarlo mas allá, entonces ya hay un costo que ellas, muchísimo menor, estamos hablando de un tiempo acá, yo creo que un 5%, 3% del costo real. Entonces, y a veces no les cobran, insisto perdonando la expresión, pero 'dependiendo del saco es la pedrada'.
10. **Y entonces al no haber un protocolo, la Universidad como institución pública, no tiene un protocolo para estos casos, las trabajadoras ¿cómo se enteran de que por una parte, existe esta**

**oficina y si tu crees que hay como una percepción bien conocida de que existe este lugar de que aquí pueden venir a asesorarse?**

11. Claro, bueno, de hecho yo llevo aquí la secretaría, tengo ya unos años, compartiéndome como adjunta con la secretaria, con su experiencia, y bueno junto con la adjunta que hemos estado haciendo mucha labor de hormiga de poder difundir lo que es la Secretaría de Acción para la Mujer. Porque años atrás con otras, quienes antecieron a mi querida jefa, ellos no difundían lo que era la Secretaría de Acción para la Mujer como lo que es, como nosotras lo hemos dado a conocer, muchas trabajadoras, miles de trabajadoras, conocían a la Secretaría de Acción para la Mujer que era la que organizaba el evento del Día de la Mamá o del Día del niño, y venían en esas fechas para los boletos y tenías aquí el mar de gente, pero así! Aquí o en Zapata porque tenemos otras instalaciones, pero nosotros de hecho trabajamos de cajón aquí. Y solamente sabían que para eso existía la Secretaría de Acción para la Mujer, nos hemos dado a la tarea de decirles que no. La Secretaría de Acción para la Mujer sirve para muchísimas otras cosas, hemos dado las conferencias de sexología, los foros, de equidad de género, violencia sutil, y hemos hecho cine-debate de todo esto, y como se ha hecho más difusión ahora pues ya tenemos la presencia de muchísimas trabajadoras, no nada más de nuestras comisionadas, que son alrededor de 600 comisionadas, más o menos de todas las representantes de todas las trabajadoras, que ahora nos agrada mucho saber que dentro de esas 600 tenemos un comisionado, un chico joven que es bienvenido, el 17 de agosto tuvimos nuestra primera reunión con las nuevas comisionadas, porque este año tuvimos elección de nuevos delegados y cambia la platilla y demás, entonces viene el compañero y él es de la Facultad de Química y todos a aplaudirle. Que de hecho el primer secretario de la Femenil como muchos la conocen fue un hombre: Armando Quintero, el fundador también del bloque de Trabajadores Democráticos. Ahora él es secretario en SETRAVI que es Transportes y Vialidad en el DF, y él fue el primer secretario femenil.
12. **Interesante que sea un hombre.**
13. Si, o sea cómo puede ser nada más una secretaria, aquí tiene que haber equidad, y aparte tiene que existir dentro de la cartera del comité ejecutivo del STUNAM, tiene que haber una secretaria para apoyar a la mujer, y él fue el que dijo que se llame Secretaría Femenil. Pero ¿quién va a ser el secretario? Yo. Y él es quien ahora es secretario en Vialidad en el gobierno del Distrito Federal, pero fue el primer secretario, y eso es algo que aquí en nuestro país está mal visto.
14. **O no, o de vanguardia también.**
15. Pues ahora que lo das a conocer como, pero sino distingues cómo fue que se dio esto de la Secretaria Femenil pues es mal visto, pero bueno, nosotros es así como trabajamos con las compañeras con este tipo de talleres, y por ejemplo, una vez que las escuchamos las mandamos, por ejemplo ahorita no sé si te diste cuenta que vinieron a traerme casos de hostigamiento. Entonces lo que hacemos es pedirlo que lo entreguen por escrito.

16. **¿Cuándo es hostigamiento sexual también?**
17. También, necesitamos un antecedente por escrito, y ellas tienen la responsabilidad en principio que se suscita el caso en sus dependencias dentro de y en su horario laboral, la administración tiene que levantarles un acta de hecho ante el jurídico de la misma dependencia, hay dependencias que no lo hacen y es cuando nosotros intervenimos. Esa acta de hechos nosotros les pedimos que nos traigan una copia para poder trabajar sobre la misma y no cruzar la información, entonces la dependencia está obligada, la patronal, la autoridad está obligada a levantar un acta de hechos sea el hostigamiento laboral, sexual, la violencia física, verbal, como quieras. Pero está muy ligado a que si la trabajadora o el trabajador (que también existen casos) le solicita a la administración levantar un acta de hechos de lo acontecido, tiene la obligación la patronal de hacerlo. Cuando no quiere hacerlo, vienen con nosotros y es cuando ya intervenimos junto con la delegación sindical de cada dependencia.
18. **Uno de los problemas que suele haber es el, por ejemplo, cuando son acosadas u hostigadas por otro miembro del personal también sindicalizado.**
19. Lo mismo, debate. Ahí nosotros lo que hacemos es llevar el caso ya sea ante Vigilancia, a la Comisión de Vigilancia y fiscalización de nuestro sindicato, donde vigilancia aplica nuestros estatutos, ¿de qué manera? de la suspensión de los derechos sindicales del agresor o de la agresora, según sea el caso, pero primero se realiza la investigación, nosotros tenemos que escuchar las dos partes, no podemos hacer juicio de valor.
20. **¿Y piden evidencia, o alguna especie de prueba?**
21. Si la hay, según sea el caso también, que tan fuerte sea, que tan grotesco sea, entonces si. En algunas dependencias hay cámaras de seguridad y muchas veces vienen sus propios compañeros a apoyar, entonces, claro que si, se hace la investigación correspondiente.
22. **Pero una de las barreras que hay para denunciar, porque ya desde el momento en que se pide que se levante un acta administrativa, ya hay un posicionamiento de la persona que está diciendo esto de decir 'voy a hablar y voy a decir esto', pero una de las barreras que hay es que justamente no necesariamente se llega a ese punto. No todas quieren denunciar por las represalias que pueda haber en sus carreras o en su mismo puesto.**
23. Si, ahí es donde nosotras hablamos con las delegadas sindicales y las comisionadas para tenemos reuniones, dos reuniones por mes, y precisamente para decirles 'no están solas, aquí estamos' y hay muchísima más gente afuera para poder apoyarlas. Hay que alzar la voz, sino levantamos esa voz, nadie nos va a escuchar obviamente y nos vamos a quedar siempre con lo mismo. Entonces, debido a eso en el 2008 tuvimos un 15, un 12% de denuncias, 2008. Estoy hablando del año en que yo empecé a trabajar aquí, 2008. Para el 2009 ya tuvimos un



38% de denuncias, ¿por qué? Porque ya hubo más difusión y hubo más confianza en las compañeras trabajadoras donde dicen 'pues sí, si hay alguien que me pueda apoyar, si hay alguien que me pueda ayudar'. Nosotras nos hacemos valer por la *Ley Federal de la No Violencia contra la Mujer* a nivel federal, y también por la *Ley de Equidad de Género* (UN08F, 9, 23), porque también hay que respetar la otra parte. Y ya en este 2010, ya hubo cerca de un 50% de denuncias.

**24. ¿En relación a qué estos porcentajes?**

25. En relación, estos porcentajes son a las denuncias de hostigamiento laboral, sexual, violencia física, verbal que se da en las dependencias. Tenemos nuestra carpeta de casos, mira te la voy a enseñar para que la puedas ver.

**26. Y ese 50% ¿es de casos de hostigamiento?**

27. De todo en general, en general. De casos de hostigamiento sexual digamos que de ese 50% se desprende un 10%. Un 10% que es parte tanto de la autoridad como de la base, de ese 10% te puedo decir que un 8% es de la autoridad más que de los propios compañeros. Si es muy lamentable que digas es que la Patronal hace mal uso de ese cargo que tiene. De esta manera nosotros somos como, mira por ejemplo del 2009 así es como les pedimos que ellos realicen sus actas o denuncias acá con nosotros, se las dirigen ya sea al secretario general con copia a la secretaria, o viceversa y nosotros ya lo trabajamos de manera conjunta con el secretario general para ver que seguimiento se le da.

**28. ¿Y es el sindicato frente a la dependencia, presionar a la dependencia para que se haga la investigación administración y para que se tomen las medidas correspondientes?**

29. Las medidas correspondientes.

**30. Porque ahí hay otro contrato distinto, es decir, es otra población, no es lo mismo que sea un trabajador sindicalizado, el trámite que se va a hacer de la averiguación no es el mismo si es sindicalizado que si es...**

31. Con la Patronal. Con la Patronal nosotros lo que realizamos junto con el secretario general es ir directamente con las autoridades, el jefe del jefe del jefe, en este caso ir con el secretario administrativo de la UNAM o el director general de personal, o el director de temas laborales. Junto con el área laboral por parte nuestra que es el secretario de conflictos y el secretario administrativo. Así se maneja junto con lo, bueno referente a lo que es el hostigamiento por parte de la Patronal. Por parte del trabajador de base, nosotros lo que hacemos es verlo igual con el área laboral, igual secretario de conflictos y el secretario administrativo y la comisión de vigilancia. La comisión de vigilancia determina, y junto obviamente con el secretario general, determinan si procede o no procede, una vez que se ha hecho la investigación.

**32. ¿En base a qué lo determinan?**

33. En base a, porque hay casos en que nos dice la compañera o el compañero acusan a la o a él de acoso sexual por ejemplo, y resulta que, tú ya invertiste tu tiempo, ya fuiste a revisar, ya le pediste a fulana, zutana y merengana que 'a ver ¿qué pasó aquí?, ¿tú estuviste? porque te mencionan como testigo'. Pero resulta que era la amante o el amante del acusado o la acusada, entonces así que por una cuestión de despecho lo voy a acusar ahora de esto, y no procede, no procede. Nosotros tenemos que, insisto, revisar, entrevistarnos con los testigos que mencionan, y si no mencionan testigos bueno pues, nosotros somos de 'se suscitó esto en tal lugar, en el pasillo tal de tal facultad, bla, bla, bla, ¿tú qué sabes de esto?'. Nosotros necesitamos hacer una investigación antes de proceder, porque de igual manera puede llegar hasta la causal de rescisión del trabajador o la trabajadora.
34. **Y en ese caso la medida que se toma, si es en relación entre pares, dos miembros del STUNAM, igualmente trabajadores con los mismos derechos y todo esto, ¿quién toma la medida de si es rescisión o si es una sanción de 3 días? ¿cómo se evalúa esa sanción, en base a qué criterios?**
35. En base a, insisto, a la investigación que se realiza, a las pruebas que se reúnen de todo tipo para poder decidir, tomar la decisión de si inclusive puede ser una causal de rescisión. Nosotros como sindicato obviamente no vamos a solicitar la causal de rescisión, que en principio es lo que queremos, pero como sindicato estamos como mediadores, ¿me explico?
- 36. Ya**
37. Pero quien decide finalmente es la autoridad para la causal, porque es una causal de rescisión. Y la autoridad determina 'sabes qué, vas p'afuera, por esto, estoy esto'. Porque muchas de las veces surge que ya denunciaron al compañero o la compañera, y entonces uno o dos, levantan la mano, porque creo que este ya llevaba 10 arrastrando! Entonces con eso dices 'ya pa' qué más le busco si ya estoy'. Entonces en base a eso, a una investigación, no tomamos juicio de una sola vez.
38. **Y ¿cómo valorarías la eficacia de estos, bueno de los pocos casos que hayan tenido, respecto al caso y a la pena?**
39. A la atención.
- 40. O a la sanción.**
41. Al resolutivo que se le dé.
- 42. O a la sanción.**
43. Pues yo te diría que en este sindicato no somos tan democráticos, y desgraciadamente muchas veces pesa el que tú seas de una corriente o de otra. Si hay gente que en lugar de castigarla pues la premia, y te puedo dar un ejemplo, me atrevo a hacerlo, que es el caso de una compañera mía de mi dependencia, no voy a decir nombres. Su marido, segundo matrimonio, viola a su hija de 9 años, y él cuate se va, se da a la fuga. Ella le hace una denuncia y demás, y resulta que hoy en día

sabemos, justamente la semana pasada nos enteramos, que ya está contratado otra vez, después de 5 años, más de 5 años de ausencia ya está contratado otra vez. Y dices 'pero ¿por qué?' porque está de lado de la corriente mayoritaria. Nosotros estamos pelando para erradicar eso de alguna manera.

**44. Y ¿tú cómo crees? porque también hay otras opiniones que intentan impulsar una oficina especializada dentro de la UNAM, independiente a alguna dependencia en particular que atienda casos de hostigamiento y de acoso en particular.**

45. Un MP.

**46. No un Ministerio Público, sino una agencia de asesoría, orientación y gestión de denuncias, sin que sea a nivel externo de la universidad, sino como una instancia universitaria. Ya está funcionando en otros países, en el mismo Politécnico Nacional, te dan asesoría psicológica, jurídica, de escuchar y de decir cuáles son las posibilidades de acuerdo a la legislación universitaria y en base a la legislación externa y en base a eso se haga una ruta de denuncia formal o no.**

47. Mhh

**48. Y una de las propuestas es que se haga dentro del campus universitario, dentro de la universidad. Está en cuestionamiento todavía si tiene que ser solamente para estudiantes, académicos o administrativos, o justamente para las trabajadoras.**

49. Yo creo que no sería para los trabajadores, sería más bien para la comunidad estudiantil, pero incluso no para los académicos, porque los académicos se rigen bajo nuestro contrato colectivo.

**50. ¿Los que se asocian al AAPAUNAM?**

51. Los que están afiliados de igual manera, afiliado o no, la autoridad siempre se va a regir por esto, lo mismo para los empleados de confianza, se rige por nuestro Contrato Colectivo. No creo que esta, digo a mi me parece excelente que haya esto, bueno que haya más puertas donde tú puedas tocar y te puedan apoyar, pero no creo que sea también para los trabajadores administrativos porque ellos tienen el contrato colectivo de trabajo, donde estamos siempre peleando por las cláusulas para beneficio de la mujer, como son los cuidados maternos, que bueno hace ya mas de 2 años que también se le diera al padre, y hay que reconocer también su trabajo, no nada más para la mujer sino también para el papá. Entonces en este caso se acordó en esta revisión contractual que se le otorgaban los cuidados maternos también al papá trabajador, independientemente de que la mamá trabaje o no, y eso es un logro.

**52. Y en términos de hostigamiento, hasta donde yo sé, todavía no se contempla, solamente el acoso laboral.**

53. Exactamente, ese tipo de cláusulas que somos las que estamos impulsando vienen para esta revisión contractual, traemos las

propuestas desde hace muchísimos años, pero obviamente no se han contemplado como ahora. Ahora si le pidieron a la secretaria que hiciera la propuesta de las cláusulas contractuales a revisar, modificar, aumentar en costo, digo porque tenemos la cláusula 93 que es para los hijos de trabajadoras y trabajadores con alguna discapacidad que eso es lo que estamos trabajando ahorita. Es un requisito que nos pide la autoridad, ¿Qué es esto? Un apoyo económico integrado al salario, pero es una cláusula que la autoridad no te permitía ni aunque viniera en el contrato eh, te decía que no, y nosotros empezamos a decir '¿cómo que no? claro que sí', y no sabes la cantidad de casos de cláusula 93 que ahora tenemos, y es en ese sentido que van, se están abriendo muchas puertas para las compañeras.

**54. Y ¿qué sugerirías tú que se tendría que hacer para hacer más efectivas el trámite de casos de hostigamiento, para que fueran más efectivas las sanciones, o también en ese sentido la prevención de estos casos, qué se podría hacer desde aquí?**

55. En cuanto a la prevención lo que nosotros hemos venido haciendo son los foros, los cursos, ahorita estamos en puerta de la segunda parte de un curso de 'promotoras de los derechos de las mujeres' que impartimos el año pasado, en esta ocasión es la segunda parte que se llama 'compartiendo nuevos liderazgos', entonces este tipo de cursos, de talleres son los que nos van a ayudar a que las compañeras les digas 'aguas!, aguas! los foquitos rojos, verdes, amarillos, azules de que mira alerta! Alerta y no te quedes callada!'. Hemos hablado, nosotros tenemos un suplemento de la mujer, una servidora es la coordinadora de este suplemento de la mujer que viene dentro del periódico Unión de nuestro sindicato, es un tiraje mensual. Este suplemento, nosotros hemos hablado claro con los especialistas que nos han dado la información y que nos han permitido sacar sus artículos en el mismo, sobre el hostigamiento y sobre estos temas que estamos tratando. Entonces de esta manera también les hacemos llevar a las compañeras 'mira si te pasa esto y esto y esto y esto, es que es un indicativo de que es una violencia sutil' como le llamamos en uno de los talleres, violencia sutil, 'aguas también con eso para que estés alerta y puedes acudir aquí, acá y acá'. Hicimos una agenda (ya no tengo sino te podría regalar una), entregamos nosotras una agenda anual, en esta agenda en esta ocasión les metí un directorio de instituciones de apoyo a la mujer, un directorio de todas las instituciones que tiene el estado de México y el Distrito Federal, donde pueden acudir, sea cual sea el caso. Entonces hablamos de estas instituciones también en las reuniones de comisionados, es una información que poco a poco, te digo es una labor de hormiga.

**56. También de hecho recomiendan ponerlo en la página web.**

57. Nosotros tenemos una página del STUNAM y nosotras ponemos esa información también pero no todas tienen medios, el chance de tener incluso en su propia dependencia una computadora, y bueno y si te vas con el salario, porque son asalariadas, pues menos en sus casas, desgraciadamente no todas tienen esa oportunidad. Digo para mí, ¿qué sugeriría yo en cuanto a esto? Pues que hubiera democracia.

**58. Pero ¿con qué medidas en concreto?**

59. Pues ahora si que como sindicato nos dejáramos de cosas como 'si eres de esta corriente o si eres de esta otra, te voy a apoyar más o menos'. Dejarnos de eso y enfocarnos a la realidad, o sea es una cuestión también de razonamiento porque estos problemas o se traen desde la casa o te los llevas a la casa, o sea, si es que no los había pues ahora va a haberlos en la casa. Entonces yo en ese sentido muchas veces le pido al secretario general 'olvidate de tantas tarugadas y mejor dile a tu gente que se ponga a trabajar en lo que es' y cómo puede ser posible que apoyen a violadores, o sea, eso es lo que a mí más me hace decir que no puede ser. Pero vaya es una opinión nada más, pero ahí estamos haciendo la lucha.

**60. Pues muy bien.**

61. Pues eso es lo que a grandes rasgos te puedo decir.

**62. Excelente.**

63. Y bueno nosotras estamos ya próximas a iniciar te digo, la segunda parte de promotoras, ahora es 'compratiendo nuevos liderazgos' iniciamos el unes 6 de septiembre y terminamos el lunes 4 de octubre. El año pasado iba este curso dirigido nada más para 50 personas, y tuvimos una asistencia de 360, tuvimos que abrir 3 grupos, martes, jueves y sábado, entonces era pesadísimo, pero es padrísimo.

**64. Ya me gustaría ver alguno.**

65. Para mi, hijole! Es una satisfacción como no tienes idea. Mira esta es una de las imágenes de promotoras de los derechos humanos [muestra una foto] entregándoles sus constancias por parte de INMUJERES.

**CÓDIGO:** UN09F

### **Información general**

**Fecha:** 2 Septiembre, 2010

**Localización:** Casa Club del Académico

**Sexo:** Femenino

**Nacionalidad:** Mexicana

**Posición/cargo:** Secretaria de Acción para la Mujer (STUNAM)

**Información adicional:** Duración de la entrevista 37:41

1. **Ya varias cosas las hablé yo con la secretaria, y bueno también con la adjunta. Me explicaban mucho, entonces a mi me interesaría centrarme, ya sé los proyectos que hay, un poquito que me hablaras de cómo ves tú la situación y lo que comentabas ayer en la conferencia, cómo ves, cómo vislumbras estos casos que se han denunciado o que se han intentado denunciar mediante ustedes, en la oficina de la mujer. Y por otra parte qué estrategias defines como súper básicas, fundamentales para que estos casos puedan disminuir. Entonces ver la problemática y posibles soluciones.**
2. Bueno, el problema yo lo veo grave. ¿Qué me preocupa? Que hay normas ya en blanco y negro, pero que aunque las normas estén ahí, la cuestión esta de la educación, no tenemos grandes opciones para las mujeres que están sujeto de agresión porque creo que sigue, no sé si se haya agudizado la cuestión de la agresión, o sea que ya tengamos más denuncias porque la gente se atreva más a denunciar o ya reconozca más que está siendo agredida y que obviamente eso no está bien. Normas, están los Acuerdos de Beijing, la ley del Distrito Federal de una vida libre de violencia para las mujeres, pero en los hechos, las mujeres siguen padeciendo las mismas circunstancias y no encontramos los canales porque, bueno cuáles son las instancias, vas al MP [Ministerio Público] siguen con la misma actitud de siempre de ver las cosas como 'waaa, pues casi casi la golpeó pues porque usted lo provocó'. No ha cambiado esa cultura. El Ministerio Público tiene el asunto así de que casi casi tú eres el delincuente o para qué te acercaste a denunciar algo que definitivamente les vas a quitar el tiempo. Y las instancias como el PUEG o como el Instituto de las Mujeres canalizan, no atienden, o sea, canalizan, te orientan, 'vaya usted, contacte, vaya acá, vaya allá', pero en los hechos ¿quién atiende? ¿dónde está la instancia que va a resolver en concreto o donde tú puedes encontrar respuesta a tu queja? Todos nos encargamos de asesorar, de mediar, de canalizar, de conseguir abogados, asesores, etcétera, etcétera, pero ¿dónde está la instancia que realmente retoma el problema y lo resuelve? Como un delito, porque está tipificado ya la agresión del acoso sexual, laboral, en todos los abusos, en tu trabajo, en la calle, en tu medio está tipificado ya

como un delito por esta ley, pero ¿dónde se constituye el castigo para tal delito?, es lo que todavía no.

3. **Y de cara al STUNAM, ¿cuál es el papel que tiene actualmente?**
4. El mismo que tienen todas las organizaciones de mujeres, exactamente. Recibes la queja, te entrevistas con las partes, con la agredida y el agresor, medias o canalizas, dependiendo, pero esa canalización es donde ya no existe la respuesta, o sea, puedo enviarte al MP, o puedo decirle que le levantes una investigación administrativa al trabajador para que al final de cuentas el trabajador pues ni siquiera sea amonestado, eso es lo grave! Que ni siquiera existe en la norma establecida, en las normas que tenemos en la UNAM, llámese Contrato Colectivo, una instancia que realmente investigue si es real esta cuestión del acoso, y que además sancione en el caso de que sea real.
5. **Y el impacto de estas instancias ¿cuál ha sido? Ya más o menos me lo estás explicando, pero al no haber esta instancia ¿qué sucede con las que denuncian?**
6. Pues procuramos que, mandamos, un documento al agresor fundamentado en la Ley y de que él de no cambiar su actitud hacia la persona, nosotros vamos a proceder de manera legal, le decimos que lo que está haciendo constituye un delito que obviamente vamos a acudir al Ministerio Público para hacer la denuncia correspondiente, o a la instancia correspondiente para hacer la denuncia. Pero, ahí se sigue el proceso, en el momento en el que tú mandas a la trabajadora al Ministerio Público va sola).
7. **Claro.**
8. Va sola, ya no va con la instancia laboral porque nuestra relación es laboral.
9. **Ahí termina la asesoría y digamos el apoyo de la Universidad.**
10. Ahí termina.
11. **Y ¿hay algún caso que tú recuerdes que haya sido conciliatorio o que haya resuelto el problema, o que haya emitido una sanción eficaz, algún caso que recuerdes?**
12. No, con sanción eficaz no. Tengo dos casos que quiero que retomes porque son graves, un caso del delegado sindical del Instituto de Geografía, a decir de la trabajadora, la golpeó en la cara. Solicité la investigación del caso, y ella acudió a mí y acudió al Ministerio Público, obviamente en el caso mío solicitamos la investigación y el compañero ni siquiera recibió una amonestación de ninguna especie. La actitud del jefe de la unidad administrativa fue de protección y de decir 'yo conozco a las partes, conozco a la trabajadora' y su respuesta fue casi casi de decir que 'ella es una gente muy castrante, provocadora y que a lo mejor por eso, que yo no la conocía, que por eso él la había agredido y que no era cierto'.
13. **¿Una respuesta oral?**

14. Si, que no era cierto que él la hubiera agredido, y entonces pues yo planteé 'ok entonces ¿la trabajadora está loca? Porque a menos que yo esté loca me golpeo sola y voy y tengo el valor de ir al Ministerio Público a levantar una denuncia, porque además saben que ahí va sola, porque va con su abogado pero que yo como representante de las trabajadoras o de los trabajadores no puedo acudir al MP, ahí tendría que ir con sus abogados o a quién contarte.
15. **¿Y por qué se considera hostigamiento, o violencia por género en este caso?**
16. En este caso, pues ella es una trabajadora y el delegado sindical la arremete físicamente, ella dice que la abofeteó o la golpeó con algo en la cara, tomó fotos de que traía enrojecido el pómulo. Y bueno, en el mismo instituto tengo otra persona, otra compañera que de igual manera es bibliotecaria y está siendo agredida nuevamente por este compañero. Pero como él tiene un cargo sindical o sea se siente protegido por tener ese cargo sindical de que la universidad no lo va a tocar precisamente por eso, porque es tener problemas con el sindicato.
17. **Claro.**
18. Cosa que evidentemente pues no es cierto porque no podemos proteger nosotros como organización sindical a gente que realmente sea agresora de las compañeras. Y pues no, no lo haríamos, yo no lo haría, defender a un agresor. El otro caso, es de otro delegado sindical del Instituto de Investigaciones Económicas, él tipo es un extorsionador, les pide dinero, gastos, viáticos, gastos de representación a la autoridad, y es a tal grado, ahorita tengo la denuncia, primer tuve la denuncia de una trabajadora que la amenazaba, que la amenazaba que le podían pasar cosas a su bebé, que encontraba las llantas del carro ponchadas, o que le rayaba el coche. Acudimos, mediamos, firmaron un acuerdo de no agresión, hablé con la titular de la dependencia, había cuestiones que la trabajadora abusaba en las salidas y de muchas cosas en desobligación en el trabajo. Y él si es un tipo, tú inmediatamente después de que hablas con una gente, tú ves la actitud del trabajador, si es un trabajador que no se presta a veces ni para hablar o que te dice que las compañeras están locas, o que no es cierto, etcétera, etcétera, tú sabes que es una gente, que es un agresor, nada más de ver cómo te contesta o cómo te habla, tú inmediatamente ves que él tipo ve de manera natural la agresión, o sea, no percibe que es un agresor o está acostumbrado a este ambiente de agresión, que lo ve natural. Bueno, hace poco tuve una entrevista con un funcionario del mismo instituto que me habla de esta misma persona, y resulta que esta misma persona los amenaza con cerrarles el instituto y pedirles fuertes cantidades de dinero, pero además se las dan, viáticos, para eventos del día del niño, del día de las madres, y les saca todo lo que puede a la autoridad, amenaza él de cerrar el instituto y la autoridad se la suelta no sé porqué. Hoy no está el delegado sindical ya porque tuvimos elecciones, quedó una mujer y un hombre como delegado, y resulta que como el cuate perdió las elecciones hoy se va sobre las trabajadoras, pero ya tiene antecedentes de agresión, y obviamente puedo intervenir en el caso por solicitud de la



delegada sindical, que otra vez amenaza de que, amenazas de que 'te va a pasar esto', y es una gente que creo que tiene antecedentes penales, creo, no me consta, pero parece ser que estuvo detenido a lo mejor es un probable consumidor de drogas o cosas de este estilo, y por eso el tipo es así. Pero si para mi es gente que aparte de ser agresores pues ya son unos delincuentes, ¿no? y a ese tipo de cosas nos hemos enfrentado, entonces son los casos que yo veo más graves. En la cuestión de testimonios que nosotros dimos un taller de 'violencia sutil' salieron testimoniales de compañeras que han sufrido cuestiones de alcoholismo, en la familia o de ellas mismas, cuestiones de violencia sexual que las trabajadoras, muchas de ellas han sido sujetas de agresiones sexuales por sus jefes y jamás lo han denunciado, y ahora ya tienen a los hijos trabajando (porque tenemos esa prestación, que podemos recomendar a los hijos) y ahora ya no lo denuncian porque ya tienen a sus hijos ahí trabajando y van a ventilar cosas que han pasado durante mucho tiempo. Pero lo más preocupante es que la norma estatutaria establece que si yo tengo una instancia, tengo dos instancias de fiscalización en el sindicato para los trabajadores, yo estatutariamente no puedo poner en riesgo el trabajo de un trabajador, primero. Pero tengo mi instancia interna. Y mi instancia interna es la Comisión Autónoma de Vigilancia y la de Honor y justicia. Pasa por estas dos instancias, Vigilancia me sanciona y Honor y Justicia ratifica o rectifica el dictamen de vigilancia, y ahí es donde se cruza la política, si eres de la corriente mayoritaria, si eres de la corriente en el poder o de la corriente que ostenta la mayoría en el sindicato pues no pasa nada, o sea, cubres a tus cuadros hasta en ese caso, de violencia sexual, que ya es muy grave y eso es preocupante, porque obviamente no podemos cruzar las cuestiones de género con las cuestiones ni de religión, ni de credo, ni políticas, ni de corrientes porque entonces pues ya no funcionan las cosas, ya no funcionan, tienen que ser tratadas solamente como cuestiones de género. Digo las mujeres, cuando se trata de mujeres y de salvar nuestros derechos pues tenemos que dejar de lado todas esas cosas porque si no ya no podemos. A eso nos enfrentamos nosotras. Ahora ¿qué pretendemos en la instancia que estamos creando? que no sea solamente de asesoría y canalizar. Pensamos que no solamente tenemos que canalizar, habrá cosas que no podamos atender, pero hay cosas que si podemos atender.

**19. Claro.**

20. Yo, creo que tendríamos que tener gente que pueda dar, tampoco nos daríamos abasto con la estructura que tenemos, porque si te hablo de un abogado, cuántos casos crees que puede atender de divorcios, de pensiones.

**21. Claro.**

22. Está canijo, tener una estructura muy grande, pero bueno va a tener que ser de asesoría y de atender los casos más inmediatos y más urgentes. Y tener convenios pues para poder resolver. Tenemos afortunadamente la UNAM cuenta con mil espacios, tenemos clínica de salud mental, facultad de psicología, departamento jurídico, tenemos

muchas cuestiones que nos pueden servir, para ayudar realmente, si realmente queremos resolver la problemática que tenemos las mujeres de agresión.

**23. Cuando hablas de la instancia, ¿te refieres al proyecto del CIDEG?**

24. Si.

**25. Y me comentaba la adjunta que, no la secretaria, que empieza a partir de noviembre de este año.**

26. Mira tenemos todo, menos, nos hace falta la logística solamente y los recursos humanos, pero lo que son los muebles, las computadoras, tenemos que armar un consultorio médico, y tengo autorizadas por la rectoría. Por nuestra parte tengo autorizadas 7 plazas profesionistas para contratar para empezar a dar el servicio, ya hemos estado dando en el centro todo lo que se refiere a capacitación de género, damos cine-debate, ponemos talleres.

**27. ¿Eso como un programa de trabajo o es particular?**

28. Es un programa.

**29. ¿Es continuo?**

30. Es continuo, desde que tomé la secretaria nosotros hemos hecho talleres, cine-debate, teatro, todo lo relacionado con las cuestiones de género.

**31. Y ¿cuál ha sido la respuesta de las asistentes a los talleres?**

32. Tenemos una asistencia, fijate hicimos uno de derechos humanos el año pasado y tuvimos como 150 y este lo promovió el Instituto de las Mujeres del Gobierno del Distrito Federal, tuvimos una asistencia de 150 trabajadoras, es más, casi cubrimos la mitad del proyecto del gobierno del DF con puras trabajadoras. Tenemos, cuando tengo reunión, yo tengo una base que es muy importante porque tengo alrededor de unas 250 comisionadas de acción para la mujer, eso quiere decir que tengo 2 representantes de las mujeres por cada dependencia. De la universidad, tenemos nosotros en el sindicato tenemos 206 dependencias, el tener esa estructura, te permite hacer lo que quieras porque esta estructura si está capacitada, y esa estructura puede bajar la capacitación a las dependencias. La asistencia a una reunión que tenga de comisionadas mínimo, mínimo te van 100 mujeres, mínimo, 100 mujeres asisten a todas estas reuniones. Y lo bueno de ahí es que varias de ellas están continuando con su formación de género y algunas de esas mujeres ahora ya son delegadas sindicales. Si hemos logrado pues que por lo menos generar conciencia en esta lucha de género en varias de las compañeras y eso a nosotros pues nos, a mi me llena de satisfacción saber que pude aunque sea dos o tres, pero ya salieron algunas (risas).

**33. Claro. Y cuando hablas de conciencia, eso que me comentabas de que algunos talleres sirven como un poco de terapia para sacar, salen muchos casos a relucir, ¿no?**

34. Si.

35. **¿Cómo ha funcionado esto? Platicar un poquito más de esa experiencia, o sea, asisten y ¿qué sucede ahí?**

36. Mira, yo creo que todo es cuestión de educación. Porque si tú no tienes esa educación ni siquiera tienes idea de que realmente eres agredida, primero de que eres objeto de agresión, o que además a lo mejor también tú eres agresora, no tienes ni idea! Porque no tienes esa formación, no tienes eso culturalmente, tú ves normal que la gente te agrede constantemente, en muchas, con mucho tipo de cosas, de que tú toleres que la gente te diga si estás gorda, flaca, fea, chaparra, y que lo veas normal. De que si no eres modelito pues todo mundo te va a insultar en la calle. Entonces, pero ¿qué pasa cuando tú empiezas a educar? Por eso yo estoy convencida de que los talleres no solamente se los tienen que dar a las mujeres, porque las mujeres somos objeto de que tenemos conciencia de que estamos siendo agredidas, pero los hombres no tienen conciencia de que lo que están haciendo es una agresión. Ellos lo ven también normal, es como que desde que te dice, el marido 'es que yo si le ayudo a lavar los trastes'. El lenguaje este de 'yo si le ayudo' o sea, el 'yo si le ayudo' es asumir que es su función de ella y que 'yo le estoy ayudando'. No porque yo también tengo la obligación de hacer, de lavar los trastes o limpiar o lo que sea, es 'yo soy un hombre conciente porque le ayudo', eso es ya darte la circunstancia de 'yo soy bien buena onda y te estoy ayudando', no es obligación de ambos.

37. **¿Ya ha habido talleres de hombres, o es una propuesta?**

38. Hemos, invitamos a gente pero no es, como no tenemos esa estructura todavía, hay reuniones de delegados sindicales y les hemos llevado también conferencias y talleres pero voy a abrir ahora que ya retomamos el nombre, no el espacio de las mujeres, sino de la 'equidad de género', es abrir, para que puedan asistir los hombres al mismo tiempo que las mujeres, no tenemos vetados a los hombres, de hecho los talleres que podemos dar, si van hombres y se inscriben. Entonces, no están vetados, asisten si quieren asistir, algunos de ellos escuchan la conferencia y se meten y se quedan y participan pero hasta ahí.

39. **Pero ¿la metodología sería la misma?**

40. Yo creo que si, yo creo que si.

41. **Mixtos.**

42. Que sean mixtos, que sean mixtos, no nada más que sean las cosas de las mujeres. Hemos tenido respuesta de algunos hombres que se han quedado a las conferencias bien y yo creo que si hacemos una convocatoria abierta para hombres y mujeres estaría mejor. ¿Cómo me ayudaría a mi la? Nosotros tenemos una instancia de capacitación con facilidades dentro de tu jornada de trabajo, que es la Comisión Mixta de Capacitación. Si la universidad retoma también en la revisión de Contrato Colectivo de trabajo que la formación de género es parte de la formación de trabajadores y nos otorga las facilidades para poder realizar este tipo de capacitación de género, pues estaríamos del otro

lado. Esa podría ser una aportación que nos daría la universidad que nos ayudaría mucho. ¿Por qué? Por la misma educación que tenemos las mujeres no nos dedicamos tiempo a nosotras, ni siquiera para formarnos, entonces lo tenemos que hacer dentro de la jornada de trabajo. ¿Cómo lo puedo hacer? Pues a través de la estructura, porque es una estructura y les busco las facilidades a estas trabajadoras. Pero esto no llega al grueso de la gente, pero además son facilidades especiales, no las tengo establecidas, no dice nuestro contrato que las mujeres, o que los trabajadores y las trabajadoras tenemos derecho a capacitarnos en cuestiones de género, como en cualquier otra capacitación, como para ser secretaria o administrativos, no hay, no existe. Las facilidades que nos las dan pues nos las dan por buena onda y muchas de esas las sacamos al interior de las dependencias como el taller que se va a dar de liderazgo ahorita, se empieza este lunes, pues es a través de la buena voluntad que tengan los administradores para dejarnos salir a las trabajadoras. Que en un universo de 15,300 trabajadoras, o sea, sacarte 100 no es nada ¿no? que además les va a servir porque las trabajadoras yo creo que las mujeres somos mucho más responsables, en muchas cosas mucho más honestas, mucho más trabajadoras que los hombres.

43. **¿Qué potencialidades le ves al CIDEG de cara a la problemática de género en la UNAM?**
44. Mucho, si realmente lo trabajamos en el esquema que te digo. Me ha costado mucho la cuestión del centro porque se teje con la política, o ven a la Secretaría, como una Secretaría que lo que va a hacer es empoderarse y poder jalar un número de mujeres que incida en la política.
45. **Votantes.**
46. Eso! Los votos. Entonces esa es la preocupación, entonces no te dejan, no nos dejaron que nosotras coordinemos solas el centro, me pusieron como secretaria, y el secretario general puso una representante y yo puse a una representante, eso para evitarme que hubiera el asunto de que 'tú lo vas a utilizar nada más para cuestión de jalarte votos'.
47. **Ya veo.**
48. Y la otra es, la contratación también del personal, ¿por qué ha sido complicado? Porque no vamos a decir 'yo te contrato a ti porque te conozco, sé que eres una', se va a hacer un examen por concurso de oposición, van a calificar las dependencias, las facultades, si contrato un médico quien va a calificar la contratación es la facultad de medicina, etcétera, etcétera. Con esto de las plazas otorgadas tengo dos años, dos años! Primero para que pudiéramos ponernos de acuerdo en quién coordinaba el centro, porque además es mi función estatutaria, pues me ha costado más de un año, y luego para que me aceptaran quien coordinaba el centro, y luego aceptaran que metieran una persona que bueno... está cañón, pero bueno sin comentarios. Y la otra es, hoy para hacer la selección y que no haya el manoseo de que si 'yo quiero a mis cuates que se quede este', eso ha sido lo complicado. Todo va cruzado

con la política, nada puede estar alejado de lo que es lo político, intentas tú pues que eso no te destruya un proyecto que tiene una expectativa muy ambiciosa, muy ambiciosa porque estamos generando algo, como una institución dentro del sindicato.

49. **Y por ejemplo, las estrategias de medición (ya voy a acabar), nada más te quería preguntar...**

50. No te preocupes.

51. **que hay investigación que hable del hostigamiento y del acoso de las trabajadoras, empezar a medir y empezar a generar indicadores, y estadísticas que hablen...**

52. Esto lo vamos a abrir con el diagnóstico, vamos a hacer un diagnóstico con hojas, tienen este nombre de que llenas, son anónimas,

53. **ópticas ¿no?**

54. Hojas ópticas se llaman, ese es el proyecto que vamos a echar a andar para hacer el diagnóstico, ¿quién va a aplicar la encuesta? Las comisionadas de acción para la mujer en cada dependencia. ¿A quienes se les va a aplicar la encuesta? A todos los trabajadores, a todos, hombres y mujeres.

55. **Anónima.**

56. Anónima, anónima. Es un diagnóstico general de los trabajadores que no tenemos.

57. **¿Y qué va a medir esa encuesta?**

58. Todo. Qué problemáticas tienen, si tienen problemas de drogas, alcohol, enfermedades, la cuestión de qué nombramiento tiene, cuántos ingresos, cómo, cuestiones de salud por supuesto también.

59. **Es iniciativa de...**

60. de la Secretaría.

61. **De la Secretaría de Acción para la Mujer.**

62. Ya estamos viendo costos de cuánto nos va a salir la cuestión de las hojas ópticas y tenemos esta estructura que nos permite, a mí la estructura de las comisionadas de acción para la mujer es muy importante, porque esta estructura te sirve para bajar hacia las 15 mil trabajadoras, o hacia los 25 mil trabajadores todo lo que quieras. Casi nadie tiene una estructura como la nuestra, difícilmente creo, si hay secretarías de acción para la mujer en otros sindicatos, pero no sé si esas secretarías cuenten con la estructura que cuentan las del STUNAM que tiene una comisionada, como una delegada en cada una de los centros de trabajo que te puede operar lo que tú quieras.

63. **¿Y cuál es la percepción del resto de las trabajadoras sobre las comisionadas, de su trabajo y su desempeño?**

64. Mira, muchas de las comisionadas son bloqueadas por la otra estructura, porque tenemos una estructura que es el Consejo General de

Representantes, la comisión es como auxiliar de la Delegación Sindical. Muchas de ellas han retomado el liderazgo, han metido talleres para sus dependencias. Muchas de ellas lo único que hacen es venir a las reuniones, como todo, pero las más son comprometidas, si se comprometen.

**65. Porque una de las propuestas, y también dentro de la investigación y el diagnóstico de la UNAM es generar como enlaces por entidades, y ya fuese que se constituyera una Comisión de Equidad dentro de la facultad, dentro del Consejo Técnico con representación de estudiantes, académicos y del personal. O también que dentro de la oficina especializada, hubiese redes igualmente representativas. Por una parte, o bien tomar lo que ya existe representativo, o bien construirlo.**

66. Así es.

**67. Y cómo retomar las redes que ya estén funcionando. Te lo digo de cara a si se logra cocer alguna instancia.**

68. No si se hace eso, yo encantada de la vida. Nosotros tenemos una estructura y podríamos ya insertar esa estructura dentro de la estructura que la UNAM genere. Digo, yo ahora que oí las intervenciones en tu trabajo que presentaste en el PUEG, pues qué bueno! Y ojalá y esa instancia funcione y ojalá si se lleve a cabo porque igual tienes la propaganda del año, de la equidad y qué bueno, has despertado la conciencia de muchas mujeres.

**69. ¿De la campaña?**

70. La campaña. De muchas, y me atreví a denunciar. Primero para que te atrevas a denunciar que es lo que yo digo, no creo que la violencia se haya extremado, más bien siempre la ha habido y el problema es que si se ha abierto ya el coraje de la gente de poder denunciar, ya tienes la valentía de denunciar.

**71. Se rompió el silencio.**

72. Se ha roto el silencio, pero ¿qué pasa después si denuncias? A qué vamos a llegar cuando entres al desánimo de que 'ok, yo recorrí, hice, fui y de todas maneras sigo en las mismas', eso es lo preocupante que es lo que te digo dónde termina.

**73. Muy bien. No sé si quieras, yo ya terminé con las preguntas, si quieres agregar alguna otra cosa...**

74. Pues lo único que quisiera es en principio es que funcionara el centro como lo pretendemos y que pueda ayudar. A lo mejor no el universo de mujeres, pero algunas, y que podamos salvar a algunas, con eso vamos a avanzar. Y por supuesto que la Universidad Nacional Autónoma de México, que yo he considerado mi casa, que es un patrón completamente distinto a muchos, porque a mi se me quedó grabada una frase que me dijo una profesora algún día, "¿qué nos ha dado este patrón? Libertad". Y es lo que más hemos apreciado porque es un patrón que por lo menos nos permite decir y pensar como queramos, o

por lo menos expresarnos como queramos, expresarnos. Entonces que retome esa, ha sido vanguardia en la cuestión de la democracia. Preocupa que hay un alto índice de violencia de todo tipo, y que de verdad se generen las instancias para que no solamente haya leyes, sino que las leyes se cumplan y los delitos se sancionen, eso es lo único que falta creo que yo, que haya una sanción para quien cometa los delitos. Otro sector de la UNAM que me preocupa mucho son las estudiantes. Porque si nosotras tenemos una norma que es el contrato y una relación bilateral, tenemos algo más para defendernos, las estudiantes ¿qué tienen? y las estudiantes bueno tú ya lo viste, denuncias de asesinatos, de violaciones y esta cuestión de no es gratuito lo que te estoy diciendo de que te mandan mensajes por computadora y por celular, porque tengo una sobrina que está padeciendo de verdad. Ella es estudiante en la facultad de derecho, y bueno, una sarta de amenazas de muerte, de cuestiones sexuales, pero hasta de decirle que la van a matar, las ha padecido y no ha encontrado el canal para poder ver, primero investigar, ya fue el MP, fue a derechos humanos, ha acudido a las instancias de la universidad y las amenazas siguen y las cuestiones de decir mil cosas de ti libremente son muy graves, porque afectan, dañan mucho a la chica.

**75. ¿No ha resultado en una orden de alejamiento ni nada?**

76. No, es más, no sabe ni siquiera quién hace esas cosas, o sea, ni siquiera es la cuestión de investigamos, vemos. Yo le he dado mil teléfonos de las instancias de la UNAM, ahora retomé lo que estuvimos viendo ahí en el PUEG y te digo que qué bueno. Ojalá que el Consejo Universitario retome esta circunstancia porque tienes a un sector todavía más desprotegido. ¿Bajo qué norma de la Legislación Universitaria? Y la Legislación Universitaria ¿qué tiene? yo pregunto, si es del siglo antepasado, ¿qué tiene para las cuestiones de equidad de género?

**77. Nada.**

78. Nada, absolutamente nada. Entonces si tú te fijas, las chicas, las estudiantes es el sector más desprotegido todavía, mas que las académicas y nosotras todavía, porque todavía nosotras podemos gritar y decir 'a ver aquí está el contrato y dice tal cosa', ellas no.

**79. Muy bien.**

80. Espero que te sirva algo. Creo que soy muy habladora.

**81. No, perfecto. Gracias.**