



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS**



INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES

**Obstáculos y desafíos para la creación e implementación de los
protocolos de prevención, atención y erradicación de la violencia de
género en seis universidades públicas autónomas**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL GRADO DE
DRA. EN HUMANIDADES PRESENTA**

ZUNAXI LETICIA LOZA GÓMEZ

**DIRECTORA DE TESIS:
DRA. DANIELA F. CERVA CERNA**

**COMITÉ REVISOR
DRA. ALEJANDRA MONTES DE OCA O'REILLY
DRA. TANIA GALAVIZ ARMENTA
DRA. MARTHA SANTILLÁN ESQUEDA
DR. EDUARDO OLIVA GÓMEZ
DRA. FLOR DE MARÍA GAMBOA SOLÍS
DRA. SONIA FRÍAS MARTÍNEZ**

CUERNAVACA, MORELOS

AGOSTO, 2022

La tesis: **OBSTÁCULOS Y DESAFÍOS PARA LA CREACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE LOS PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN SEIS UNIVERSIDADES PÚBLICAS AUTÓNOMAS** presentada por la Mtra. Zunaxi Leticia Loza Gómez, fue desarrollada dentro del programa de Doctorado en Humanidades (PNPC) durante los años 2017-2022 de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos en las instalaciones del Instituto de Investigación en Humanidades y Ciencias Sociales. La dirección de investigación estuvo a cargo de la Dra. Daniela Francisca Cerva Cerna.

Se recibieron los siguientes apoyos:

Beca Nacional CONACYT para estudios de posgrado del Programa Nacional de Posgrados de Calidad. Becaria Número: 640073

El comité de seguimiento tutorial estuvo conformado por: Dra. Daniela Francisca Cerva Cerna, Dra. Alejandra Montes de Oca O'Reilly y Dra. Tania Galaviz Armenta. La comisión de dictamen y de examen integró, además del Comité Tutorial, a Dra. Martha Santillán Esqueda (Universidad Autónoma del Estado de Morelos), Dr. Eduardo Oliva Gómez (Universidad Autónoma del Estado de Morelos), Dra. Flor de María Gamboa Solís, (Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo) y Dra. Sonia Frías Martínez (Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias)

Índice

Agradecimientos	7
Introducción.....	8
I. Problema de investigación.....	11
Pregunta de investigación:	11
Preguntas subsidiarias:	11
Objetivo general:.....	11
Objetivos específicos:	11
1.1 Planteamiento del problema	12
Justificación:	16
Hipótesis:.....	18
II. Conceptos alrededor de la violencia.....	18
III. Género y violencia de género un acercamiento (Desde las corrientes humanistas)	22
3.1 Violencia de género	38
3.2 El panorama de la denuncia contra la violencia de género	40
IV. Un estado del conocimiento sobre las situaciones vividas en las universidades	47
V. Tratados y convenciones internacionales contra la violencia de género	64
5.1 Tratados y convenciones internacionales	66
5.2 Legislación nacional.....	69
5.3 Procedimiento de Atención de Quejas Presentadas Respecto a Hostigamiento Sexual y Actos Discriminatorios (Universidad Autónoma de Sinaloa)	80
5.4 Protocolo para la Prevención, Actuación y Erradicación de la Violencia de Género en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo	81
5.5 Reglamento para la Igualdad de Género de la Universidad Veracruzana	83
5.6 Modelo del Sistema de Gestión de Equidad de Género (Universidad de Quintana Roo)85	
5.7 Protocolo de Atención a Casos de Violencia de Género de la Universidad de Guanajuato	
88	
5.8 Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la Universidad Nacional Autónoma de México	91
5.9 Los protocolos y sus resultados	96
5.10 La Procuraduría de los Derechos Académicos (PDA) en la UAEM.....	101
5.11 Proceso de creación del Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención temprana de Casos de Violencia en la UAEM (PUAEM)	105
5.12 Gestión en la Instituciones de Educación Superior	108
5.13 El escracheo	115

5.14 Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención temprana de Casos de Violencia en la UAEM (PUAEM)	123
VI. Panorama del Estado de Morelos	131
6.1 Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres	133
6.2 Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres y feminicidios en Morelos	136
VII. Análisis e interpretación de la información	138
7.1 Atención de delitos sexuales en México	138
7.2 La idea del surgimiento de los protocolos en las universidades	147
7.3 Protocolo UAEM	148
7.4 Protocolo UMSNH	149
7.5 Protocolo UQR	153
7.6 La mirada de las víctimas	155
VIII. Precisiones metodológicas	188
8.1 Recolección, interpretación y análisis de datos	194
8.2 Estrategia de análisis	198
IX. Obstáculos y desafíos encontrados	202
9.1 Los obstáculos	206
9.2 Obstáculos por parte de las autoridades universitarias	210
9.3 Obstáculos por parte del personal responsable de implementar los protocolos	211
9.4 Los desafíos de las universidades	211
9.5 Resultados del PUAEM	218
Bibliografía:	221
Anexos	232

Índice de tablas, figuras y fotografías

Tablas

Tabla 1. Conceptos principales respecto al género	28
Tabla 2. Clasificación de violencias de género en las universidades	39
Tabla 3. Lugares, agresiones y agresores en el entorno escolar	63
Tabla 4. Funciones de los tres organismos que atienden agresiones respecto al género en la Universidad Veracruzana	83
Tabla 5. Proceso de intervención de las denuncias	85
Tabla 6. Análisis del MEG	87
Tabla 7. Avances institucionales hacia la igualdad de género en las IES que cuentan con protocolos de intervención a la violencia de género	110
Tabla 8. Avances institucionales de los subtemas hacia la igualdad de género en las IES que cuentan con protocolos de intervención a la violencia de género.....	110
Tabla 9. Avances institucionales de los subtemas hacia la igualdad de género en las IES que cuentan con protocolos de intervención a la violencia de género.....	111
Tabla 10. Avances institucionales hacia la igualdad de género en las IES que cuentan con protocolos de intervención a la violencia de género	112
Tabla 11. Avances institucionales hacia la igualdad de género en las IES que cuentan con protocolos de intervención a la violencia de género	112
Tabla 12. Avances institucionales de los subtemas hacia la igualdad de género en las IES que cuentan con protocolos de intervención a la violencia de género	113
Tabla 13. Avances institucionales de los subtemas hacia la igualdad de género en las IES que cuentan con protocolos de intervención a la violencia de género	113
Tabla 14. Nuevos protocolos de intervención a la violencia de género en las universidades	115
Tabla 15. Características de los protocolos de intervención a la violencia de género en las universidades	126
Tabla 16. Funciones de la UAVV UAEM.....	128
Tabla 17. Clasificación de los estados y municipios con AVGM.....	134
Tabla 18. Registro de disminución de homicidios de mujeres en entidades federativas con la AVGM	135
Tabla 19. Cifras registradas de aumento de homicidios de mujeres en entidades que solicitaron AVGM	135
Tabla 20. Registro de feminicidios en municipios de Morelos (2000-2018)	137
Tabla 21. Acciones de las colectivas feministas universitarias	176
Tabla 22. Subcategorías y preguntas para las personas encargadas de la elaboración de los protocolos.....	195
Tabla 23. Subcategorías y preguntas para las estudiantes víctimas de violencia dentro de la UAEM	196
Tabla 24. Subcategorías y preguntas para las colectivas feministas	197
Tabla 25. Datos de la muestra	199
Tabla 26. Estrategias para hacer frente a las situaciones de violencia	205
Tabla 27. Obstáculos para la elaboración e implementación de los protocolos contra la violencia de género.....	207
Tabla 28. Obstáculos para la elaboración e implementación de los protocolos contra la violencia de género por parte de las víctimas	209
Tabla 29. Tipos de violencia vividos por las informantes.....	213

Figuras

Figura 1. Triángulo de la violencia (Johan Galtung)	19
Figura 2. Cuadro elaborado a partir de la lectura de “El habitus y el espacio de estilos de vida”	31
Figura 3. Cuadro elaborado a partir de la perspectiva de Suárez “El capital cultural de los estudiantes de nuevo ingreso a las disciplinas de humanidades en la Universidad Veracruzana” ...	32
Figura 4. Cuadro elaborado a partir del apartado “Dominación, violencia simbólica y legitimación”	34
Figura 5. Función de la UAEM como institución ante las situaciones de violencia tomando en cuenta el “Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención temprana de Casos de Violencia en la UAEM.....	125
Figura 6. Cuadro elaborado a partir del proceso de atención de víctimas de violencia en la UAEM	130
Figura 7. Gráfica elaborada a partir de los datos de “En incremento cifras de feminicidios en Morelos”.....	137
Figura 8. . Etapas del Proceso Penal en el Sistema de Justicia en México. Descripción gráfica de paso a paso de cada etapa.....	145
Figura 9. Memos o notas en entrevista a informante	200

Fotografías

Fotografía 1. Escraqueo IIHCS.....	115
Fotografía 2. Escraqueo IIHCS.....	116
Fotografía 3. Escraqueo IIHCS.....	117
Fotografía 4. Escraqueo IIHCS.....	117
Fotografía 5. Venadas Unidas	120
Fotografía 6. Fotografías de Karen Gómez	122
Fotografía 7. Fotografías de Karen Gómez	123

Agradecimientos

En memoria a mis padres Víctor Loza Gómez y Francisca Gómez Ramírez, donde quiera que estén, gracias por su amor y su educación, me enseñaron a no rendirme y luchar por mis ideales. Este trabajo es en su nombre y gracias doy al Supremo por todo lo que me ha dado y por haberlos tenido como los seres a quienes más he amado.

Agradezco a mis directoras de tesis; Dra. Jaqueline Bochar por apoyarme y dirigirme los primeros semestres, a mi querida y bella Dra. Daniela Cervá por todo su apoyo, sus enseñanzas, su paciencia y por nunca soltarme. ¡Le admiro tanto! A mis lectoras; Dra. Tania Galaviz por escucharme en momentos difíciles cuando recién arrancaba esta etapa, por orientarme, y encaminarme. A la Dra. Alejandra Montes de Oca por su orientación y comentarios en cada comité. Doy gracias a la Dra. Ana Alcázar Campos de la Universidad de Granada por recibirme y asesorarme en la parte de análisis e interpretación de datos de esta tesis.

Gracias a mi familia; Maribel, Cristóbal, Ana y Víctor. Por apoyarme en llegar hasta aquí, por cada abrazo, cada palabra de ánimo, por los consejos. A mis adorados hermanos, Jayr y Christopher, sin ustedes la vida sería muy aburrida, espero ser un buen ejemplo para ustedes, ¡Nunca se rindan y sigan sus sueños!

A mis amigos que son como mi familia; Carlos y Denisse, por todas las aventuras juntos durante todo este tiempo de compartir saberes y darnos ánimo, por nunca dejarnos y seguir con esta bella amistad. A Thania, por estar juntas en estos cuatro años y cultivar una linda amistad. A mis *inges* queridos; Néstor, Belí, Daniel y Benjamín; gracias por su amistad, por todos los momentos que compartimos más gratos que difíciles, ¡Los quiero! A Miriam y Gisell, por estar en el último estirón, por levantarme y echarme porras ¡Gracias por su cariño y amistad! A Alexa, Laura y Tania por enseñarme tantas cosas, escucharme e impulsarme cada día, chicas, son muy importantes para mí.

Finalmente, y no menos importante a las personas bellas que marcaron una etapa de crecimiento en mi vida, mis amistades granadinas; Rosana y Bárbara quienes fueron como familia, Pablo, Fernanda, Christian, Dani, Mariana, Ale, Jesi, Jonathan y Vivi, gracias por todo el amor, la amistad, el apoyo, las palabras y esos momentos inolvidables, nos volveremos a ver.

Introducción

La violencia de género en las instituciones educativas es un problema grave el cual debe ser reconocido, prevenido y erradicado. Este problema se presenta en educación básica, media superior y superior; este último nivel se creía exento de esta situación, sin embargo, en las Instituciones de Educación Superior (IES) la problemática persiste, lo que ha llevado a la realización de estudios sobre las formas de violencia que se viven en las universidades. No obstante, esta situación se ha manifestado en los medios de comunicación mediante protestas, paros, denuncias públicas por parte de las víctimas entre otros sucesos, ya que las víctimas exigen justicia y se castigue a los agresores. En el 2016 se comienza a tratar un tema en especial, el tema de los protocolos para prevenir, atender y erradicar la violencia de género de las universidades. En este año pocas universidades contaban con estos documentos ya que se tenía la creencia que en las IES este problema no se presentaba. Mediante estudios realizados en cuanto a las formas de violencia que se viven en las universidades se comenzó a visibilizar este problema y fue mediante los testimonios y las denuncias públicas por parte de las víctimas (sobre todo mujeres) que comenzó a salir a la luz. Aunque hoy día continua la normalización y el silencio por parte de las víctimas y por parte de las autoridades universitarias con tal de evitar problemas dentro de las IES.

Esta investigación tiene como objetivo el identificar y caracterizar los obstáculos y desafíos que impiden la creación e implementación de los protocolos para prevenir, atender y erradicar la violencia de género en las universidades, así como describir las formas de violencia que se presentan en la Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Para este estudio se tomaron en cuenta siete universidades públicas: Universidad Autónoma de Sinaloa, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, Universidad Veracruzana, Universidad de Quintana Roo, Universidad de Guanajuato, Universidad Nacional Autónoma de México y Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM) la cual fue considerada como campo de estudio. Se analizaron los respectivos protocolos de las universidades mencionadas, así como los reglamentos internacionales, nacionales y estatales contra la violencia de género para realizar posteriormente una comparación entre ellos.

Se trató de una investigación de enfoque cualitativo donde se realizaron entrevistas semiestructuradas al personal que participó en la creación y que está detrás de la aplicación

de los protocolos de las universidades mencionadas, a víctimas de violencia de la UAEM y a colectivas feministas que trabajan en conjunto con la misma Universidad. Esta tesis consta de nueve capítulos en las que las y los lectores podrán apreciar el proceso de investigación llevado a cabo a lo largo de esta trayectoria.

En el primer capítulo se comienza a describir el problema de investigación; se plantea la pregunta principal, preguntas subsidiarias, objetivo principal y objetivos subsidiarios, así como el planteamiento del problema, justificación e hipótesis. Es este capítulo el de partida que permite a las y los lectores adentrarse al tema.

En el segundo capítulo se encuentran los conceptos alrededor de la violencia, entre ellos el concepto de género y sus derivados, se presenta una tipificación de la violencia a la cual se suman la violencia feminicida e institucional. Posteriormente en el capítulo tres se explica la violencia de género desde la mirada de las y los humanistas, se citan estudios pioneros del problema, se explican conceptos claves como espacio, campo y *habitus* (Bourdieu, 2000) y el trasfondo que permitirá visualizar como a lo largo del tiempo llega a presentarse este problema en las IES; el panorama de la denuncia, qué es la denuncia y la importancia de ésta para lograr identificar las prácticas de violencia en las universidades.

En el cuarto capítulo, se muestra el estado del conocimiento, cuáles han sido las investigaciones realizadas, qué se sabe del tema, cómo se vive la violencia de género en las universidades, cuáles son las prácticas de violencia que vive la comunidad universitaria, y el tema de las masculinidades, el cual es clave para comprender las conductas de los actores masculinos pertenecientes a la CU.

En cuanto al capítulo cinco, en él se puede encontrar material documental, los reglamentos internacionales, nacionales y estatales contra la violencia de género, así como los protocolos pertenecientes a las universidades mencionadas al principio con la finalidad de analizarlos y compararlos entre sí para identificar qué se cumple, que no y que está deficiente. Se explica cómo surge la idea de la creación de los protocolos, el proceso de creación del protocolo de la UAEM, la relación con la Procuraduría de Derechos Académicos al igual que las funciones de esta instancia y sucesos que fueron punta de lanza para concientizar a las autoridades universitarias de implementar un reglamento para la prevención y atención a las víctimas de violencia de género.

En el sexto capítulo se muestra un panorama del estado de Morelos, se realiza una descripción sobre la situación respecto a la violencia y feminicidios que se viven en el estado con la finalidad de mostrar como el estado legitima la violencia que se vive y como es llevada a sus instituciones; se presentan las alertas de género y en qué consisten. Respecto al capítulo siete, se realiza el análisis e interpretación de la información, es aquí donde se describe la atención de delitos sexuales en México para conocer este proceso y compararlo con la situación en las universidades, de igual forma, las entrevistas proporcionadas por los informantes correspondientes al primer grupo (personal que participó en la creación y que está detrás de la aplicación de los protocolos de las universidades mencionadas) donde se narra la participación de este primer grupo además de los obstáculos y desafíos desde su visión. Se toma también al segundo grupo, víctimas de violencia de la UAEM quienes mediante sus testimonios hacen una aportación sobre medidas de seguridad que debería implementar la Universidad, este capítulo es uno de los más extensos y el cual permite ver el panorama dentro de las IES.

Sobre el capítulo ocho corresponde a la parte metodológica de la investigación, las y los lectores pueden encontrar el proceso de recolección, interpretación y el análisis de datos, y la estrategia de análisis de los mismos. El capítulo nueve es el último de esta tesis, corresponde a las reflexiones finales donde se encuentran los resultados que consisten en revelar los obstáculos y desafíos que tienen las autoridades universitarias para la creación y aplicación de los protocolos contra la violencia de género, las conclusiones de este estudio, al igual que las aportaciones y actualizaciones sobre el tema. Se cuenta con el apartado de bibliografía y anexos.

I. Problema de investigación

Título: Obstáculos y desafíos para la creación e implementación de los protocolos de prevención, atención y erradicación de la violencia de género en seis universidades públicas autónomas.

Pregunta de investigación:

¿Cuáles son y en qué consisten los obstáculos y desafíos que impiden la creación y la implementación de los protocolos para prevenir, atender y erradicar la violencia de género en las universidades?

Preguntas subsidiarias:

¿Cuáles son las formas de violencia que se presentan en la comunidad universitaria?

¿Qué elementos debería considerar la propuesta del protocolo de Actuación para la Prevención y Atención Temprana de casos de Violencia en la UAEM?

Objetivo general:

Identificar y caracterizar los obstáculos y desafíos que impiden la creación e implementación de los protocolos para prevenir, atender y erradicar la violencia de género en las universidades.

Objetivos específicos:

Describir las formas de violencia que se presentan en la procuraduría de los derechos académicos.

Describir la importancia del proceso de denuncia por parte de las víctimas de violencia en las IES.

Análisis del protocolo de Actuación para la prevención y Atención Temprana de casos de Violencia en la UAEM

1.1 Planteamiento del problema

Este proyecto surge a partir de las experiencias al realizar una tesis de maestría que consistió en un estudio exploratorio sobre violencia escolar en el nivel superior. Aunque esta investigación se centró solo en la violencia escolar, durante el trayecto pude percatarme de diversas situaciones en relación a la violencia vivida por las y los estudiantes que requerían ser investigadas. Una de ellas la violencia respecto al género. Parte del trabajo de campo de la investigación antes mencionada consistió en la revisión de expedientes proporcionados por la Procuraduría de Derechos Académicos (PDA) de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM). Con los cuales se respetó el anonimato de las personas implicadas obteniendo un panorama sobre diversas formas de violencia vividas dentro del *campus*, entre ellas se hacía presente la violencia de género (Loza, 2016).

Mediante la revisión de los expedientes de la PDA, se encontró que existen pocos casos denunciados, una PDA con un reglamento cuya aplicación resulta contraproducente, ya que, en palabras del auxiliar, al denunciar o quejarse se realiza un proceso de mediación citando a ambas partes (agresor y víctima) para llegar a un acuerdo y así solucionar la situación. Tal mediación genera una segunda victimización o revictimización (Barrera & Ávila, 2017), esto es, una serie de conductas negativas ejercidas por autoridades (en este caso las autoridades universitarias), funcionarios públicos, administradores de justicia, contra las víctimas cuando deciden interponer una queja o denuncia.

Con la revisión de los expedientes y las vivencias por parte de algunas y algunos estudiantes que se acercaban a expresarlas, se fue tomando interés en realizar una investigación sobre la violencia de género que se vive en la UAEM y sobre los motivos por los cuales no se denuncia. En cuanto a las y los estudiantes que conocen la instancia y el proceso de gestión, comentan que prefieren no acercarse a ésta, ya que, no se sienten seguros con los procedimientos que siguen al atender sus denuncias.

Después de una detallada revisión bibliográfica en relación a la problemática, encontré estudios sobre violencia de género en las universidades. Entre esos estudios están los de Díaz (2009), Ramírez (2015), Zamudio, Ayala y Andrade (2012), quienes obtienen como resultados que el tipo de violencia con mayor frecuencia ejercida en el nivel superior es la violencia de género, de la cual es tan difícil su expresión, denuncia y erradicación.

Por otro lado, en investigaciones realizadas en universidades internacionales se presentan cifras sobre violencia de género, cuyas prácticas en los *campus* corresponden a ataques sexuales. Un ejemplo de ello son las universidades de Estados Unidos, donde la violencia de género se hace presente con ataques sexuales sobre las mujeres en un 40% y un 28.7% corresponde a hombres que han sido acosados por parte de profesores en la Universidad (Aguilar, Alonso, Melgar, & Molina, 2009). Estos estudios señalan que la Universidad puede ser una institución donde se genera un ambiente adverso hacia las mujeres donde la misoginia y el acoso sexual son formas de violencia contra las mujeres que pueden manifestarse con normalidad en las aulas (Aguilar et al., 2009).

Por otra parte, en México, el informe a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Barrera y Ávila (2017) mencionan que en un periodo del 2000 al 2014 en la Comisión Nacional de los derechos Humanos (CNDH) se recibieron 190 quejas por caso, situaciones de abuso sexual, acoso sexual, acoso escolar, tocamientos y violaciones de planteles educativos, registrando 210 casos agravados con un rango de cero a 17 años, las víctimas corresponden a 146 niñas y 64 niños; en cuanto a los agresores, 233,218 eran hombres y 15 mujeres. Destacando que 107 eran alumnos y 126 formaban parte del personal del centro escolar donde ocurrieron los hechos. Estas cifras brindan un panorama de los planteles educativos en México donde se muestran formas de violencia que se ejercen dentro las instituciones principalmente por hombres pertenecientes a esos centros educativos.

En cuanto a las quejas, “una queja fue presentada por hechos ocurridos en educación inicial, 24 por casos suscitados en centros de educación a nivel preescolar, 71 en primaria, 52 en secundaria, 37 en educación media superior y 5 ocurrieron en centros de educación especial” (Barrera & Ávila, 2017, p. 19).

Las cifras anteriores señalan a las mujeres y niñas como las principales víctimas en los centros educativos, además de un número de quejas registradas en cada nivel educativo, sin embargo, el nivel superior está ausente ya que según estos datos no se registra ninguna queja en este nivel. Lo que lleva a preguntar qué sucede con las quejas y denuncias dentro de las Instituciones de Educación Superior (IES).

En el último informe del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación (COPRED) (2019), las prácticas registradas en el nivel superior en el 2018 fueron hostigamiento, tocamientos, intento de violación y exhibicionismo, donde la población más afectada son las mujeres. El exhibicionismo resultó ser la práctica más recurrente con un 100% ejercida sobre las mujeres, seguido por el intento de violación, tocamientos y hostigamiento (p. 39). En cuanto a los agresores de las víctimas de sexo masculino, por sexo, los datos muestran que la gran mayoría de ellos son hombres (p. 40).

Lo arriba citado son antecedentes de manifestaciones de violencia de género en las universidades. Este problema continúa presentándose y cada vez con más fuerza dentro de los planteles universitarios. Ante esta situación en el año 2010 se comienzan a implementar estrategias de intervención y gestión ante situaciones denunciadas referentes a la violencia de género que se viven dentro de las universidades, estas estrategias corresponden a la creación de los primeros protocolos de intervención a este problema. Para el 2016 ya eran cinco de 32 universidades las que contaban con estos documentos, la Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS), Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (UMSNH), Universidad Veracruzana (UV), Universidad de Quintana Roo (UQR), Universidad de Guanajuato (UG) y Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). A la fecha, existen 20 protocolos sobre violencia de género (RENIES, 2021, p. 8). No obstante, aunque las primeras seis cuentan con sus protocolos, la aplicación de estos no es llevada a cabo de manera correcta por diversos obstáculos y desafíos presentes en el interior de las IES, lo cual corresponde al tema central de esta investigación.

En cuanto a la idea anterior Barrera y Ávila (2017), mencionan que uno de los principales obstáculos es la falta de denuncia, citando que un 48% de los casos corresponde a hostigamiento sexual entre la población universitaria y que en la mayoría de los casos no realizan quejas formales. Por otro lado, la naturalización, es común que la violencia no sea identificada y reconocida por las personas afectadas (Buquet, Cooper, Mingo, & Moreno, 2013). Barrera & Ávila (2017) mencionan que a la naturalización “también se suma el silencio cómplice de las personas que toleran la violencia, la negación institucional ante la recepción de quejas y la falta de mecanismos de denuncias” (p. 20).

Los puntos señalados anteriormente, conducen a inferir que no existen denuncias porque quizá la manera de canalizarlas no es la pertinente, como ejemplo, el caso de la UAEM que su proceso de intervención resulta contraproducente, ya que se emplea la mediación, es decir, las partes implicadas se sientan cara a cara para llegar a una solución, sin mencionar el miedo que sienten las víctimas al pensar en represalias tal como lo expresaron algunas y algunos estudiantes en la investigación previamente realizada. Por lo anterior, se podría inferir que se trata de un obstáculo para la implementación de los protocolos, sin embargo, se considera que existen otras razones explícitas, evidentes que se prefiere dejar de lado para evitar problemas dentro de la institución y no manchar el prestigio de las IES. En cuanto al prestigio de las IES, se procura cuidar la imagen que existe de las instituciones la que consiste en producción de conocimientos, en contar con un equipo docente que vaya tras esa buena reputación.

Que consiste en el esfuerzo que hace quien se dedica a la investigación por (...) la necesidad de obtener el “renombre” o reconocimiento profesional. En virtud de las características propias de esta actividad, se depende extraordinariamente de la buena opinión de los demás, y esta reputación tiene, a su vez, muchas otras consecuencias positivas para quien produce nuevos conocimientos. (Berríos, 2005, p. 353)

Aparte de que el reconocimiento y prestigio dependen de la producción de conocimientos, también involucran la formación de seres humanos mediante valores y principios. Algunos otros elementos que van aunados al prestigio en las universidades son los que mencionan Ordorika y Rodríguez (2005).

El prestigio institucional se hace valer en la competencia internacional de las universidades por estatus, recursos, estudiantes y académicos de alto nivel (...) Sistemas universitarios nacionales que son reconocidos con el mayor peso académico obtienen una reputación que se proyecta a diversos países, así como la eficiencia de sus políticas públicas, tanto en el sector educativo superior como en la competencia económica internacional. (p. 10-11)

Estos señalamientos hechos por los autores conducen a una preocupación por parte de las autoridades universitarias de cuidar la imagen institucional antes que atender o dar a conocer las problemáticas que acontecen dentro los muros universitarios y que esta imagen de la cual se habla sea perjudicada.

Se han presentado avances en cuanto a la visualización del problema y organismos que se encargan de promover procesos para la implementación de la perspectiva de género (PDG), tal es el caso de Red Nacional de Instituciones de Educación Superior (RENIES) y el Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (ONIGIES). RENIES se formalizó en el 2012 y actualmente está integrada por 52 instituciones de educación superior (IES) cuyo fin es impulsar e implementar procesos de institucionalización y transversalización de la igualdad de género (CIEG, 2020). Cuyo objetivo también consiste en:

Articular esfuerzos institucionales a fin de promover procesos de institucionalización y transversalización de la PDG y hacer efectiva la paridad al interior de las comunidades de educación superior apostando cambios estructurales y al impulso de políticas a favor de la igualdad entre mujeres y hombres, en cumplimiento a acuerdos firmados por México en la Conferencia Mundial sobre Educación Superior en el siglo XXI Visión y Acción, organizada por la UNESCO, celebrada en 1998. (ANUIES, 2020)

En cuanto al ONIGIES: “Posibilita un diagnóstico de situación como punto de partida para: Institucionalizar y visualizar la elaboración de planes de igualdad” (ANUIES, 2020). Ambos organismos tienen como fin el implementar estrategias para la incorporación de la PDG en las IES y al mismo tiempo elaborar planes y programas para la prevención, combate y erradicación de la violencia de género en las universidades.

Justificación:

Se tenía la creencia de que la violencia era un problema que acontecía en la educación básica y la media superior, sin embargo, a partir de 2007 comienzan a surgir investigaciones sobre la violencia en las IES. Estas investigaciones están dando un giro y las universidades han tomado protagonismo, en especial en el tema de violencia de género.

Las IES han acaparado la atención de los medios de comunicación con noticias entorno a la violencia de género que se vive dentro de ellas reflejando que es un serio problema que requiere ser atendido. Ante esta situación, se reconoce que las universidades no son lugares seguros dando a conocer mediante noticias, experiencias y algunos casos

denunciados y documentados, series de agresiones contra las mujeres (como se ha discutido son las más propensas a ser víctimas) por parte de miembros de la comunidad universitaria (CU) (docentes, estudiantes y administrativos).

El artículo 8 de la Ley General de Educación señala que:

La educación que el Estado imparta luchará contra los prejuicios, la formación de estereotipos, la discriminación y la violencia especialmente la que se ejerce contra las mujeres y niños, debiendo implementar políticas públicas de Estado orientadas a la transversalidad de criterios en los tres órdenes de gobierno. (H. Congreso de la Unión, 1993, p.3)

Por tal motivo, las IES deben implementar estrategias para combatir y erradicar la violencia de género, tales estrategias pueden consistir en la creación e implementación de protocolos de atención y erradicación a la violencia de género. Cabe mencionar que hasta la fecha son 20 los protocolos existentes, algunos continúan en proceso de elaboración, mientras que para algunas universidades pareciera que el tema no les es relevante o se carece de personal capacitado y de información al respecto. Mientras que aquellas que cuentan con estos documentos, no los implementan.

No obstante, se revisarán los seis protocolos de las universidades que fueron las primeras en contar con ellos, UAS, UMSNH, UV, UQR, UG y UNAM posteriormente se tomará como campo de estudio la UAEM que se encuentra en proceso de creación de su protocolo además de haber tomado en consideración las situaciones con las y los estudiantes que prefieren silenciar sus vivencias en cuanto a las prácticas de violencia ya que tienen el miedo a las represalias y principalmente al tener que encarar a sus agresores. Es importante no dejar de lado la situación en cuanto a la inseguridad del estado de Morelos a que a partir del 2006 ha sido motivo para que su población se sienta insegura en los espacios como en la vía pública y las instituciones, sin quitarle el valor a los testimonios de compañeras y compañeros que han sido víctimas de la inseguridad del campus al no tener filtros de seguridad de ingreso y de salida y al mismo tiempo no contar con una delimitación física con el bosque. Sin mencionar las diferentes situaciones en las que compañeras mujeres han sido víctimas de agresión y acoso por parte del personal docente y administrativo.

Por lo señalado en el párrafo anterior, se pretende realizar una investigación en donde se identifiquen y caractericen los obstáculos que experimentan las universidades para la implementación de estos protocolos de atención. En qué consisten esos obstáculos, por qué se generan y de qué manera pueden ser superados.

Hipótesis:

H1. La presencia mayoritaria de varones en los puestos altamente jerárquicos es considerada como uno de los principales obstáculos para la creación e implementación de los protocolos de atención a la violencia de género en las universidades.

H2. La falta de denuncias se debe a que no existen sanciones hacia los agresores.

H3. Las universidades como instituciones reproducen el acoso y hostigamiento como formas de gobierno que el Estado normaliza y acepta.

II. Conceptos alrededor de la violencia

En este apartado se describe qué es y en qué consiste la violencia, cómo ésta se clasifica, hasta llegar a adentrarnos a la violencia de género. Comenzando por Rojas, (1995), define violencia como un “uso intencionado de la fuerza física en contra de un semejante con el propósito de herir, abusar, robar, humillar, dominar, ultrajar, torturar, destruir o causar la muerte”. La Organización Mundial de la Salud (2002), en adelante OMS, define violencia como:

El uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, contra otra persona, grupo o comunidad, que tenga muchas probabilidades de causar lesiones, daños psicológicos, trastornos del desarrollo, privaciones y la muerte. (p. 5)

Con esta definición y la de Rojas (1993) se puede interpretar que violencia es una acción mal intencionada cuyo objetivo es el dañar o perjudicar a una o varias personas de distintas maneras. Puede manifestarse desde agresiones físicas como golpes, empujones, etc. Hasta con comentarios hirientes que buscan la denigración de la parte afectada.

Para entender cómo se lleva a cabo la violencia, Johan Galtung (1998) distingue tres formas: violencia directa, violencia estructural y violencia cultural. Cada una de estas formas de violencia se sitúa en cada esquina del triángulo que se presenta en la figura 1.

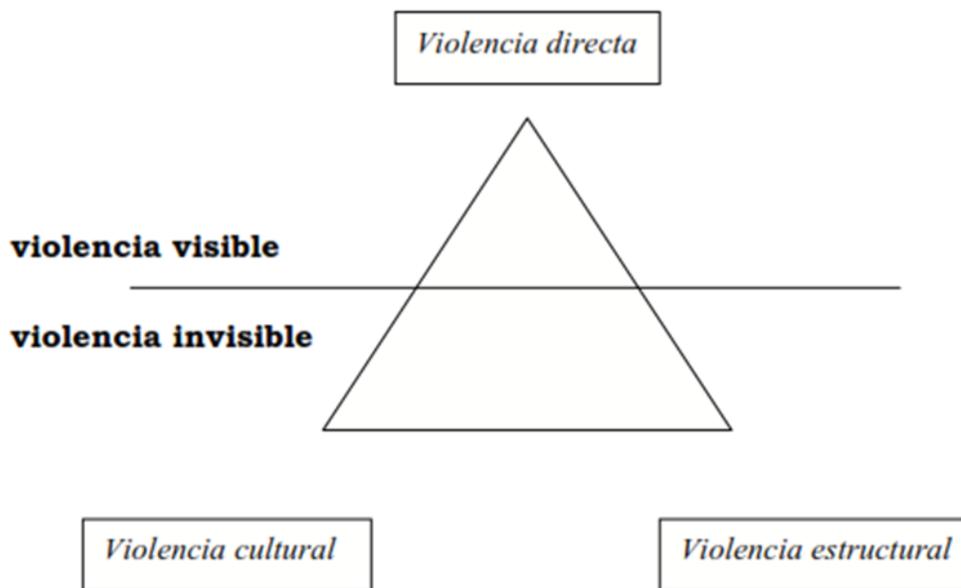


Figura 1. Triángulo de la violencia (Johan Galtung). Fuente: Galtung, J.(1998).

El triángulo de la violencia se divide en dos partes, la primera corresponde a la violencia visible la cual puede ser apreciada a simple vista y la segunda pertenece a la violencia invisible, como su nombre lo indica, es aquella que no puede apreciarse y que llega a ser “normalizada” (Bourdieu & Passeron, 1997), es decir, que llega a ser tan común y parte de la vida cotidiana que se considera normal. En cuanto a las esquinas del triángulo, en la punta se encuentra la violencia directa, que es visible mediante manifestaciones como golpes, empujones, etc. En la segunda esquina a la derecha se encuentra la violencia cultural la que se puede identificar con manifestaciones de rechazo entorno a rasgos culturales y en la tercera esquina se encuentra la violencia estructural que afecta con manifestaciones de discriminación, marginación o explotación (Galtung, 1990).

Otra clasificación de la violencia, es la que presenta Frías (2017) quien la establece de una manera más específica y detallada. Se citará a continuación. (p. 133-134).

- Física: Cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas.
- Sexual: Cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder.
- Económica: Toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.
- Patrimonial: Cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima que se manifiesta en la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima.
- Psicológica o emocional: Cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.
- Femicida: Forma extrema de la violencia de género contra las mujeres, producto de la violación de sus derechos humanos, en los ámbitos público y privado, conformada por el conjunto de conductas misóginas que pueden conllevar impunidad social y del estado y puede culminar en homicidio y otras formas de muerte violenta de mujeres.
- Violencia laboral y docente: Se ejerce por personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima independientemente de la relación jerárquica consistente en un acto o una omisión de abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad, y seguridad de la víctima que impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.
- Violencia institucional: Actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin, dilatar, obstaculizar o impedir el goce y el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su

acceso al disfrute de las políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia (Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo del Estado de Morelos, 2017).

En la clasificación anterior se enlistan y definen las diversas formas de violencia y recién se ha añadido a esta misma, la violencia feminicida, “implica la experiencia de cualquiera o todas las formas de violencia física, emocional, patrimonial, sexual o emocional que derive en la muerte de las mujeres” (Frías, 2017, p.9). Es decir, puede ir acompañada en cualquiera de las demás formas de violencia. Así como la violencia institucional que son aquellas “acciones u omisiones realizadas por el estado y sus autoridades” (Bodelón, 2014, p.131).

La violencia institucional no solo es ejercida por servidores públicos en espacios asignados por el gobierno, puesto que las universidades también son consideradas instituciones; donde se manifiestan prácticas de ejercicio de poder por parte de sujetos que desempeñan diversos puestos jerárquicos y que por esta condición tienden a ejercer este tipo de violencia dentro de los muros universitarios poniendo en una situación vulnerable a los integrantes de la CU.

Es importante mencionar que la violencia que se vive en el Estado puede ser producto de reproducción de la violencia que se vive dentro de las universidades más no de idéntica manera, ya que se deben considerar los espacios, las autoridades y los sujetos ya que estos elementos son diferentes. Aunque las prácticas de violencia no sean reproducidas de manera idéntica, la violencia normalizada y aceptada queda impune en las instituciones. “Para comprender adecuadamente la violencia de género debemos tomar muy seriamente que tal tipo de violencia se nutre también de violencias institucionales, de acciones u omisiones realizadas por el Estado y sus autoridades” (Bodelón, 2014, p.131). Esto es, que la violencia de género es sustentada por las violencias institucionales y por las demás clasificaciones de violencias anteriormente mencionadas. En cuanto a la violencia de género continúa siendo normalizada, empezando por el Estado y seguido de las demás instituciones.

Cerva (2010), menciona que “todos los aspectos de una organización son afectados por las relaciones con otros interlocutores” (p. 56). Estas interacciones regidas por el género son las que se reproducirán dentro de las IES y que llevarán a “inequidades en el lugar de

trabajo y sus implicaciones –tanto para mujeres, hombres- y las políticas que de ahí resultan” (p. 56), las cuales, se verán afectadas por los obstáculos para su planeación, creación e implementación.

Vendrell (2013), menciona que “la cultura institucional y social son prácticamente lo mismo, y ambas se encuentran articuladas a partir de una cultura simbólica” (p. 168). Es decir, las universidades son instituciones educativas en cuyo interior se llevan a cabo interacciones entre sujetos provenientes de diferentes contextos sociales en los que han sido formados culturalmente y han adquirido aprendizajes y prácticas diversas que llevarán a las instituciones. Estas prácticas corresponden a un conjunto de símbolos que afectarán a otros sujetos a su alrededor y el género, permite visualizar una diferenciación entre hombres y mujeres marcada desde un contexto social donde la mentalidad masculina desde el punto de vista de la sociedad se considera indispensable para liderar y formar sus instituciones y que tal como menciona Cerva (2010), “toda institución u organización estatal está implicada en el establecimiento y reproducción de ciertas relaciones de género” (p. 58). sin dejar de lado dos puntos de las organizaciones (Cerva, 2010, pp. 58-59).

- Las organizaciones no son neutrales, son espacios que surgen de ciertos contextos institucionales y en su base se producen y reproducen relaciones de poder que tienen un efecto en las desigualdades de género.
- Las organizaciones han sido fundadas bajo una lógica que pone en relieve el ideal hegemónico masculino. Las instituciones representan la hegemonía masculina.

Lo anterior permite visualizar que en las IES los puestos de mayor de mayor jerarquía son ocupados en su mayoría por varones, lo cual trae consigo la reproducción de relaciones desiguales entre los sujetos que interactúan en estas instituciones. Sobre el tema organizacional-institucional se hablará más detalladamente en los próximos apartados.

III. Género y violencia de género un acercamiento (Desde las corrientes humanistas)

Como un primer acercamiento, se tomaron en cuenta los estudios de género de diversas disciplinas como la Sociología, la Historia, la Antropología y la Psicología, entre ellos

destacan los de Joan Scott (1986), Gayle Rubín (1986), Gerda Lerner (1990) y Joan Vendrell (2013). Los cuales se explicarán a continuación.

Desde la antropología, Vendrell (2013), define a la violencia de género como aquella.

Llamada a veces también machista, o sexista, suele ser considerada como una disfunción o un desarreglo dentro de algo que, de no ser por esos brotes violentos, resultaría ser un sistema o arreglo social armonioso y pacífico (...) sigue presentándose como formando parte del orden de lo inevitable, de un “real” que muy pocos se cuestionan seriamente, dado que se trata de una realidad, como lo hemos visto, plenamente naturalizada. (Vendrell, 2013, pp.175-176)

Esa normalización y aceptación de la violencia por la sociedad es lo que impide que sea visibilizada dentro de las universidades

El uso de la violencia para mantener y reforzar el orden de género se encuentra por lo general institucionalizado (...) La violencia sigue siendo esencialmente masculina, incluso cuando la ejercen las mujeres, ya sea por delegación o en situaciones creadas por las estructuras de la dominación masculina. La violencia humana (...) tiene género. (Vendrell, 2013, p.178)

La violencia de género tal como se vive y produce en el contexto social donde es aceptada, normalizada y ejercida en su mayoría por hombres, será reproducida en las instituciones lo que originará ambientes hostiles que serán aceptados y, por tanto, difíciles de visibilizar, atender y erradicar.

Rubín (1986), muestra el concepto del sexo-género explorando diversos contextos a lo largo de la historia para entenderlo. En el artículo *El tráfico de mujeres: notas sobre la "economía política del sexo"*, desde la mirada del capitalismo, las mujeres han contribuido a este sistema no con la fuerza del trabajo sino como parte de la plusvalía, es decir, su aporte se refleja no en actividades de trabajo y producción como los hombres sino de manera simbólica ya que no puede haber producción sin el trabajo doméstico, trabajos en el hogar que mantengan en pie a la fuerza trabajadora que en este caso son los hombres.

Mediante este trabajo la autora hace mención del concepto “el sistema sexo-género” y el de parentesco. El primero lo define como “conjunto de disposiciones por el que una

sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana y en el cual se satisfacen esas necesidades humanas transformadas” (Rubín, 1986, p.97). Es decir, es un proceso de transformación, de moldeo y de asignación de tareas propias de hombres y mujeres dependiendo del sexo biológico.

Un ejemplo sencillo es que en el artículo se menciona a la mujer domesticada. La mujer se hace doméstica cuando las relaciones sociales se llevan a cabo, estas relaciones la forman como un producto dispuesto a servir en tareas supuestamente no apropiadas para hombres como lo son las tareas del hogar que no requieren esfuerzo físico ya que, a lo largo de la historia y en todos los contextos sociales, las mujeres han sido vistas como seres inferiores y débiles porque nuestro sexo biológico nos proporciona caracteres que nos hacen ver distintas físicamente a los hombres, lo que conlleva a pensar que no somos capaces de realizar las mismas actividades que ellos y ellos no pueden realizar las mismas actividades que nosotras, debido a que la mujer es considerada simple y un sujeto que no requiere empleo de la fuerza.

En cuanto al parentesco, Rubín (1986) lo define como: “sistema de categorías y posiciones que a menudo contradicen las relaciones genéticas reales (...) idioma de la interacción social que realiza la actividad económica, política y ceremonial además de la sexualidad” (p. 106). A partir de este idioma se comienza una especie de intercambio, un intercambio de mujeres. Nuevamente se hace presente la desvalorización de las mujeres ya que no solo por sus características biológicas se le ha hecho menos, además se les ha prohibido la libertad y demás derechos ya que es ocupada para establecer relaciones de subsistencia entre grupos. Un ejemplo que cita la autora son los de las tribus, donde las mujeres son consideradas como medio de intercambio para establecer relaciones económicas entre los grupos sociales, usada como objeto, moneda y contrato.

En el texto, la autora muestra un panorama donde es preciso “terminar con los prejuicios y moldes que desde tiempo atrás evitan el avance hacia una equidad de género en la sociedad. Por ejemplo, acabar con los estereotipos, una revolución feminista completa que liberaría formas de expresión sexual, y liberaría a la personalidad humana del chaleco de fuerza del género” (p. 131). Con ello, quiere llegar a luchar por esa sociedad sin género, que

sin importar la anatomía las mujeres pueden realizar diversas actividades, elegir sus preferencias sin que sean impuestas desde temprana edad o incluso desde antes de nacer.

El panorama que muestra la autora es claro al hacer un recorrido histórico sobre el papel y trato de las mujeres quienes han sido parte del sistema sexo-género al que ella se refiere, es decir, se es formada por un conjunto de normas sociales apropiadas al sexo biológico lo que ocasiona restar derechos y valor lo cual se ha venido suscitando a través de años y en diversos contextos por lo que la autora propone una revolución feminista, es una tarea difícil, pero puede lograrse si hombres y mujeres rompen con las creencias y pensamientos de asignación de papeles sexuales.

En cuanto a Scott (1986), se refiere al género como “categoría social impuesta sobre un cuerpo sexuado (...) ofrece un modo de diferenciar la práctica sexual de los roles sexuales asignados a mujeres y a hombres” (p. 271). Lo cual puede interpretarse como una serie de construcciones que la sociedad cree correctas para hombres y mujeres. Estas construcciones pueden definirse como actividades propias para hombres y propias para mujeres, que acordes a sus características biológicas serán asignadas.

Lerner (1990) habla de una naturalización y una dominación por parte de los varones hacia las mujeres que ha existido a través de los años. En una de las entrevistas a la autora, se menciona lo siguiente:

¿Cómo es que por tanto tiempo no sabíamos que éramos subordinadas? Otros grupos que fueron subordinados en la historia, campesinos, esclavos, pueblos colonizados, cualquier tipo de minoría étnica. Todos esos grupos notaron rápidamente que eran subordinados y crearon teorías sobre su liberación y sobre sus derechos como seres humanos y que tipo de lucha realizar para liberarse. Pero las mujeres no lo hicieron. Esa es la pregunta que quería explorar. Para entenderla, tenía que entender. Si el patriarcado era, como la mayoría se nos ha enseñado, una condición natural casi dada por Dios, o si era una invención humana. Resultado de un periodo histórico específico (...) El patriarcado es un invento humano que fue creado por hombres y mujeres en cierto punto del desarrollo histórico de la raza humana (...) Ya no es apropiado, la razón por la cual nos es tan difícil entenderlo y combatirlo es que fue institucionalizado (Lerner, 2015).

En el párrafo anterior la autora habla del patriarcado el cual define que es un invento por hombres y mujeres en un periodo histórico específico pero que ya no es necesario, y sin embargo éste se ha institucionalizado. Al institucionalizarse, éste se vuelve en una forma de dominio y de subordinación hacia las mujeres, más adelante se explicará el concepto de institucionalización, por tanto, el patriarcado es reproducido por las organizaciones tanto sociales, académicas, etc.

Respecto a la subordinación femenina, la autora menciona que influyen los factores biológicos, esas características que nos diferencian a hombres y mujeres.

El hombre cazador, superior en fuerza, con aptitudes, junto con la experiencia nacida del uso de útiles y armas, protege y defiende “naturalmente” a la mujer, más vulnerable y cuya dotación biológica la destina a la maternidad y a la crianza de los hijos. Por último, esta interpretación determinista biológica se aplica desde la Edad de Piedra hasta el presente gracias a la aseveración de que la división sexual del trabajo basada en la “superioridad” natural del hombre es un hecho y, por consiguiente, tan válido hoy como lo fuera en los primitivos comienzos de la sociedad humana (Lerner, 1990, p.23).

La autora hace referencia a que desde la Edad de Piedra ha existido una subordinación hacia las mujeres la cual ha sido naturalizada hasta nuestros tiempos. En la cita anterior Lerner, señala que debido a su fenotipo, el hombre se ha considerado superior a la mujer por esas características que lo dotan de mayor fuerza en comparación de ellas quienes por la misma razón biológica fueron consideradas débiles, por lo tanto, al realizar la repartición de tareas a los hombres se les asignaron tareas como la caza, elaboración de armas y se fueron moldeando para proteger a las mujeres, mientras que a ellas se les asignaron tareas poco laboriosas y sin empleo de la fuerza como la agricultura, la crianza de los hijos y la domesticación. Con este ejemplo y lo que menciona la autora, se está luchando desde miles de años en contra de la subordinación, lucha que sigue en pie.

Las tres autoras mencionadas anteriormente hablan sobre la dominación, la normalización y subordinación de las mujeres con base a las características biológicas que en un principio por ser diferentes a las de los hombres les adjudicaron inferioridad, lo cual llevó a la normalización, a tomarlo como parte de la vida cotidiana y a no hacer nada al

respecto, se ha permitido ese moldeado de las mujeres desde mucho tiempo atrás, en donde hasta la fecha se les asigna tareas “correctas” acorde a sus características biológicas, tareas, comportamientos que la sociedad dictamina propio de mujeres.

En este apartado se realizará un acercamiento a la violencia de género, empezando por el concepto género, sus definiciones y manifestaciones de violencia respecto al mismo. Según el Diccionario de la Real Academia Española, género se refiere al “conjunto de seres que tienen uno o varios caracteres comunes. Clase o tipo a que pertenecen personas o cosas” (...) (Real Academia Española, 2016). Categoría que analiza “cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una sociedad” (Instituto Nacional de las Mujeres, 2007, p. 72). Es decir, diferencias respecto a lo que es correcto para cada sexo. Lamas en Scott, lo define como un “elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género, es una forma primaria de relaciones significativas de poder” (Instituto Nacional de las Mujeres, 2007, p. 73). Esto es, que el género son el conjunto de diferencias que distinguen lo femenino de lo masculino y que estas diferencias van a ser parte de las relaciones de poder que la misma sociedad ha construido al asignar lo que es correcto para las mujeres y correcto para los hombres.

El concepto de género se usó por primera vez en 1950, aunque hasta 1968 Robert Stoller, mediante una investigación afirmó, que “aquello que determina una identidad, el comportamiento, masculino o femenino no es el sexo biológico, sino las expectativas sociales, ritos, costumbres y experiencias que ciernen sobre el hecho de haber nacido hombres o mujeres” (Instituto Nacional de las Mujeres, 2007, p. 73).

El concepto de Campero (1999), define género como “al tipo o especie. *Gender*, en inglés, hace referencia al sexo que tienen las personas, animales y plantas. En concreto, género es el conjunto de atribuciones socioculturales dirigido hacia uno u otro sexo (Campero, 1999). Martha Lamas (2008) lo define como una “terminología que suele emplearse para referirse al conjunto de ideas, representaciones, prácticas, y descripciones que desarrolla una cultura a partir de la diferencia anatómica de los sexos para simbolizar y construir socialmente lo que es propio de los hombres y propio de las mujeres” (Lamas, 2008). Sandoval, Humberto, y Pérez, (2015) definen que género como:

Una construcción sociocultural del sexo biológico de las personas, por medio de la cual se simboliza de manera diferenciada el cuerpo de los seres humanos a partir de su fenotipo (genitales); desde esta construcción cultural las personas son socializadas de forma asimétrica, así asumen una forma de ser y estar en el mundo de manera diferenciada que posibilita relaciones de poder entre los sexos. (p. 9)

El género es uno de los principales elementos a tomar en cuenta para poder visualizar y comprender la violencia que existe en torno a él. Si bien, es una construcción social, ha sido tema de interés en las IES, sobre todo en cuanto a al tema de violencia de género la cual debe ser visibilizada, atendida y erradicada de las universidades. A continuación, se presenta una tabla con otros conceptos relacionados al género que ayudarán a comprender mejor este apartado.

Tabla 1
Conceptos principales respecto al género

Concepto	Definición
Perspectiva de género	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis que se utiliza para mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres radican en su determinación biológica pero también en diferencias culturales que suelen asignarse a los seres humanos, las cuales han generado desigualdades de trato, acceso y oportunidades • Investiga las maneras en que la cultura otorga distintos significados al hecho de ser hombre o mujer • Sirve para reconocer que muchas de las creencias y normas que dictaminan lo propio de los hombres y de las mujeres son simbolizaciones, o sea, construcciones culturales
Identidad de género	<ul style="list-style-type: none"> • Implica comportamientos, lenguaje y actitudes, es decir, tiene que ver con los sujetos y su condición de género, así como con sus formas de vida • No por nacer con genitales masculinos o femeninos nuestra identidad de género ya está definida, ésta se define dependiendo los factores sociales del lugar donde nos desarrollemos • Son las formas de conducta que la sociedad determina “apropiadas” para distinguir a los hombres de las mujeres, lo cual va de la mano con los roles de género
Rol de género	<ul style="list-style-type: none"> • Se refiere a lo que la gente hace o dice para determinar su estatus de niño u hombre, niña o mujer respectivamente. Esto incluye elementos como la forma de hablar, movimientos, ocupaciones y otros factores • Los roles de género son creados por la sociedad decretando que actividades, trabajos y formas de ser son

	apropiadas para los hombres y para las mujeres. Se forma nuestro comportamiento y personalidad
Estereotipo	<ul style="list-style-type: none"> • Conjunto de patrones o creencias que comparten la comunidad y el grupo social que influyen directamente en los individuos, ya que funcionan como modelos de comportamientos que suscitan conductas y pensamientos que dirigen el rumbo de sus vidas
Prejuicio	<ul style="list-style-type: none"> • Son actitudes y comportamientos que derivan de un juicio de valor erróneo y rígido sobre las personas. Son de todo tipo y se originan en los esquemas de pensamiento estereotipados

Nota: Fuente: Elaboración propia a partir de las definiciones de Piñones (2012), Campero (1999), Spade y Valentine (2011) y Money (1955).

Es importante señalar que se analizaron los protocolos de las seis universidades que fueron las primeras en contar con estos documentos. Así como el funcionamiento de manera general de los mismos contra la violencia de género después de su creación. Los resultados no han sido los esperados como lo menciona más adelante Montiel (2019), debido a que existen factores culturales, de contexto, entre otros que deben tomarse en cuenta. Por ello en este apartado se explican algunos conceptos de Bourdieu que son importantes para entender el actuar de los miembros de la CU y el de la institución hacia las y los afectados por la violencia dentro del *campus*. Como primer punto se habla sobre el espacio social que para Bourdieu (1998):

Es una representación abstracta, producida al precio de un trabajo específico de construcción y que proporciona, a la manera de un mapa. El espacio social es el espacio de la existencia cotidiana, con sus distancias guardadas y marcadas con sus allegados que pueden estar más distantes que los extraños (...) un punto de vista sobre el conjunto de puntos a partir de los cuales los agentes ordinarios (...) dirigen sus miradas hacia el mundo social (...) pero lo más importante, es sin duda, que la cuestión de este espacio se plantea en este propio espacio, que los agentes tienen sobre este espacio, del que no sería posible negar la objetividad, unos puntos de vista que dependen de la posición que en el mismo ocupan, y en los que a menudo se expresa su voluntad de transformarlo o de conservarlo. (p. 169)

En el contexto de esta investigación, el espacio social lo conforma el estado de Morelos.

Cuenta con 4870 m2 de superficie, que lo colocan en el segundo estado más pequeño de la República, los índices de violencia, bajo un gobierno que maquilla cifras, miente y tiene intrincadas redes de complicidad criminal (...) que son proporcionalmente semejantes a estados como Veracruz, Guerrero, Michoacán o Tamaulipas” (Sicilia, 2016, p. 9).

La situación en cuestión de violencia que se vive en Morelos hace que sus habitantes se muevan en un ambiente hostil, en constante miedo porque su seguridad se vea afectada. Por tal motivo, los espacios en Morelos se consideran inseguros incluyendo a sus instituciones donde se acepta, se normaliza y se silencia la violencia, misma que es llevada al interior de sus planteles educativos con diferentes prácticas entre ellas el acoso escolar, acoso sexual, discriminación, entre otras.

Aunque los sujetos contribuyen a la construcción del espacio social, cada quien lo percibe de manera diferente, esto es por el *habitus*.

El *habitus* es a la vez, en efecto, el principio generador de prácticas objetivamente enclasables y el sistema de enclasamiento (*principium divisionis*) de esas prácticas. Es en la relación entre las dos capacidades que definen al *habitus* –la capacidad de producir unas prácticas y unas obras enclasables y la capacidad de diferenciar y de apreciar estas prácticas y estos productos (gusto)- Donde se constituye el mundo social representado, esto es, el espacio de los estados de vida. (Bourdieu, 1998, p. 169)

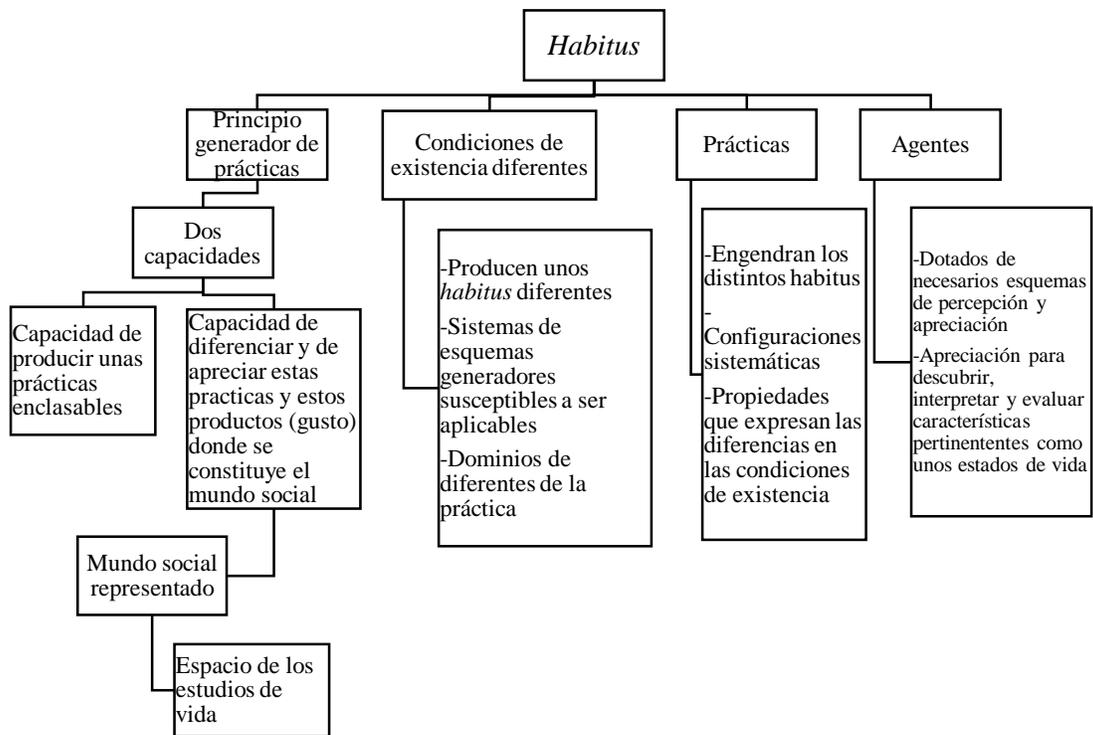


Figura 2. Cuadro elaborado a partir de la lectura de “El habitus y el espacio de estilos de vida” (Bourdieu, 1998, p.169-170).

En el esquema se explica el concepto de *habitus* de Bourdieu (1998) quien lo menciona como aquel elemento generador de prácticas. El *habitus* es una característica que poseen los seres humanos, en palabras de Bourdieu, “agentes”. Cada uno con un *habitus* propio y diferente que posteriormente conformarán estilos de vida, cada uno lleno de prácticas propias y percibidas de diferente manera por los agentes. Del *habitus* parten los comportamientos, formas de ser y actuar de los individuos que conforman un espacio social. Si se lleva al espacio universitario (Suárez, 2015), cada integrante tendrá su propio *habitus* diferente del de los demás, de ahí la capacidad de percepción y aceptación de sus actos. Suárez (2015) plantea al campo:

Espacio social jerarquizado, un universo que depende de la representación que de él se hacen los agentes; estos pueden sacar partido de la pluralidad de los principios de jerarquización (...) se convierten en el contexto donde pueden observarse la relación entre el capital cultural y el campo. (Suárez, 2015, p. 104)



Figura 3. Cuadro elaborado a partir de la perspectiva de Suárez “El capital cultural de los estudiantes de nuevo ingreso a las disciplinas de humanidades en la Universidad Veracruzana”. (Suárez, 2015, p.102).

El campo se refiere a la delimitación donde se lleva a cabo la interacción de los agentes, aquellos sujetos que cuentan con un *habitus* y que cada uno desempeña diferentes funciones que corresponden al sentido práctico definido como aquellas “estrategias construidas con las situaciones que el campo les presenta. Dependen de la posición que ellos detentan en un campo determinado” (Suárez, 2015, p. 102).

En cuanto al sentido práctico, refiere esas construcciones que los agentes desempeñan dependiendo de las posiciones en las que se encuentren de acuerdo al campo. En este caso, la Universidad corresponde al campo, la CU a los agentes poseedores de un *habitus* y que dependiendo la situación que se presente en el campo será su comportamiento. Sin embargo, existe otra definición más particular sobre campo, la presenta Suárez (2015) apoyándose en Bourdieu; tal definición es la de campo universitario.

Espacio social jerarquizado, un universo que depende de la representación que de él se hacen los agentes; estos pueden sacar partido de la pluralidad de los principios de jerarquización (...) se convierten en el contexto donde pueden observarse la relación entre el capital cultural y el campo. (Suárez, 2015, p. 104)

Este concepto permite comprender que estamos en un espacio donde se llevan a cabo ciertas prácticas que pueden ser “correctas” o “incorrectas” dependiendo del *habitus* de cada integrante de la CU. Ahora bien, las IES son campos universitarios que en su quehacer diario

desarrollan prácticas diversas desempeñadas por los agentes que integran la CU que como se ha hecho mención, se crean dentro de los muros y en su mayoría son prácticas que consisten en juegos de poder donde se debe demostrar que se tiene un cierto control sobre el otro, además, este control es normalizado, a lo que Bourdieu llama violencia simbólica.

El autor explica que existe un tipo de violencia que es imperceptible y que es por ello que los sujetos no se dan cuenta que la están ejerciendo o que son afectados por ella.

La violencia simbólica, violencia amortiguada, insensible e invisible para sus propias víctimas que se ejerce esencialmente a través de los caminos puramente simbólicos de la comunicación y del conocimiento o, más exactamente del desconocimiento o en último término, del sentimiento (...) dominación ejercida en nombre de un principio simbólico conocido y admitido tanto por el dominador como por el dominado, un idioma (o manera de modularlo), un estilo de vida (o una manera de pensar, de hablar o comportarse) y, más habitualmente, una característica distintiva, emblema o estigma, cuya mayor eficacia simbólica es la característica corporal absolutamente arbitraria e imprevisible, o sea el color de la piel. (Bourdieu, 2000, p. 5)

La violencia simbólica corresponde a todas las prácticas invisibles, sutiles y normalizadas que el dominador ejerce sobre el dominado, son prácticas que se viven diariamente en diversos espacios y que se desconocen cómo violentas. Fernández (2005), se encarga de realizar una aproximación analítica basándose en el concepto de Bourdieu mediante el cual relaciona este tipo de violencia con situaciones como la dominación y legitimación. Para Fernández (2005) “la dominación simbólica se basa en el desconocimiento y el reconocimiento de los principios en nombre de los cuales se ejerce” (p.13). Es decir, no se es consciente que se está ejerciendo un tipo de violencia debido a que ésta es sutil y normalizada.

El mismo autor menciona una relación entre el lenguaje y la violencia simbólica, así como con la dominación masculina. Cabe señalar que existe un capital simbólico al que Bourdieu considera una “propiedad cualquiera, fuerza física, riqueza, valor guerrero, que percibido por unos agentes sociales dotados de categorías de percepción y valoración que permiten percibirla, conocerla eficientemente como una verdadera fuerza mágica” (p.9). Este capital simbólico lo poseen los agentes dentro de un espacio social, de un campo universitario

siendo parte del *habitus*; este capital simbólico será moldeado acorde al rol de cada sujeto tanto en sociedad como en lo institucional.

La violencia simbólica en las universidades se ha manifestado mediante prácticas que como se menciona en la literatura, son imperceptibles, normalizadas y sutiles. Antes de abordar con mayor precisión este rubro, es importante mencionar que existe una dominación masculina en las instituciones donde existe un vínculo entre la dominación, violencia simbólica y legitimación, misma que se esquematiza de la siguiente manera.

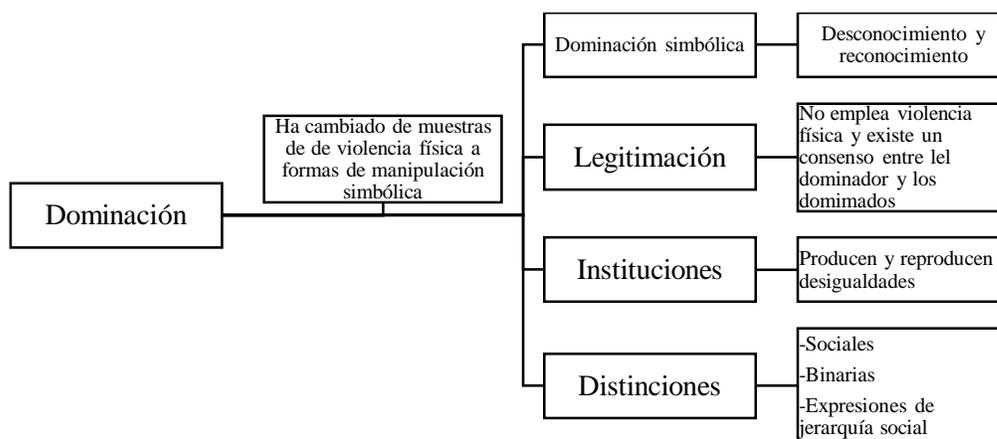


Figura 4. Cuadro elaborado a partir del apartado “Dominación, violencia simbólica y legitimación” (Fernández, 2005, p.11).

Dentro del campo universitario se ejerce la dominación entre los agentes que corresponden a la CU quienes jerárquicamente poseen cierto nivel de poder. Las y los docentes son aquellos integrantes de la CU que ejercen mayor poder sobre los demás, siendo los estudiantes los más susceptibles a la dominación. Las y los administrativos se encuentran en un punto medio, pero por encima de los estudiantes debido a los privilegios que poseen. La manera en que se manifiesta el poder simbólico y el de legitimación es cuando dentro del campo universitario se aceptan las posiciones de poder y las prácticas de la violencia simbólica las cuales se ejercen de acuerdo al *habitus* de cada integrante.

Fuera del dualismo sujeto-objeto, el *habitus* apela cómo individuo y mundo interactúan en la praxis social. Y esto implica que las relaciones de dominación no provienen “de fuera”, sino que son parte del sistema de clasificación del orden

simbólico que atraviesa el mundo social y está incorporado en el individuo (Posada, 2017, p. 253).

Es decir, vivimos en un sistema social donde se nos ha indicado que la subordinación es parte de nuestro quehacer diario, donde siempre debe haber una persona arriba de nosotros que consideremos superior y por tanto normalicemos esa dominación de la cual se habla, una dominación que pasa a ser tan discreta y silenciosa que no es perceptible. Cabe mencionar, que las prácticas simbólicas que se encuentran dentro del campo universitario son aquellas donde se ejerce dominación y legitimación por ambas partes, tratándose de malos tratos, sobajamiento, acoso sexual, acoso verbal, miradas lascivas, entre otras que no ejercen violencia física pero que están ahí y tienden a normalizarse y que al mismo tiempo obstaculizan el combate a la violencia de género dentro de las instituciones.

La dualidad masculino-femenino, constituye el *habitus* que realiza la dominación de la violencia simbólica entre dominadores (hombres) y dominados (mujeres): “Como producto de la historia de un individuo, en cuanto que experiencia conquistada, el *habitus* es el resultado de un fuerte trabajo de socialización que se efectúa por medio de la socialización y las instituciones (familia, jardín de infancia, colegio, etc.) y que nos confronta con las formas de pensamiento y de puntos de vista, así como con los esquemas y principios vigentes de la acción y de los principios del juicio y de la valoración. Bourdieu concibe el sujeto como radicalmente socializado desde el inicio, que incorpora el orden social en forma del *habitus*” (Posada, 2017. p. 254)

Referente a la dualidad masculino-femenino; dominador-dominado, ésta es el resultado de un proceso de socialización que se ha normalizado a través del tiempo aceptando la posición de dominante para el lado masculino y la de dominado al lado femenino, producto de las prácticas que tanto la sociedad, como las instituciones han construido y permitido; lo que da a luz a la dominación masculina, que se entiende como a través de la masculinización de los cuerpos masculinos y feminización de los cuerpos femeninos se opera, una somatización del arbitrario cultural, es decir, una construcción durante del inconsciente (Bourdieu, 2000). La dominación masculina convierte a las mujeres en objetos simbólicos.

Cuyo ser (*ese*) es un ser percibido (*percibi*), tiene el efecto de colocarlas en un estado permanente de inseguridad corporal o, mejor dicho, de dependencia simbólica. Existen fundamentalmente por y para la mirada de los demás, es decir, en cuanto que

objetos acogedores, atractivos, disponibles. Se espera de ellas que sean “femeninas”, es decir, sonrientes, simpáticas, atentas, sumisas, discretas, contenidas por no decir difuminadas. Y la supuesta “feminidad” sólo es a menudo una forma de complacencia, respecto a las expectativas masculinas, reales o supuestas, especialmente en materia de incremento del ego. Consecuentemente, la relación de dependencia respecto a los demás (y no únicamente respecto a los hombres) tiende a convertirse en constitutiva de su ser. (Bourdieu, 2000, p. 50)

En relación a la cita anterior, se explica en que consiste la dominación masculina señalando la construcción de una percepción de las mujeres considerándolas como seres inferiores, objetos cuya forma de ser debe sumisa, dependiente de un hombre y tiene que agradar al ojo humano. Bourdieu (2000) explica que la feminidad es considerada a la vista de los demás como un atributo de las mujeres para complacer mediante su simpatía, sumisión y demás características que la sociedad considere correctas para una mujer. Ahora bien, esta dominación masculina se representa dentro de las instituciones mediante prácticas de exclusión, discriminación, abuso de poder, sexismo y acoso sexual, mismas que el autor menciona. Ante ello, se produce una aceptación y normalización de estas prácticas de violencia ya que son invisibilizadas y que la misma sociedad e instituciones han hecho parte del quehacer diario.

La dimensión simbólica del poder, en este entramado de relaciones, descansa sobre el acuerdo con la dominación de los dominados, porque

Los dominados aplican a las relaciones de dominación unas categorías construidas desde el punto de vista de los dominadores, haciéndolas aparecer de ese modo como naturales (...) La violencia simbólica se instituye a través de la adhesión que el dominado se siente obligado a conceder al dominador (por consiguiente, a la dominación) cuando no dispone, para imaginarla o para imaginarse a sí mismo o, mejor dicho, para imaginar la relación que tiene con él, de otro instrumento de conocimiento que aquel que comparte con el dominador y que, al no ser más que la forma asimilada de la relación de dominación, hacen que esa relación parezca natural (...) Según esta apreciación, las mujeres participarían de las relaciones de dominación patriarcal, en tanto cuanto reproductoras de tales relaciones como si fueran “el orden natural de las cosas”. Se trataría de la incorporación de la

dominación masculina que se da en el proceso de socialización con sus diferentes entramados” (Posada, 2017. p. 254).

Es decir, aceptar estas prácticas sin tener opción a protestar y normalizarlas con tal de tener una aceptación en las instituciones. Por lo que dentro de las mismas se genera un ambiente hostil donde las principales afectadas son las mujeres, volviéndose vulnerables a la dominación masculina que permea en la sociedad y que, por tanto, es reproducida en sus instituciones.

Una práctica que se vive en los espacios universitarios y que pasa desapercibida es el sexismo, una práctica que consiste en posicionar a las mujeres en el plano de las cosas y los objetos, tachándolas de seres deficientes y cuyos efectos actúan dentro de los campos de acción de las mismas mediante el sometimiento y la restricción, es decir, se debe aceptar ese lugar asignado y al mismo tiempo ser violentadas de manera sutil que les impide ver que son víctimas de violencia (Mingo & Moreno, 2017). Esto un ejemplo de como la dominación masculina se encuentra dentro de las universidades y es parte de un *habitus*; el sexismo se presenta mediante "prácticas cotidianas de relación entre hombres y mujeres, aunque también entre hombres con otros hombres y mujeres con otras mujeres" (Mingo & Moreno, 2017, p.573). Esto es resultado de un *habitus* que rige las relaciones entre hombres y mujeres (Mingo & Moreno, 2017) producto de construcciones sociales e institucionales que hacen que prácticas como esta sean normalizadas y toleradas no solo en una sociedad como la nuestra, sino que son llevadas y reproducidas dentro de las universidades.

El sexismo y demás formas de violencias en las IES, se pueden combatir mediante la denuncia. Sin embargo, la denuncia la llevan a cabo las personas afectadas de la CU, quienes están del lado de las y los sometidos. Por tanto, estas personas deciden no hacerlo, principalmente porque están normalizando la situación al tomarla como parte del quehacer institucional y no la consideran “tan grave”. Este tipo de dominación permite la reproducción de violencias dentro de las IES y debido a que ésta ha sido normalizada y permitida cuando se presentan situaciones de acoso y hostigamiento sexual (AHS), (prácticas más comunes dentro de las IES) es común encontrarse con sentimientos de angustia, miedo e inseguridad los cuales impiden llevar a cabo la denuncia. Sobre este punto Mingo y Moreno mencionan (2017):

- La confrontación queda suspendida por miedo a las represalias.
- La figura docente somete a la figura estudiantil a un régimen de temor y censura.
- Finalmente, la gravedad del caso se acentúa ante la imposibilidad institucional de responder al posicionamiento agencial de la y el estudiante.

Los puntos anteriores son parte del sentir de las personas afectadas por esta violencia simbólica ejercida por la dominación masculina. El temor, un obstáculo que bloquea y no permite la expresión de estas personas, el hablar sobre las situaciones que están viviendo y que nutre este silencio, permitiendo que, prácticas como esta se sigan reproduciendo tras los muros universitarios, por aquellos miembros de la CU que gozan de una posición de poder que les permite ser los dominadores, que en su mayoría son los docentes cuya dominación es aceptada por medio de la construcción de un *habitus* que ha sido generado social e institucionalmente.

3.1 Violencia de género

Para comprender el concepto sobre violencia de género, se cita el elaborado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), (2007), quien la define de la siguiente manera: “la forma de violencia que se fundamenta en relaciones de dominación y discriminación por razón de género y en definiciones culturales donde lo femenino y lo masculino se entienden de manera desigual y jerárquica” (p.93). La violencia de género se basa en el sistema de dominación masculina o androcentrismo, en una relación vertical y desigual que afecta diferencialmente a hombres y mujeres, aunque contundentemente, ha afectado más a las mujeres. Al acentuar las desigualdades, porque se estructura en función del más fuerte, también se expresa de forma intragénera, entre hombres o entre mujeres, sobre todo cuando se alejan de los modelos hegemónicos de género. La violencia de género está sostenida en una plataforma de violencias estructurales y culturales que no son visibles porque forman parte de la organización de la vida social (Gallegos, 2013).

Como ya se ha mencionado, el problema de la violencia se expande en la sociedad al igual que en las instituciones mediante prácticas que denigran a las personas por su condición afectando a hombres y mujeres, lo cual se vive también dentro las universidades, manifestándose en diferentes formas, pero la que mayor ruido ha causado desde tiempo atrás

y se ha normalizado, es la violencia de género. Para conocer sobre esta problemática se citan algunos estudios realizados en el nivel superior.

Gloria Ramírez (2015) menciona en una investigación con respecto a la violencia en universidades, que la violencia entre iguales, la discriminación, la violencia verbal, los malos tratos y el acoso sexual son frecuentes en las universidades. La autora se basó en tres universidades públicas: la Universidad Autónoma de Chapingo (UACH), Universidad de Occidente (UdeO) y Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) para realizar el mencionado estudio. A continuación, se muestran los resultados obtenidos por la autora.

Tabla 2
Clasificación de violencias de género en las universidades

Universidad	Tipo de violencia	Sexo	Porcentaje
UACH	Discriminación	Masculino	60%
	Violencia verbal	Femenino	42.9%
UdeO	Violencia verbal	Masculino	37.5%
	Malos tratos	Femenino	26.4%
UNAM	Malos tratos	Masculino	29.4%
	Violencia verbal	Femenino	29.9%

Elaboración propia a partir del estudio Investigación de violencia de género en las IES (Ramírez, 2015).

La tabla anterior muestra que los hombres son quienes más frecuentemente viven violencia en las universidades siendo víctimas de discriminación y obtienen porcentajes más altos en comparación de las mujeres. Las formas de violencia que se suscitan en la UACH según Ramírez (2015), son discriminación, violencia verbal y malos tratos entre estudiantes. Otra de las investigaciones sobre este problema también realizada en la UACH, Zamudio, Ayala y Andrade (2012), sostienen que las mujeres sufren por su condición de género, la cual las hace estar en desventaja respecto a los hombres. Las estadísticas mencionan que sufren en mayor medida, aunque no por ello quiere decir que los hombres sean ajenos a ella; también la sufren, pero generalmente entre ellos.

En la misma investigación, se menciona que la manera en que se estudia la violencia en la UACH es considerando que las relaciones violentas dependen del tipo de socialización que reciben hombres y mujeres. En cuanto a la violencia de género, se dice que se ha ocultado para no develar la mala imagen de la institución (Zamudio et al., 2012). Los autores se

basaron en un estudio del INEGI (2006) el cual señala que “cinco millones de mujeres reportaron violencia de parte de algún directivo, docente, empleado o compañero durante su vida de estudiantes” (p.6). Solo el 36% de hombres y 28% de mujeres han sido agredidos dentro de la UACh. (...) Siendo la violencia psicológica la que obtiene el primer lugar (Zamudio et al., 2012, p. 5). Sobre las intervenciones, son en su mayoría grupos de apoyos, en las universidades entre otros programas de orientación a este problema donde una de las finalidades es la denuncia, de la que se hablará más adelante.

3.2 El panorama de la denuncia contra la violencia de género

La no denuncia es un obstáculo para la intervención al problema de la violencia de género en las universidades, ya que, las opiniones de las y los estudiantes dan a conocer mediante comentarios que “es mejor no decir nada y dejar las cosas así”. En términos jurídicos denuncia se refiere a:

A la noticia o aviso que sin la atención de figurar como parte en el proceso consiguiente da cualquier persona a las autoridades competentes de la probable comisión de un hecho ilícito con trascendencia penal, para que inicien la investigación que corresponda (...) Narración y relación de actos que se suponen delictuosos hecha ante la autoridad investigadora con el fin que esta tenga conocimiento de ello (...) toda persona que tenga conocimiento de la probable existencia de un hecho que la ley señale como delito, está obligada a denunciarlo inmediatamente al Ministerio Público o a comunicar la denuncia recibida por caso de urgencia ante cualquier funcionario o agente de la policía. (Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2013, p. 41)

Algunos datos sobre la denuncia en el ámbito educativo proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2020) que deben ser considerados son los siguientes:

- 4 millones 336 mil 710 mujeres nunca habían platicado con alguien sobre la violencia experimentada en el ámbito escolar. (p.194)
- 40 de cada 100 mujeres violentadas no hablan de lo ocurrido en la escuela es muy escasa la información referente al conocimiento, tratamiento y solución por parte de las autoridades

ante el fenómeno hay muchas mujeres que pasan por desapercibidas las situaciones de violencia que experimentan, ya sea por vergüenza, miedo, falta de información, por darle poca importancia a estos hechos, etc. (p.194)

- De los aproximadamente 9.5 millones de mujeres que experimentaron violencia física y/o sexual en el ámbito escolar alguna vez en su vida, sólo 823mil 784 mujeres (8.7%) solicitaron apoyo, información o servicios o levantaron una queja o denuncia ante alguna institución o autoridad. (p.194)
- En México, poco más de 8.6 millones de mujeres no denunciaron ni solicitaron ayuda por la violencia física y/o sexual que experimentaron en la escuela. (p.194)
- Entre los principales motivos se encuentran: porque se trató de algo sin importancia que no le afectó (49.3%); por miedo a las consecuencias o a las amenazas (11.0%); porque esas eran/son las costumbres (10.3%); por vergüenza (9.8%); por no saber cómo y dónde denunciar (9.8 %); y porque pensó que no le iban a creer o le iban a decir que era su culpa (9.7%), como se muestra en la el riesgo de experimentar violencia emocional y sexual aumenta conforme al tiempo de exposición, es decir, aumenta a mayor nivel de escolaridad. (p.194)

Es evidente que existe una normalización de la violencia en el ámbito educativo que impide que las mujeres quienes son las más afectadas y cuya forma de violencia más recurrente es el AHS, no denuncien los hechos violentos de los cuales son víctimas. Sin duda estos datos dejan ver una realidad en cuanto al ambiente hostil que se vive en los centros educativos en especial en el nivel superior, que tal como se dice en el punto cuatro del listado anterior, entre mayor es la escolaridad, aumenta el riesgo de sufrir una agresión. Retomando lo que se dijo en un principio sobre el estudio previo que motivó a realizar esta investigación, el temor por parte de las y los estudiantes de sufrir alguna represalia por parte de sus agresores es un obstáculo que frena la denuncia, por tanto, sin datos proporcionados no se pueden tomar medidas suficientes para prevenir y frenar estas prácticas en el caso de UAEM.

Y en el caso de la UAEM el proceso de denuncia se complica debido a la mediación, proceso mediante el cual el agresor y la persona afectada se sientan a dialogar hasta llegar a un acuerdo; situación que a las víctimas les causa temor. Por tal motivo y por diversos

factores como el miedo y la revictimización, existen muy pocos casos denunciados no solo en la UAEM, también en las IES. Sin embargo, los pocos casos con los que se cuentan han ayudado a observar el panorama dentro las mismas.

Cabe señalar, que a nivel internacional las universidades han tomado medidas para la prevención de la violencia de género como el caso de la Universidad de Costa Rica (UCR), cuya administración anunció el día 18 de mayo del 2018 que crearía una comisión especial para atender las denuncias sobre hostigamiento sexual (Córdoba, 2018). El rector de la UCR invitó a la comunidad universitaria a denunciar este tipo de prácticas ante la comisión institucional.

Fueron las palabras del rector de la UCR quien mencionó que no restará importancia a las denuncias hechas de manera informal ya que las considera como focos rojos y no se deben tratar con indiferencia. Además, mencionó que la UCR contará con una comisión especial para atender los casos reportados brindando apoyo moral y psicológico para las personas que realicen las denuncias.

Un dato que Córdoba (2018) menciona es que durante el 2017 se recibieron 14 denuncias formales y que esta Universidad cuenta con un reglamento que prevé tres tipos de falta: leve, grave y muy grave y según sea el caso, las sanciones van desde una amonestación por escrito hasta la suspensión sin goce de salario y el despido de la persona acosadora.

En el caso de la UCR, sus directivos invitan a la comunidad universitaria a denunciar, se menciona tienen un reglamento que incluye amonestaciones a las personas que agreden además de brindar acompañamiento. Se puede entender que los directivos están alarmados por la situación en torno al hostigamiento sexual que se vive en su Universidad lo que ha llevado a tomar medidas de intervención, prevención y la posible erradicación de este problema.

Un ejemplo más respecto a la problemática y que muestra avances es en España donde Jara y Egea (2018), realizan un estudio en 50 universidades públicas en las que más de la mitad de estas instituciones registran casos de acoso sexual y acoso laboral. De las 50 universidades, 19 instituciones registran un total de 97 casos de acoso sexual, otras nueve

registran 66 casos de acoso laboral y 22 instituciones registran 72 casos considerados como sin especificar. Lo que da un total de 285 casos denunciados.

En las cifras anteriores se aprecia un número considerable de casos denunciados respecto al acoso siendo el acoso sexual el más reportado con 97 casos.

En cuanto a las medidas nacionales, la violencia de género en las IES está siendo silenciada y normalizada (ver planteamiento del problema). Sin embargo, se empiezan a sumar más universidades públicas a la creación de protocolos de intervención, tal es el caso de las seis IES mencionadas al principio de este documento y algunas universidades privadas como El Tecnológico de Monterrey que en 2017 publicó su Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención de la Violencia de Género en el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. Posteriormente, la Universidad Iberoamericana de México (IBERO) que el 23 de agosto del 2018 dio a conocer su Protocolo para la Denuncia y Atención de Violencia de Género. La coordinadora de la Línea de Mediación y Reconciliación, expuso la importancia de la creación de un protocolo como un plan de acción ante una problemática que afecta a las instituciones educativas y a todos los ámbitos de vida.

Como un plan de acción ante una problemática que permea las instituciones educativas y a todos los ámbitos de la vida, en palabras de Magda López “Este momento, más allá de la formal o normativo, tiene un sentido simbólico de gran relevancia histórica y ética para este *Alma Máter*. Esto porque trasciende la vida cotidiana en el campus: es una conquista política de la comunidad educativa en materia de derechos humanos (...) La igualdad de género es parte fundamental del nuevo rumbo que se está trazando. (CINEP, 2018)

Con esas palabras el rector de la institución señaló la importancia que tiene la igualdad de género tanto en las instituciones como en la sociedad.

Lo entendemos como un camino también para lograr la equidad y la justicia social, el desarrollo y la paz positiva (aquella donde la discriminación y el respeto a los derechos humanos se convierten en temas centrales) en todo el país y en el mundo (...) El Protocolo es principalmente de carácter preventivo, pero también establece sanciones a quienes lleguen a cometer alguna acción violenta (...) El asunto no se va

a resolver de la noche a la mañana, pero quiero dar la garantía a todas y todos que estamos decididos, indudablemente a construir una cultura de paz, de concordia, de respeto y colaboración igualitaria entre los distintos géneros, de aprecio por la diversidad humana y sexual de nuestra Universidad. (CINEP, 2018)

La violencia de género tiende a no ser denunciada ya que las mujeres víctimas (en mayor número) de ésta, creen que la Universidad no las tomará en serio o que no las apoyará (Hensley, 2003). Por otro lado, los estudios también han mostrado que las y los estudiantes creen que los sistemas de gobierno en las universidades no abordan de manera adecuada la violencia de género en el *campus* y los comportamientos que la potencian, lo que lleva a la apatía del alumnado y a que no se informe de incidentes de violencia que han sucedido en el contexto universitario. Por tanto, es necesario que las universidades empiecen a cambiar este ambiente potenciando la no tolerancia hacia cualquier tipo de violencia¹ (Bryant & Spencer, 2003).

Otras de las razones por las cuales las y los estudiantes no denuncian, es que toman en cuenta los siguientes datos:

La mayoría de las víctimas no reporta lo que le ocurrió, menos de 10% reportó estos incidentes a algún empleado de la institución; 27% de las mujeres y 44% de los hombres no se lo dice a persona alguna, y quienes sí lo comentan habitualmente lo hacen con alguna amistad (61% de las mujeres y 36% de los hombres). Entre las razones que se identificaron para no reportar estos incidentes están: miedo a que se les avergüence, culpa por su propio comportamiento, escepticismo respecto de que alguien les ayude, y desconocimiento de a quién contactar en la escuela. Un tema común entre las estudiantes es el nerviosismo e incomodidad que les produce reportar un incidente que “no sea muy grave” (Buquet et al., 2013).

Entre los motivos para no reportar lo ocurrido se pueden encontrar las siguientes razones.

No se le dio mayor importancia a lo ocurrido; asimismo destaca el hecho de que el estudiantado se resiste a hablar de este tema en forma abierta y honesta y tiende más bien a hacer chistes y minimizar el asunto a pesar de sus preocupaciones personales

¹ Traducción propia a partir del texto *University Students' Attitudes about Attributing Blame in Domestic Violence (2003)*.

al respecto (...) Falta de apoyo y solidaridad con las víctimas de hostigamiento sexual, y una tendencia a culpabilizarlas. Asimismo, se aprecia el alto porcentaje de docentes que incurre en este tipo de prácticas aprovechando su posición de autoridad, así como el cobijo que muchas veces la institución otorga a los perpetradores. (Buquet et al., 2013, p. 177)

Con los datos anteriores se comprende con más claridad los sentimientos que viven las y los estudiantes al momento de las denuncias. Es un sentir de angustia y duda que los orillan a quedarse callados. Gowan (2000), señala en este sentido que existen creencias asociadas a las situaciones de violencia de género que favorecen estas actitudes, como que las víctimas son las responsables y quienes provocan la situación o que los violadores tienen problemas mentales o no pueden evitar sus necesidades sexuales (Gowan, 2000) . El mismo autor identifica que este rechazo, insolidaridad y desconfianza entre las propias chicas no son actitudes aisladas, sino que deben analizarse en el contexto de una serie de creencias sociales producto de la socialización que toleran y permiten la violencia y acoso sexuales, contribuyendo a crear un ambiente de hostilidad hacia las mujeres.

En cuanto al ambiente que se vive en las universidades sobre el problema de la violencia de género, éste resulta ser hostil. Como se describe en los estudios tomados en cuenta, el tema de la denuncia es de suma importancia y a la vez resulta complicado para las personas que son afectadas por las diversas formas de violencia que se viven en las universidades, principalmente aquellas como el acoso, hostigamiento y abuso sexual que son las que más se presentan dentro de las IES. Por tal motivo, es importante conocer sobre el tema de denuncia pública, que es considerada no solo como un dato estadístico y de ayuda para la intervención y conocimiento del problema de violencia de género, sino como un mecanismo y forma de lucha. Barreto (2017) la describe como: “Una forma de lucha por el reconocimiento de mujeres afectadas por la violencia de género en la universidad ante formas de negación institucional que impiden dar una respuesta eficaz al problema” (p. 261).

Es importante mencionar de nuevo que las principales víctimas de violencia de género en las IES son las mujeres, por lo que se enfrentan constantemente a una Universidad que se niega a ver el problema, por ello, Barreto (2017) hace mención de esa negación institucional que se presenta de diferentes maneras: “Individual, personal, psicológica y privada o

compartida, social, colectiva u organizada. El silencio acompaña a la negación y para que este sea instituido se necesita una negación colectiva” (p.265).

Es decir, la negación se presenta al momento de vivir una experiencia de violencia, la persona dañada trata de normalizarla y pensar que no ha pasado nada, trata de justificarla, sin embargo, cuando la persona es consiente recibe la negación colectiva por parte de las autoridades que se encargan de atender estas situaciones, lo que lleva al silencio, callar sobre lo ocurrido que más adelante implicará sentimientos negativos como miedo, frustración, ira entre otros. Siguiendo a la misma autora, algunas dificultades que se presentan en el camino a la denuncia son “la incapacidad de identificar los primeros signos de violencia y que no se revela lo acontecido por sentimientos como culpa, vergüenza, miedo” (p. 271). Además de contar con una negación institucional la cual dificulta el acceso a la justicia.

Los testimonios no son reconocidos y las afectadas se ven expuestas a la doble victimización. La tendencia a negar las quejas es un hecho casi universal en el ámbito de la educación superior. Dar a conocer el problema supone una amenaza para algunas autoridades y académicos. (Barreto, 2017, p. 273)

Lamentablemente las instituciones ejercen este tipo de negación ya sea para no denigrar a la misma u ocultar el problema y no verse afectadas al perder parte del personal y ser señalados. Algunas medidas que Barreto (2017) propone son:

- Justicia restaurativa y reparación de daños.
- Capacitación de autoridades universitarias.
- Aplicación de protocolos que respeten los derechos de las víctimas.

Sobre la falta de acceso a la justicia; “en el Estado mexicano, experimentada por las estudiantes que han sido objeto de violencia sexual, se reproduce en las instancias universitarias, lo cual asegura la doble impunidad” (Barreto, 2017, p. 276). En cuanto a esto, es importante el prestar atención hacia las personas responsables de aplicar la justicia en las universidades. Mismas que deben estar preparadas, capacitadas y sensibilizadas para evitar la injusticia, el clima hostil, la revictimización y el miedo de los más vulnerables de la CU, los estudiantes.

IV. Un estado del conocimiento sobre las situaciones vividas en las universidades

En este capítulo se tratarán los diversos estudios de violencia de género que se han realizado dentro de las universidades, donde se explicará cual es la función de éstas como instituciones y en qué consisten las violencias respecto al género en las mismas, así como en la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM) *campus* norte.

Para hablar de institución se cita a Castoriadis (1976) quien menciona que la institución.

Es una red simbólica, socialmente sancionada, en la que se combinan, en porción y en relación variables, un componente funcional y un componente imaginario. La alineación es la autonomización y el predominio del momento imaginario en la institución relativamente a la sociedad. Esta autonomización de la institución se expresa y se encarna en la materialidad de la vida social, pero siempre supone también que la sociedad vive sus relaciones con sus instituciones a la manera de lo imaginario, dicho de otra forma, no reconoce en el imaginario de las instituciones su propio producto (Castoriadis, 1976).

El autor, permite ver que existe una relación entre la sociedad e institución, sin embargo, la sociedad no reconoce a la institución como producto de su quehacer, haciéndola independiente de sus actividades y formas de organización. Señalando a la autonomización como aquella característica de las instituciones que las separa de la sociedad, por ello, la sociedad no reconoce que sus instituciones están ligadas a ella y que en su quehacer repetirán el mismo patrón, desconociendo la relación existente entre sociedad e institución, siendo esta última una representación de la sociedad.

Las instituciones sociales son reglas informales y formales que restringen el comportamiento individual. Knight argumenta que tomar decisiones racionales sobre las instituciones requiere que los individuos tengan expectativas sobre sus propias preferencias y las de los demás. Las instituciones mismas ayudan a garantizar la coherencia de las expectativas entre los individuos, una condición previa para el equilibrio institucional o la estabilidad. Los individuos entonces actúan para asegurar aquellas instituciones que crean las mejores restricciones en vista de sus expectativas (Knight, 1992).

Lo anterior hace referencia a que en las instituciones se llevan a cabo prácticas y quehaceres que influyen en la interacción con miembros de una comunidad o grupo, en este caso, las universidades como instituciones realizan diversas actividades regulando conductas e implementando estrategias para atender las problemáticas que surgen en su interior y afectan a esa comunidad o grupo que es la CU. Entonces, revisando a Knight (1992), es tarea de la institución atender, prevenir y erradicar el problema de la violencia de género ya que surge dentro de ella y afecta a sus integrantes por medio de prácticas y conductas ejercidas por aquellos sujetos que jerárquicamente ocupan puestos altos.

Sobre las medidas y estrategias, Guzmán (2001) hace mención de las agendas sociopolíticas y la importancia que éstas tienen en la “solución de problemas políticos basados en temas como: la constitución de sujetos sociales, la elaboración de nuevos marcos de interpretación de la realidad social, las relaciones de poder entre distintos sujetos y actores sociales y el establecimiento de alianzas y estrategias políticas” (p. 11). La elaboración de las agendas está condicionada por la apertura de la vida pública y cultural de una sociedad y la transparencia y funcionamiento democrático de sus instituciones (Guzmán, 2001). Sobre los tipos de agendas que la autora menciona.

Las agendas públicas están integradas por todos los asuntos que los miembros de una comunidad política perciben como asuntos de legítima preocupación, y merecedores de la atención pública. La agenda institucional, por su parte, está constituida por el conjunto de problemas, demandas y asuntos, explícitamente aceptados, ordenados y seleccionados por parte de los encargados de tomar decisiones, como objetos de su acción. (p. 11)

De acuerdo con lo que versa la autora, la agenda institucional, aplica a las universidades ya que dentro de ellas se viven problemas los cuales deben atenderse y uno de esos problemas corresponde a la violencia respecto al género que se vive dentro de las IES. Por tanto, deben implementarse estrategias que prevengan, atiendan y erradiquen este problema. Una de las estrategias que ya ha sido mencionada es la creación e implementación de los protocolos contra la violencia de género, sin embargo, la implementación de éstos no es llevada a cabo de manera adecuada, por tal motivo una de las estrategias para poner en marcha ~~a implementar~~ es incluir la perspectiva de género en las universidades.

Lo anterior refiere a la institución, de la cual se seguirá hablando en los próximos párrafos, sin embargo, existe el término organización; el cual comúnmente se suele emplear como sinónimo de institución y sobre estos dos términos, Cerva (2009) menciona que se debe hacer una distinción. Sobre las instituciones.

Representan los acuerdos sociales que son el soporte compartido que orienta y regula la acción. Su accionar en la sociedad se expresa a través de reglas, normas, procedimientos operativos, rutinas y estructuras estándar que definen valores, intereses, identidades y creencias (...) Unas destacan los beneficios colectivos que se desprenden de su existencia; y otras que enfatizan los conflictos sociales y distributivos que generan, al suponer que ellas no beneficiarían a todos los agentes por igual debido a la desigualdad en el poder y capacidad que tienen los individuos para influir en el diseño, instrumentación, legalización, administración, vigilancia y cumplimiento de las instituciones. (p. 57 y 66)

En la cita anterior, se menciona el quehacer de las instituciones el cual se basa en seguir una serie de reglas, normas y demás procedimientos que buscan beneficiar a la institución, sin embargo existen en las mismas, la desigualdad, y el manejo de poder donde habrá sujetos beneficiados que son aquellos quienes jerárquicamente ocupan un puesto superior ejerciendo poder y aquellos sujetos no beneficiados quienes son los subordinados de los primeros y que sufren las consecuencias de este ejercicio de poder.

Cerva en Kabeer (1998), Rao y Kelleher (2002) señala los objetivos sociales y económicos que tienen las instituciones haciendo mención de las responsabilidades, tareas y relaciones jerárquicas que se llevan a cabo dentro de éstas.

Las instituciones son las reglas que para el logro de objetivos sociales y económicos especifican cuales recursos son disponibles y como se distribuyen las responsabilidades y tareas. En otras palabras, las reglas definirán quién obtiene qué, quién hace qué y quién dice qué. En ellas están incrustadas relaciones jerárquicas de género, clase, y de otro tipo de identidades subordinadas que distribuyen desigualmente el poder simbólico y material. El género está en el campo primario dentro de significados sobre las cuales el poder se articula. (Cerva, 2009, p. 58)

Las universidades cumplen con las características que se citaron anteriormente, por ello son consideradas instituciones; ya que, entre reglas, normas, procedimientos operativos

y un quehacer de diversas actividades que son distribuidas de manera jerárquica, surgen relaciones de desigualdad y poder donde los sujetos que carezcan de éste, no serán beneficiados. Además, se hace mención de las relaciones jerárquicas de género, es decir, existe una desventaja entre hombres y mujeres que se encuentran dentro de las instituciones donde una dominación masculina se hace presente, de ésta se hablará más adelante, mientras que las organizaciones.

Son las estructuras sociales que actúan reforzando los marcos de las instituciones. Las normas institucionales a menudo operan por debajo del nivel de conciencia y tienen la capacidad de incrustarse e influir en la forma en que se tejen las jerarquías y creencias del trabajo dentro de las organizaciones (...) Son espacios que surgen en ciertos contextos institucionales y en su base producen y reproducen relaciones de poder que tienen un efecto en las desigualdades de género. (Cerva, 2009, p. 58)

Por tanto, las organizaciones se encuentran inmersas en las instituciones, esto es, que las universidades son las instituciones y dentro de ellas se encuentran diversas organizaciones que a su vez producirán y reproducirán modelos, quehaceres y demás actividades de las primeras, así es como las relaciones de poder basadas en las desigualdades de género se hacen presentes dentro de los muros universitarios. Estas desigualdades necesitan ser atendidas y estudiadas ya que son parte de los obstáculos para la creación e implementación de protocolos de intervención a este problema y mientras se sigan normalizando no habrá avances para la intervención y erradicación a la violencia de género en el nivel superior.

Con lo anterior se propone actuar con perspectiva de género en las universidades, sobre este tema Cerva (2017) señala que “la institucionalización de la perspectiva de género (IPG) se inicia a mediados de los ochenta y se consolida hasta el siglo XXI” p. (23). “Las IES deben implementar el principio de la igualdad de género en su quehacer diario para modificar sus prácticas y estructuras de organización, llevar a cabo las buenas prácticas tomando en cuenta los siguientes aspectos” (p. 32-33).

- Voluntad político administrativa explícita, que se manifieste en mandatos institucionales y definiciones a favor de la igualdad de género en el nivel más alto de la jerarquía institucional.

- Creación de unidades de género en las universidades, es de las principales estrategias para institucionalizar la perspectiva de género que va acompañada de la elaboración de programas sustentados en diagnósticos sobre la población universitaria. Los diagnósticos permitirán plantear cuáles son las prácticas que se requieren transformar.
- Definir la IPG de manera específica para la vida universitaria debe incluir un diseño institucional donde las sanciones, pero también los incentivos hacia buenas prácticas en materia de actuación a favor de la igualdad de género estén presentes.
- Formación y capacitación en género para transferir y legitimar un conocimiento más allá de los y las especialistas en el tema. La reflexión sobre el tema del género con el personal de la organización en todos los niveles (académicos, estudiantes, administrativos) contribuye a un ambiente favorable a la temática y un mayor involucramiento y compromiso.

Las medidas anteriores son de suma importancia para la IPG, el primer punto hace referencia a que los más altos deben proponer y modificar su manera de organización con la finalidad de conseguir la equidad. En cuanto a los demás puntos, que son de mayor importancia, las universidades deben contar con comités de género con personas capacitadas que manejen, sepan canalizar y atender situaciones en las que se manifiesten las violencias de género, que es uno de los puntos centrales de este tema. Lo que conlleva a la elaboración e implementación de los protocolos de atención a la violencia de género.

Entre las actividades de las instituciones se encuentra la promoción para la creación de estrategias para combatir las inequidades de las que se ha venido hablando. Sin embargo, aunque se logre tener un modelo que incluya buenas prácticas habrá obstáculos como hasta el momento se ha encontrado. Obstáculos que no permiten por completo la IPG, ejemplo de ello son la creación de protocolos en las IES contra la violencia de género, que en el apartado de protocolos se pueden encontrar seis de ellos que fueron tomados para esta investigación y los cuales existen y están vigentes e incluso algunos son de reciente publicación, sin embargo, su implementación no es llevada a cabo.

Anteriormente se dejó un tema pendiente que son las masculinidades el cual siguiendo a Jiménez y Cerva (2010), nos muestran que la perspectiva de género es de gran importancia ya que se ha logrado comprender que las relaciones laborales entre hombres y mujeres en las

que se ejerce un poder diferenciado suelen ser normalizadas, por ello con la perspectiva de género se busca romper esa naturalización porque estas relaciones además de no ser naturales, son construidas socialmente. Por lo tanto, pueden ser transformadas.

Lo anterior es una breve introducción a las masculinidades ya que son relaciones construidas socialmente; la masculinidad ocupa “un lugar de las relaciones de género, las prácticas por medio de las cuales hombres y mujeres se involucran en dicho lugar relacional, así como efectos de dichas prácticas en la experiencia personal, la personalidad y la cultura” (Jiménez & Cerva, 2010, p. 122) Esto es, relaciones de convivencia que se viven día a día en un espacio en común donde conviven tanto hombres como mujeres, pueden ser en el hogar, escuela, trabajo, etc. Dependiendo del contexto y formación de los sujetos, se ejercerán prácticas relacionadas con las masculinidades en los lugares de convivencia.

Sotomayor y Román (2007), hablan de la masculinidad de una forma más general en la que se expresan de ésta en los puntos siguientes. (p. 25-27)

- La forma validada de ser un hombre adulto en una sociedad dada. Las distintas sociedades dictan que la construcción de la masculinidad necesita la adquisición de ciertas características para conseguir la hombría, la hombría vendría siendo a ser el último estadio de la masculinidad plena, la del hombre que ha establecido una familia a la que provee todo lo necesario y por tanto se ha convertido en su máxima autoridad.
- Las sociedades construyen su modelo hegemónico de masculinidad, en el que los varones son impulsados continuamente a la búsqueda del poder y a su ejercicio con el otro o con la otra, considerados más débiles.
- El patriarcado es el orden social genérico basado en la superioridad de los varones que asegura la supremacía de estos y de un orden de dominio de unos hombres sobre otros y de enajenación entre las mujeres en el hogar, el varón es criado con la idea de que hay dos tipos de personas: las que sirven y las que no son servidas, respetadas, admiradas y obedecidas.

En los tres puntos señalados arriba, se describe a la masculinidad como una construcción realizada por la sociedad, esta sociedad formará características que tengan que ver con el poder y su ejercicio para alcanzar el punto más alto que es la hombría, que interpretando a las autoras es el nivel más alto de la masculinidad ya que se demuestra

ejerciendo la máxima autoridad, esta autoridad conlleva a la superioridad y dominio de unos con otros y con otras ya que la masculinidad puede interpretarse como una competencia entre hombres heredada por el patriarcado donde se busca el dominio. Pero, ¿Qué ocurre cuando el dominio llega a las mentes de los varones? Retomando a Sotomayor y Román (2007):

Con el aprendizaje de su supuesta superioridad el varón llega a creerlo y una vez en este sitio es probable que haga todo, incluso que emplee violencia cuando crea amenazada su situación dominante. La masculinidad es definida en la sociedad como la norma y ésta se constituye y expresa en función de negar y desvalorizar lo femenino (...) dignificaría primero que nada no ser mujer (...) La actitud de los varones contra las mujeres, sobre todo la violencia que muestran surge de una profunda misoginia, tal misoginia se refuerza con la idea de que la mujer es incapaz con lógica y por tanto debe guiársele: su vida debe ser ordenada por quien goza de un pensamiento lógico. Además, parecería también cierta dosis de temor porque ella vendría a representar la fuerza desbocada de la naturaleza, fuerza que debe ser mantenida bajo control. (p. 28)

Cuando el varón adopta la creencia de “ser superior” a como dé lugar, mantendrá ese estatus ante las mujeres a quienes debido a una construcción social proveniente de tiempo atrás y desde el hogar, ve como seres inferiores que no deben pasar por encima de él, por tal razón se hace mención de un control sobre lo femenino, esto también pasa en el interior de las IES. Siguiendo a Sotomayor y Román (2007), en cuanto a los elementos básicos de la masculinidad, las autoras se refieren a dos de estos que además desencadenan la violencia. Y mediante ésta los varones conservan ese poder, esa inferioridad que temen perder si la mujer no es controlada.

- El poder sobre el otro y la diferenciación de ese otro, en este caso de lo femenino, considerado de menor jerarquía para entender la violencia debemos analizar el poder y su distribución; esto es, la relación de poder entre los implicados y el abuso de poder. Para analizar la violencia debemos entender el uso que las personas hacen del poder. En cuanto al dominio, es una acción de apropiación mediante el desposeimiento del otro, una acción que mantiene al otro en un estado de sumisión y dependencia. Por tanto, la violencia busca desestructurar la subjetividad del otro. (p. 33)

- Toda su vida se le ha premiado precisamente por emplear la fuerza para resolver sus conflictos y dificultades (...) el uso de esta los ha prestigiado, así no han desarrollado la empatía necesaria para comprender el dolor y las emociones del otro, esa falta de empatía, es uno de los problemas más graves con el que nos enfrentamos, ya que la sociedad legitima el uso de la fuerza y la violencia. (p. 34)
- Los varones abiertamente no quieren que las mujeres trabajen, para evitar el riesgo de que tengan contacto con otros varones y sean tratadas por la fuerza de la sensualidad. Ello puede traducirse como temor a perder el control sobre la sexualidad de las mujeres. Otro aspecto es la libertad que otorga el dinero, la autonomía, lo cual se traduce en independencia para transformar decisiones y enfrentar la disposición que el varón puede tener sobre la mujer, la familia y los bienes. (p. 42-43)

El poder desde tiempo atrás se ha otorgado a los varones, quienes han abusado de éste, lo que llevó al ejercicio de diversas violencias para mantenerlo. En el caso de las IES, la mayor parte de las víctimas (como se mencionó en el planteamiento del problema) son mujeres quienes han vivido experiencias dentro de los muros universitarios y a quienes se ha silenciado de algún modo para evitar que los varones pierdan el poder del que se habla o se desprestigie a la institución que dirigen. Ante esta situación, la normalización va ligada al punto tres anterior citado ya que, como lo mencionan las autoras, se premian las conductas de dominación, lo que impide ponerse en los zapatos del otro debido a que se busca mostrar y conservar quien o quienes tiene el poder.

A grandes rasgos, la sociedad ha forjado una creencia de que lo masculino es sinónimo de poder, control y dominación. Mientras que lo femenino significa lo contrario. Esto lo podemos ver reflejado en las IES, en las que se percibe que la mayoría de los puestos importantes son ocupados por varones que buscan el demostrar su poder y dominación a las y los subordinados.

Bien podría tratarse de un obstáculo importante para la creación e implementación de protocolos contra la violencia de género dentro de las IES. Ya que como se ha citado previamente el varón carece de una sensibilización, lo que se debe a la construcción realizada por la sociedad entorno a la figura de poder, dominante, fuerte y violenta.

Las figuras dominantes serán incapaces de comprender lo que sienten las personas que se encuentran por debajo de ellas y no querrán dar a conocer las situaciones de violencia vividas dentro de las instituciones que se encuentran a su mando para evitar la denigración del prestigio de las mismas.

Con relación a lo que se ha estado desglosando sobre las masculinidades, éstas se encuentran inmersas en el entorno laboral lo cual las señala como un obstáculo para la creación de los protocolos contra la violencia de género en las universidades y mientras existan ejerciéndose estas prácticas, habrá impedimentos para su implementación. Ya que los puestos de mayor jerarquía son ocupados en su mayoría por varones que se niegan a aceptar o dar seguimiento a temas con respecto al género por temor a perder el control y poder. Sobre las universidades, se entiende:

Aquellas organizaciones facultadas legalmente para ofrecer estudios profesionales de grado y posgrado a egresados de la educación media superior. Convencionalmente a las universidades se les define como las organizaciones encargadas de formar profesionistas y generar nuevos conocimientos agrupándose en públicas y privadas (Jiménez et al., 2013, p. 26-27).

En la cita anterior se puede entender que las universidades son lugares donde se llevan a cabo no solo procesos de enseñanza-aprendizaje, también existen procesos de socialización e interacción llevados a cabo entre sus integrantes (estudiantes, docentes y administrativos). Son estos procesos donde las diferentes formas de violencia se hacen presentes. Carrillo, Monroy y Montesinos (2016) realizan una investigación en la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) donde señalan que:

La violencia no solo existe y se genera en los niveles de educación básica y media superior, sino también en las Instituciones de Educación Superior (IES). Las investigaciones sobre violencia han privilegiado el análisis en la educación básica, dejando fuera la reflexión del fenómeno de la violencia en las IES, como si ello permitiera suponer que en estos espacios no fuera posible la reproducción de diferentes formas de violencia. (Monroy & Montesinos, 2016, p. 183-184)

De acuerdo con los autores, no se le ha brindado la importancia suficiente a las IES en cuanto a estudios de violencia, ya que se tiene la creencia que en las universidades se

encuentran las personas más cultas, educadas, que continúan formándose profesionalmente con valores bien cimentados. A estas instituciones educativas se les considera como “templos del saber privilegiados donde se produce y difunde el conocimiento”, (Casillas, Dorantes & Ortíz, 2017, p. 7). Sin embargo, la realidad es otra ya que diversas investigaciones a nivel internacional y nacional nos demuestran que la violencia existe en la educación superior.

Revisando algunas investigaciones como la de Gross, Winslett, & Gohm, (2006) indagaron en que las personas quienes cometen las agresiones suelen ser conocidos o gente cercana a las víctimas, como en el caso de las mujeres quienes han sufrido violencia sexual, está ha sido ejercida por los novios de las mismas en un 41%, por sus amigos en un 29%, por sus conocidos en un 21% y por desconocidos en un seis por ciento. Otra práctica de violencia asociada al género en las universidades es el acoso sexual. Kalof, Eby, Mathenson, & Kroska (2001) realizaron una investigación en Estados Unidos donde el acoso sexual es una práctica común en las universidades por parte de los profesores hacia el alumnado obteniendo como resultados que el 40% de las mujeres son las que sufren este tipo de violencia y el 28.7% corresponde a los hombres.

Otra investigación que coincide y comparte fundamentos con la investigación de Gross et al., (2006), es la de Vázquez (2016), realizada en universidades canadienses. Ésta arrojó que del 15 al 20% de mujeres estudiantes universitarias ha experimentado alguna forma de violencia sexual durante su vida académica. Más del 80% de los delitos sexuales que ocurren en las universidades son cometidos por personas conocidas de la víctima (amigos, pretendientes, compañeros de clase). Sondeos en *college* y universidades en Canadá y Estados Unidos señalan que las víctimas han experimentado violación o intento de violación y en un 90% de los casos el agresor era conocido (Vázquez, 2016).

Mientras tanto en una investigación en Estados Unidos, 27 estudiantes encuestados reportan haber experimentado contacto físico no consentido usando la fuerza, amenazas y amenazas acompañadas por agresión. Se presenta una alta incidencia de asalto sexual representado por un 23.1% de ese porcentaje 10.8% experimentó penetración. Sobre las denuncias, del cinco al 28% afirman que no denuncian porque “no lo consideran grave”.

Entre otros motivos presentan no estar bien emocionalmente y consideran que no se hará nada al respecto (Cantor et al., 2015).

En el párrafo anterior se vuelve a mencionar el miedo como un obstáculo para la denuncia y una posible normalización por parte de los estudiantes al no considerar esas vivencias como graves, que, además, se puede suponer que desconocen las medidas de atención a este problema al igual que a quien o quienes recurrir.

Los agresores tienen una alta accesibilidad a sus víctimas, en el caso anterior se tratan agresiones sexuales entre estudiantes, ya que existen convivencias más estrechas entre ellos. Sin embargo, no se debe omitir que dentro de las universidades existen otros actores como los docentes y administrativos con quienes también se tiene una convivencia cercana. Por otro lado, esta problemática se manifiesta de diferentes formas como por ejemplo las relaciones de poder:

Repercuten en el tipo de relaciones que se pueden dar entre hombres y mujeres, llegando en algunos casos a generar situaciones abusivas y de violencia o dificultando la denuncia de las mismas por parte de las víctimas, nos hallamos pues ante una problemática existente que muchas y muchos conocemos, pero sobre la que apenas se ha roto el silencio para hacerla pública, no contribuyendo, por tanto, a evitarla y erradicarla. (Valls et al., 2007, p.221).

Los mismos autores, indican un punto importante en la cita anterior, que se refiere a la falta de denuncias la cual ha obstaculizado la contribución a la prevención y erradicación de la violencia en las universidades, siendo un problema. Ya que existen diferentes factores que intervienen en el guardar silencio ante las situaciones de violencia de género en las universidades. Sus resultados nos hacen reflexionar acerca de las características y manifestaciones de una problemática de la que solo vemos la punta del *iceberg*, en cuyas bases están modelos hegemónicos de masculinidad que perpetúan el dominio del hombre sobre la mujer, también en el ámbito universitario (Valls et al., 2007).

Es decir, debido a estas relaciones de dominio las víctimas tienden a guardar silencio ya que implica cierta intimidación por lo que el silencio es la única alternativa. Al respecto, ¿qué situaciones se vivirán en relación a la problemática en nuestro campo de estudio? Cabe hacer mención que se ha elegido como campo de investigación a la UAEM campus norte,

para realizar esta investigación, cuyo proceso de selección y metodología serán descritos en el capítulo metodológico.

Dentro de los muros universitarios existen diferentes tipos de violencias las cuales son sufridas por la CU como se señaló en el párrafo anterior, existe una dominación que es “normalizada” y producto del sistema jerárquico universitario.

Un gran obstáculo que se presenta ante los estudios de violencia de género es la “normalización” de este problema, Padilla y Soler (2014) mencionan que “la violencia no es arbitraria, sino controlada y aceptada por los actores y la institución” (Padilla & Soler, 2014, p. 111). Es decir, se acostumbra a ella que ya la aceptan como una forma de vida “normal” dentro de las instituciones. Creyendo que es la manera correcta de interactuar dentro de las mismas.

Una forma de violencia clásica en las universidades es a la que Bourdieu y Passeron llaman simbólica y se refieren a ella como:

Aquella coerción que se instituye por mediación de una adhesión que el dominado no puede evitar otorgar al dominante, cuando solo dispone para pensarse de pautas establecidas por el dominador, es un espacio en el que necesariamente los sujetos se encuentran en una relación de percepción y reconocimiento. Estas prácticas son partes de estrategias construidas socialmente en el contexto de esquemas asimétricos de poder, caracterizados por la reproducción de roles sociales, categorías cognitivas o estructuras mentales puestas en juego como parte de una reproducción sistemática (Bourdieu & Passeron, 1997).

La Universidad puede ser un contexto donde se desarrollen comportamientos y prácticas institucionales dirigidas a ejercer diferentes formas de control social, sobre las mujeres, a través, de la fuerza, la coerción, el abuso o el silenciamiento (Osborne, 1995). Esto es que, debido al poder ejercido sobre las mujeres en las universidades, se desarrolla el miedo, que lleva a optar por el silencio que es la única alternativa para evitar las represalias.

Hasta este momento en las investigaciones revisadas, muestran que el tipo de violencia más frecuente en las universidades es la violencia sexual. Sin embargo, en otros estudios referentes a la problemática, se presentan más tipos de violencia. Un ejemplo en la Universidad de Barcelona, donde se presentó un caso de un docente hacia sus alumnos, en el

que éste presentaba conductas de acoso sexual hacia ellos las cuales fueron denunciadas por los estudiantes.

En uno de los casos recogidos por la fiscalía, un estudiante explica como el catedrático le invitó a su casa con el pretexto de tratar cuestiones académicas, y terminó haciéndole un masaje. "Este comportamiento resultaba extraño para el testigo" (...) dice el texto de la fiscalía. En un segundo encuentro, según testificó el estudiante, el acusado le cogió el pene, ante el que se quedó "en estado de *shock*". Este estudiante abandonó la facultad durante dos cursos después de los hechos (França, 2016).

Otra estudiante hizo llegar a la fiscalía correos que recibía del catedrático con expresiones de marcado carácter sexual. Una situación que, explica, la hacía sentir incómoda pero no sabía cómo manejar ni detener. Los correos incluían fragmentos tales como: "Has sido muy bien a la presentación, pero tengo que decirte que te mueves de forma muy sinuosa (erótica)"; "Para un chico de 60 años como yo un montón de actividad frenética en la cama"; "Ven un día en casa"; entre otros" (França, 2016).

Los casos anteriores corresponden a situaciones vividas por los estudiantes por parte del docente y quienes se decidieron a hablar sobre lo que estaba sucediendo. Ante esos casos citados la Universidad afirmó estar trabajando en ellos y más adelante realizaron un protocolo de intervención ante la violencia de género.

Casos como los anteriores de vivencias de violencia en universidades en Estados Unidos, Canadá y España se pueden presentar en cualquier otro lugar del mundo, la violencia no respeta, por lo tanto, México no se excluye de este problema. Unos casos vividos recientemente en el país fueron los de una estudiante de la Facultad de Estudios Superiores Acatlán de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), quien denunció a un sujeto quien la grabó con su celular debajo de su falda. Por atreverse a denunciar, la estudiante recibió amenazas (Ávila, 2016).

En la UNAM, en octubre de 2014, una estudiante denunció que uno de sus compañeros del Instituto de Ciencias Nucleares (ICN) donde ella se encontraba estudiando el posgrado la violó y solo encontró hostilidad en su contra. Ella narra que ya que se encontraban festejado dentro de la unidad académica por lo que uno de sus compañeros le

ofreció alcohol que guardaba en una botella. La estudiante solo recuerda que amaneció desorientada y con dolor en todo el cuerpo. Cinco meses después, se enteró que había sido violada por su compañero.

Tras una investigación enfrentó a su agresor ante la Procuraduría General de Justicia de Distrito Federal donde se le dictó auto de formal prisión a su agresor hasta el día 21 de marzo del 2016. Sin embargo, durante el proceso jurídico, las autoridades universitarias nunca emitieron una sanción definitiva en su contra.

La UNAM, la mayor y más prestigiada Universidad de México, carece de un protocolo para atender denuncias de violencia sexual. Ante esta situación, son los directores de cada facultad o instituto quienes deciden qué casos son lo suficientemente importantes como para llegar al Tribunal Universitario, encargado de emitir los fallos y en donde participan seis personas: profesores, investigadores, el Abogado General de la UNAM y dos alumnos. El caso anterior fue el primero de violencia sexual en llegar a esa instancia. (Ilizaliturri, 2016)

El autor señala un punto importante, la carencia de un protocolo para atender la violencia género. Cabe mencionar que ahora la UNAM ya cuenta con un protocolo de intervención a la violencia de género el cual fue aprobado recientemente. Sin embargo, durante el año 2016, la mayoría de las universidades no contaban con medidas de intervención ante este tipo de violencia. Por lo que durante el 2016 de las 32 universidades autónomas del país solo cuatro contaban con estos protocolos, posteriormente se fueron sumando más universidades por lo que se decidió tomarlas en cuenta para esta investigación y así poder analizar sus respectivos protocolos. Mientras tanto con el caso anterior:

El Tribunal Universitario, según su reglamento, tiene cinco días para emitir un fallo, pero en este caso demoró más de un año. Cuando el Tribunal finalmente decidió expulsar al agresor por el delito cometido contra su compañera, este se amparó ante la justicia federal y pudo seguir estudiando mientras aguardaba la resolución definitiva de la Comisión de Honor de la UNAM, instancia ante la que apeló su expulsión. El pasado 10 de enero la víctima supo que la Comisión de Honor decidió no sancionar a su agresor pues los hechos ocurrieron fuera de la escuela. Aun estando encarcelado en el Reclusorio Oriente para enfrentar el juicio por violación, el agresor podrá continuar estudiando en esa Universidad. La estudiante fue atacada, jamás fue

notificada oficialmente por las autoridades de la UNAM sobre las determinaciones tomadas en el caso. (Ilizaliturri, 2016)

En las universidades se niega la existencia del conocimiento sobre la gravedad del problema de la violencia de género y, por tanto, no existen medidas para su intervención. Se habla de una instancia mediadora, pero ante estas situaciones las medidas tomadas por las instancias resultan obsoletas ya que no se apegan a las leyes de protección a víctimas de la violencia como se describirá en el capítulo siguiente.

Un estudio en la Universidad de Guadalajara presenta las formas de violencia más frecuentes vividas por parte del profesorado hacia el alumnado, tales como: “tono de voz, autoritarismo, intolerancia, amenazas, no respetar las diferencias, atención preferente al género, acoso, restringir formas de vestir, soborno y abuso sexual” (Hernández, 2013, p.150). No dejando de lado los tipos de violencia entre los estudiantes tales como: “intentos de control, aislamiento de los y las amigas, insultos, solicitud de explicaciones, vigilancia por parte de la pareja, dejar de hablar a la pareja, violencia física en algunos casos, actitudes irónicas, rechazo o aislamiento por ser de otro lugar, competitividad o discriminación por el tipo de carrera, carreras y roles estereotipados por el sexo, limitación no formal del acceso de las mujeres a algunos espacios del centro universitario” (Hernández, 2013, p.151).

Sobre las formas de violencia citadas, el autor menciona que la violencia de género que se vive en las universidades corresponde a un uso jerarquizado y diferenciado del poder, que es la evidencia final y menos perceptible de la violencia estructural.

Otra aportación sobre la problemática la realiza Frías (2014), quien elabora un trabajo enfocándose a mujeres y niñas violentadas en el entorno escolar, refiriéndose a la escuela como “una institución por la que transitan la mayoría de individuos a lo largo de su vida, además de ser uno de los agentes primarios de socialización” (Frías, 2014, p.27). La misma autora menciona que el 4% de estudiantes ha sido víctima de violencia física por parte del personal docente y directivo. Apoyada en la encuesta del ENDIREH 2011, señala que “el 1.43% de las mujeres fue objeto de acoso u hostigamiento sexual en la última escuela donde estudiaron, el 0.43% sufrió agresiones físicas y 0.83% humillaciones. Sumando 592,000 mujeres víctimas de acoso u hostigamiento sexual, 156,000 jóvenes que sufrieron agresiones físicas y 292 sufrieron humillaciones” (Frías, 2014, p.27-28).

Tras las cifras que menciona la autora, se pueden apreciar cifras alarmantes que nos muestran un panorama de la gravedad de la situación que se vive en los planteles educativos. Las cifras que se citan corresponden a la violencia en el ambiente laboral, en este caso la que se vive con el personal administrativo. Referente a la violencia laboral, se hacen presentes formas de violencia como discriminación, acoso y hostigamiento sexual de las mujeres empleadas en un 72.4%. Al 31% de las mujeres les han despedido por embarazo o disminuido el sueldo mientras que al 14.2% les han solicitado una prueba de embarazo para continuar laborando. El 3.6% de las mujeres señaló haber sido víctima de acoso y hostigamiento sexual en su trabajo una vez en su vida y en los últimos 12 meses el porcentaje es de 2.1% (Frías, 2014). Estos datos permiten visualizar las posibles formas de violencia sufridas por administrativos quienes forman parte de la comunidad universitaria además de estudiantes y docentes.

La Encuesta Nacional Sobre La Dinámica De Las Relaciones En Los Hogares 2016 (ENDIREH- 2016), mide: “Las experiencias de violencia que han enfrentado las mujeres de 15 años y más que residen en el territorio nacional. Proporciona información por tipo de violencia (emocional, económica, física, patrimonial y sexual), en la relación de pareja y en los ámbitos escolar, laboral, comunitario y familiar, con la finalidad de ofrecer información que permita estimar la extensión y gravedad de la violencia, y servir de apoyo en el diseño y seguimiento de las políticas públicas orientadas a atender y erradicar la violencia contra las mujeres por razones de género” (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2016).

- Se menciona que el 25.3% de las mujeres encuestadas son estudiantes y han sufrido violencia por parte de sus compañeros, compañeras y maestros, entre otros.
- Las manifestaciones de violencia más comunes corresponden a las agresiones físicas con un 16.7% y sexuales con un 10.9%.

Estas son las cifras obtenidas mediante la aplicación de ENDIREH- 2016 que arrojan como resultado que las agresiones físicas fueron más recurrentes que las sexuales y ambas formas de violencia fueron ejercidas por integrantes de la comunidad escolar sin especificar qué nivel. De las mujeres encuestadas, el 18.8% ha cursado la educación superior (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2016).

En cuanto a las edades registradas, el estudio señala los siguientes rangos y que el 25% de estas mujeres ha sufrido violencia escolar. El 17.4% en los últimos 12 meses (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2016).

- 7.3% son menores de 18 años.
- 25.4% se encuentra entre los 18 y 29 años.
- 38% de las mujeres encuestadas se ubica entre los 30 y 49 años.
- 18.8% entre 50 y 64 años.
- 10.3% entre los 65 o más.

Las entidades con mayor prevalencia a este problema son: Querétaro, Jalisco, Ciudad de México, Aguas Calientes y Oaxaca (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2016). Respecto a los lugares donde se llevan a cabo las prácticas de violencia escolar, así como el tipo de agresiones se presenta la siguiente tabla.

Tabla 3
Lugares, agresiones y agresores en el entorno escolar

Lugares	Porcentaje	Agresión	Porcentaje	Agresores	Porcentaje
Instalaciones	74.3%	Sexual	38.3%	Compañeros	47.1%
Inmediaciones	25.7%	Psico-emocionales	34.1%	Compañeras	16.6%
		Físicas	27.7%	Maestros	11%

Elaboración propia a partir de los datos registrados en el ENDIREH 2016.

En la tabla anterior se muestran los lugares de los planteles escolares donde se presentan estas prácticas violentas, se aprecia que la agresión sexual es la más frecuente seguida por las psico-emocionales y terminando con las físicas. Los compañeros son quienes más cometen agresiones contra las mujeres. Estas cifras anteriores analizadas desde las ENDIREH 2016, muestran que existe un alto nivel de violencia sexual en las escuelas coincidiendo con los autores citados anteriormente.

Con lo anterior, se obtiene una mirada de lo que sucede dentro de las universidades, son pocos los casos denunciados, por lo tanto, pocos estudiantes son los que se atreven a hablar y a denunciar. Ante esta situación, es importante la creación de instrumentos que ayuden al fomento de la denuncia, pero sobre todo al combate de la violencia de género con la finalidad de erradicarla.

Las IES deben generar los estatutos, reglamentos, lineamientos, códigos, protocolos entre otros instrumentos que sean necesarios para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las mujeres, así como para prevenir, investigar, atender, sancionar, reparar y erradicar todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres, en la esfera educativa. (Barrera & Ávila, 2017, p. 8)

Este punto es central ya que como se menciona en el planteamiento del problema, las IES deberán luchar contra este problema creando en este caso, los protocolos correspondientes y para lograrlo el personal o el comité encargado de esta tarea deben considerar; estrategias, medidas y vencer los obstáculos que impiden la implementación de estos instrumentos, ya que, en las Universidades tienden a crear estos protocolos solo para cumplir con el requisito de que su institución cuente con ellos, sin embargo, no se implementan, se desconocen y el personal se encuentra incapacitado para gestionar las denuncias.

Como principales medidas de los protocolos de intervención, las autoras citadas arriba proponen. (p. 9-11)

- Protección a las víctimas.
- Sanciones que consistan en la expulsión de alumnos, despido de personal administrativo y destitución de personal docente.
- Contar con expertos en la materia.
- Hacer difusión de las medidas.
- Capacitación de autoridades con perspectiva de género.
- Reparación de daños.
- Promover la investigación en relación a temas relacionados con la problemática.

V. Tratados y convenciones internacionales contra la violencia de género

Gamboa (2018), realiza un estudio teniendo como base el Protocolo de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (UMSNH) (se analiza en el capítulo siguiente) que meses después de que éste fuera aprobado y formalizado, sigue siendo un gran desconocido para la mayoría de la comunidad universitaria. Esto nos da un panorama de que los protocolos son creados, aprobados y publicados, sin embargo, son desconocidos ante la comunidad

universitaria lo cual conlleva a ignorar que procesos existen para atender, denunciar y erradicar la violencia de género en las universidades, considerándose un obstáculo que se interpone en el camino para las denuncias y posteriormente para la implementación de los protocolos.

La igualdad sustantiva, interculturalidad y medio ambiente y sustentabilidad como ejes transversales de modelos educativos competitivos, corren el riesgo de perder financiamientos y certificaciones de sus programas educativos. Y por eso es que importan, no por lo que les es inherente como carne de su materialidad discursiva (Gamboa, 2018).

Acorde a la cita, se puede percibir que las universidades pueden elaborar los protocolos de los que se habla solo por cumplir con un requisito y no perder recursos que las instancias evaluadoras proporcionan. Los posibles obstáculos que se presentan para la implementación de los protocolos según Gamboa (2017) son:

- Recursos financieros: un protocolo sin financiamiento es como un pez sin agua (p. 7). Es importante que la institución cuente con recursos para la creación de estos protocolos y además de un personal capacitado en la materia.
- Difusión: dentro y fuera de la comunidad universitaria, campañas en medios (p.7). Es primordial que la comunidad universitaria conozca estos instrumentos para saber a quién o quiénes recurrir y cómo se llevará a cabo el proceso de intervención, además del fomento a la denuncia.
- Sensibilización y capacitación: de todas las instancias que están involucradas en la atención y seguimiento de cada caso (p. 7). No se pueden tener autoridades incompetentes o que desconozcan la gravedad del problema y las maneras de intervenir ya que para las víctimas es de suma importancia la protección para evitar las represalias.
- Evaluación y seguimiento: para identificar los aspectos y componentes que deben ser mejorados para lograr una mayor eficacia (p. 7). Se refiere a dar seguimiento a los casos o denuncias para aplicar las medidas y sanciones necesarias, además de rendir informe de labores y en qué aspectos podrían mejorar para lograr un mejor proceso de atención.

5.1 Tratados y convenciones internacionales

Este capítulo corresponde a la discusión y revisión tratados y convenciones internacionales además de documentos de carácter, nacional y estatal. Estos documentos deben ser tomados como base para poder elaborar planes, protocolos o manuales de intervención contra el problema de la violencia de género en las IES. Se realiza un análisis de la documentación mencionada, así como de acuerdos y leyes respecto a los derechos y la eliminación de la violencia contra las mujeres, así como la ley de protección a víctimas contra la violencia de género.

Como primera parte referente a estos documentos la Organización de las Naciones Unidas (ONU) desde 1979 hasta el 2010 ha elaborado e implementado reglamentos para combatir la violencia contra las mujeres teniendo como propósito inicial la erradicación de la discriminación hacia ellas, elaborando los siguientes reglamentos: La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEFDICM), (1979), Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDICM), (1989), Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes (CTOTPCID) (1984), Asamblea General de las Naciones Unidas (AGNU) (1993), Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (DSEVICM) (1993), Plataforma de Acción de Beijing (PAB) (1995), Resolución 52/86 de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre medidas de prevención del delito y de justicia penal para la eliminación de la violencia contra la mujer (R52/86) (1998), Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (R1325) (2000), Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional Asamblea General de las Naciones Unidas, Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños (ERCP) (2000/2004), Resolución 1820 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (R1820) (2008), Resolución 1888 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (R1888), (2009), Resolución 1889 del Consejo de Seguridad sobre las mujeres y la paz y la seguridad (R1889) (2009), Resolución 1960 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (R1960) (2010).

Como se mencionó en el párrafo anterior, estos reglamentos tienen como principal objetivo la erradicación de la discriminación como forma de violencia en niñas y mujeres,

así como la explotación sexual y trata de personas. Con el paso de los años estos documentos se van actualizando y se incrementan las maneras de intervención y propuestas para combatir más formas de violencia entre ellas la sexual que ha sido la más suscitada en las IES.

En cuanto a los objetivos de las propuestas regionales, éstos son más específicos ya que toman como base los primeros reglamentos y las nuevas situaciones que viven las mujeres, tales reglamentos son: El Protocolo de la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos relativo a los derechos de la mujer en África (PCADHPRDMA) (2003), Plataforma de Acción del Pacífico para el adelanto de la mujer y la igualdad de género (PAP) (2005-2015), Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos, Resolución sobre el derecho a interponer recursos y a obtener reparación para las mujeres y niñas víctimas de violencia sexual (CADH) (2007), Planteamiento global para la aplicación por la Unión Europea de las Resoluciones 1325 (PG1325) (2000) y 1820 (2008) del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre la mujer, la paz y la seguridad, Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (CCE) (2011).

Con lo mencionado anteriormente se tiene un conocimiento histórico sobre la elaboración de la implementación de medidas contra la violencia hacia las mujeres a nivel internacional. Siguiendo estos documentos, existe El Manual de Legislación sobre la Violencia Contra la Mujer (MLVCM) (2010), el cual es una recopilación de varias leyes de protección a víctimas de diversos países que es de carácter internacional respaldado por la Organización de las Naciones Unidas que tiene como principal objetivo “ayudar a mejorar a promulgar leyes que protejan a las mujeres” (División para el Adelanto de la Mujer del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales et al., 2010, p.1). Es decir, se busca una manera de crear leyes, reglamentos o estrategias para la protección a las víctimas de violencia de género con el fin de erradicar este problema. Retomando el MLVCM (2010), señala que:

La legislación ha de ser exhaustiva y multidisciplinar y tipificar todas las formas de violencia contra la mujer, así como incluir cuestiones de prevención, protección, empoderamiento y apoyo (sanitario, económico, social y psicológico) a las supervivientes, además de un castigo adecuado a los autores y la disponibilidad de soluciones jurídicas para las supervivientes. (División para el Adelanto de la Mujer del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales et al., 2010, p.14)

Las propuestas que señala este manual nos hablan de tipificar las formas de violencia contra la mujer lo que resulta de suma importancia para poder abordar la problemática y elaborar medidas de intervención ante ésta, además de señalar la prevención, protección y castigo para los agresores.

A continuación, se citan unos puntos del MLVCM (2010) referentes a la protección de las mujeres violentadas.

- Crear órdenes de protección para las supervivientes de todas las formas de violencia contra la mujer.
- Incluir órdenes de protección para cualquier demandante/superviviente, indistintamente de que ésta intuya contra el acusado/autor del delito.
- Ordenar al demandado/autor del acto violento permanecer a distancia concreta de la demandante superviviente y sus hijos/y otras personas en su caso/y de los lugares que frecuente.
- Prohibir al demandado/autor del acto violento ponerse en contacto con la demandante/superviviente o hacerlo con una tercera parte.
- Disuadir al demandado/autor del acto violento de causar más violencia a la demandante/superviviente, sus dependientes, otros familiares y personas pertinentes.

Estas medidas se refieren a la protección de las mujeres que ha sido víctimas de la violencia quienes no deben tener contacto por ningún motivo con su agresor por su seguridad. Respecto al agresor, no debe ponerse en contacto con la víctima ni con personas cercanas a ésta. A partir de estos puntos se busca tomarlos en cuenta para la elaboración de medidas de protección a mujeres que han sido víctimas de diversas formas de violencia con la finalidad de brindarles la protección adecuada y de no agravar más la situación y poner a la víctima en una situación de riesgo ante los actos de represalia que pueda cometer el presunto agresor.

Hasta este momento se han ido discutiendo los reglamentos y propuestas a nivel internacional y como cada uno de éstos va tomando como base el documento que le antecede para actualizar y mejorar las medidas de intervención para erradicar la violencia contra las mujeres.

Hace falta mencionar que en la Declaración Universal de los Derecho Humanos podemos encontrar los artículos que respaldan nuestra seguridad, libertad e integridad como seres humanos, tales artículos son: El artículo 3° que menciona que “Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona” (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 2017a), el artículo 5° “Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes” (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 2017b) y el artículo 7° “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a la protección de la ley. Todos tiene derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y toda provocación a toda discriminación” (Declaración Universal de Derechos Humanos, 2017).

En estos artículos se hace referencia a que absolutamente nadie tiene derecho a atentar en contra de nuestra integridad de ninguna forma, sin embargo, tienden a ser violados con bastante frecuencia cuando la violencia se hace presente. En cuanto al artículo 7°, menciona específicamente el derecho a la protección, por ello ante cualquier situación de violencia todo individuo debe ser protegido.

5.2 Legislación nacional

Anteriormente se presentaron tratados de carácter internacional para la erradicación de la violencia contra las mujeres por lo que ahora corresponde presentar la legislación de carácter nacional que intervienen ante este problema. Como primer punto, es importante mencionar a los artículos 1° y 4° de la Norma Constitucional ya que es primordial tomarla en cuenta para la creación e implementación de leyes en nuestro país, mencionados artículos versan de la siguiente manera.

El Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley (...) Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. (H. Congreso de la Unión, 2020, p.1-2)

En el artículo 1° se enuncian las funciones del Estado en cuanto exista una violación a los derechos humanos, y en el artículo 4° que habla sobre la igualdad de mujeres y hombres ante la ley, se refuerzan estas funciones además de la generación de políticas públicas que tengan como objetivo el bienestar. “El Estado promoverá el desarrollo integral de las personas jóvenes, a través de políticas públicas con enfoque multidisciplinario, que propicien su inclusión en el ámbito político, social, económico y cultural del país” (H. Congreso de la Unión, 2020, p.11)

Estos artículos son considerados como base para la creación e implementación tanto de estrategias como leyes que protejan a toda persona cuya integridad y dignidad se apuesta en riesgo o haya sido violentada, además de sancionar a aquella o aquellas personas responsables de llevar a cabo la falta.

En cuanto a legislación, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (H. Congreso de la Unión, 2007a), estipula funciones, medidas, conceptos, sobre la violencia contra las mujeres siendo de carácter nacional. Sus objetivos son mencionados en el artículo 1°.

Establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas (...) y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, así como para garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. La soberanía y el régimen democrático establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (H. Congreso de la Unión, 2017^a, p.1)

Esta ley pretende coordinar, prevenir, sancionar y erradicar la violencia hacia la mujer para brindarle una vida libre de violencia empleando estrategias que favorezcan la igualdad apegándose a la Constitución.

En relación a la Violencia Laboral y Docente en su artículo 14 (H. Congreso de la Unión, 2017^a, p.5) donde se describen las violencias vividas en este ambiente implementando las siguientes medidas:

- Establecer las políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en sus relaciones laborales y/o de docencia.
- Fortalecer el marco penal y civil para asegurar la sanción a quienes hostigan y acosan.
- Promover y difundir en la sociedad que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos.
- Diseñar programas que brinden servicios reeducativos integrales para víctimas y agresores.

De la violencia que se vive en las IES es importante discutir los puntos anteriores ya que se habla de asegurar y sancionar las formas de violencia que viven las mujeres de la CU, en este caso docentes y administrativas en sus lugares de trabajo. Saber identificar el HAS que son las formas más comunes de violencia en este entorno y a la vez la implementación de programas de intervención ante esta problemática lo cual echando un vistazo al estado del conocimiento no se está llevando a cabo en algunas universidades.

En el artículo 45, corresponde a la Distribución de Competencias en Materia de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia Contra las Mujeres en la Sección Quinta, De la Secretaría de Educación Pública (SEP) (2017, p.16), señala que se debe:

- Desarrollar programas educativos, en todos los niveles de escolaridad, que fomenten la cultura de una vida libre de violencia contra las mujeres y el respeto a su dignidad.
- Desarrollar investigación multidisciplinaria encaminada a crear modelos de detección de la violencia contra las mujeres en los centros educativos.
- Formular y aplicar programas que permitan la detección temprana de los problemas de violencia contra las mujeres en los centros educativos, para que se dé una primera respuesta urgente a las alumnas que sufren algún tipo de violencia.

Los puntos anteriores corresponden a las acciones que debe llevar a cabo la SEP para las instituciones educativas de todos los niveles. Estas acciones sugieren el implemento de programas educativos para la prevención y atención de la violencia, desarrollo de investigaciones respecto al mismo problema y la creación de programas que permitan la detección de la violencia contra las mujeres, que en el caso de las IES echando un vistazo al

estado del conocimiento, han resultado ser escasos y algunos otros no se encuentran bien estructurados e incluso no se basan en los reglamentos ya citados y próximos a citar.

Se ha hablado sobre los documentos de carácter internacional y como son tomados de base para la creación de los reglamentos nacionales. Hasta este momento se habla de una prevención y una manera de actuar ante la violencia contra la mujer y como los objetivos han cambiado a través de los años. Sin embargo, ¿Qué ocurre con las víctimas al momento que deciden denunciar sus vivencias? La respuesta está en la Ley General de Víctimas (H. Congreso de la Unión, 2017b), es otra de las leyes tanto de carácter nacional como estatal. Contiene los lineamientos que se encargan de respaldar a las víctimas del delito y la violencia, proporcionando orientación y asistencia. El artículo 79 de la ley antes mencionada menciona:

El Sistema Nacional de Atención a Víctimas será la instancia superior de coordinación y formulación de políticas públicas y tendrá por objeto proponer, establecer y supervisar las directrices, servicios, planes, programas, proyectos, acciones institucionales e interinstitucionales, y demás políticas públicas que se implementen para la protección, ayuda, asistencia, atención, acceso a la justicia, a la verdad y a la reparación integral a las víctimas en los ámbitos local, federal y municipal. (H. Congreso de la Unión, 2017b, p.33)

El Sistema Nacional de Atención a Víctimas es la instancia que se encarga de que esta ley se cumpla y tenga como prioridad la protección de la víctima brindándole apoyo. En el caso de las IES existen instancias (no en todas) donde el objetivo es intervenir ante la violencia que se presenta en el nivel superior. Algunas universidades poseen protocolos o planes de intervención ante la violencia que se suscita dentro de estos planteles, sin embargo, algunas medidas resultan obsoletas o ponen en riesgo a la víctima la cual como versa en esta ley, debe ser protegida en diferentes aspectos como lo veremos a continuación.

La Ley General de Víctimas, (LGV) tiene como función:

Velar por la protección de las víctimas, a proporcionar ayuda, asistencia o reparación integral. Las autoridades de todos los ámbitos de gobierno deberán actuar conforme a los principios y criterios establecidos en esta Ley, así como brindar atención inmediata en especial en materias de salud, educación y asistencia social, en caso

contrario quedarán sujetos a las responsabilidades administrativas, civiles o penales a que haya lugar. (H. Congreso de la Unión, 2017b, p.1)

El párrafo anterior señala principalmente el tipo de atención que las víctimas deben recibir por parte de las autoridades, lo que lleva a preguntar ¿Qué ocurre en las universidades? ¿Qué medidas se toman para la protección de las víctimas? Estas preguntas se responderán durante el desarrollo de la investigación presente.

La presente Ley menciona tres tipos de víctimas:

Se denominarán víctimas directas aquellas personas físicas que hayan sufrido algún daño o menoscabo económico, físico, mental, emocional, o en general cualquiera puesta en peligro o lesión a sus bienes jurídicos o derechos como consecuencia de la comisión de un delito o violaciones a sus derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea Parte. Son víctimas indirectas los familiares o aquellas personas físicas a cargo de la víctima directa que tengan una relación inmediata con ella. Son víctimas potenciales las personas físicas cuya integridad física o derechos peligren por prestar asistencia a la víctima ya sea por impedir o detener la violación de derechos o la comisión de un delito. (H. Congreso de la Unión, 2017b, p.2)

Es decir, las personas cercanas a las víctimas también son consideradas como tal y deben ser protegidas. Tomar medidas adecuadas para evitar las represalias que los agresores quieran tomar en contra de las víctimas y allegados lo cual sucede comúnmente en el ámbito universitario.

Sobre la máxima protección:

Toda autoridad de los órdenes de gobierno debe velar por la aplicación más amplia de medidas de protección a la dignidad, libertad, seguridad y demás derechos de las víctimas del delito y de violaciones a los derechos humanos. Las autoridades adoptarán en todo momento, medidas para garantizar la seguridad, protección, bienestar físico y psicológico e intimidad de las víctimas. (H. Congreso de la Unión, 2017b, p.4)

El apartado anterior remarca la importancia de brindar la máxima protección a las víctimas, proteger su dignidad, libertad y seguridad lo que quiere decir que éstas se

mantendrán alejadas del presunto agresor. Además de proteger a las víctimas, esta Ley busca el castigo o sanción de los victimarios y en caso que la instancia que lleve el caso no tenga la capacidad o medidas de atender la situación, ésta pasará a manos de otra instancia “las medidas de ayuda provisional se brindarán garantizando siempre un enfoque transversal de género y diferencial, y durante el tiempo que sea necesario para garantizar que la víctima supere las condiciones de necesidad inmediata” (H. Congreso de la Unión, 2017b, p.4).

Se ha discutido la LGV de carácter nacional de una manera general y revisando los puntos que contribuyen a esta investigación. Es momento de pasar a la revisión de esta misma Ley, pero ahora en carácter estatal no sin antes retomar la LGAMVLVEM, (Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo del Estado de Morelos, 2017). Esta Ley tiene como objeto

La presente ley tiene como objeto regular y garantizar el acceso al derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, mediante el establecimiento de los principios rectores, ejes de acción, modalidades de la violencia y mecanismos de coordinación entre el Estado y sus Municipios. (Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo del Estado de Morelos, 2017, p.10)

Sus objetivos se basan en la Ley de carácter nacional, solo que, a diferencia de ésta, se aplicará solo en el Estado de Morelos siendo más específica en sus lineamientos presentándolos más claros. Su finalidad es erradicar la violencia contra la mujer.

Sobre los procedimientos que utilizan las IES para atender la violencia que se vive dentro de ellas, se implementó un manual del que se hablará a continuación de manera breve. Este manual de *La Seguridad en Instituciones de Educación Superior* (2013) se crea a partir de los sucesos de inseguridad en las universidades del norte del país con la finalidad de implementar estrategias para la prevención y atención a la violencia y la inseguridad en las IES (p.13).

- Se identificó la necesidad de profundizar sobre la naturaleza y las características de la “inseguridad” que se está presentando en los recintos de las Instituciones de Educación Superior (IES) de nuestro país.
- Evidentemente, el contexto social, económico, político, territorial y cultural donde se ubica cada una de las IES marca la pauta de lo que está ocurriendo en sus recintos, pero mucho más importante es conocer cómo esos contextos están afectando o no a

nuestras comunidades —estudiantes, profesores, personal administrativo— y a nuestros visitantes.

- Así, tener un acercamiento con esa realidad de la seguridad de los recintos de las instituciones educativas resulta no sólo “necesario”, sino indispensable y estratégico para orientar el conjunto de recomendaciones del quehacer de las IES en materia de seguridad.

En los párrafos citados se especifica el por qué la creación de los manuales de seguridad en las universidades, se busca identificar las características de la inseguridad que se viven en las IES y se toman en cuenta los contextos sociales, económicos y políticos, además de cómo éstos afectan a la comunidad universitaria resultando indispensable implementar estrategias contra la inseguridad.

Algunos protocolos de seguridad que se han realizado en algunas universidades son: protocolos de ingreso-salida de los recintos; protocolos para atención de incidentes graves (enfrentamientos con arma de fuego); protocolos para la regulación de prácticas de campo, entre otros (p. 14).

En este manual se presenta una sección donde se muestran los medios de comunicación más utilizados para la difusión de medidas de seguridad tales como: la página web institucional en un 12%, el correo electrónico en un 18.3%, los folletos con 13.8%, carteles con 7.3%, pláticas y talleres con un 4.6% (ANUIES, 2013) Los temas en los cuales las universidades se basan para integrar su sistema de seguridad son (p.25-26):

- Reglamentos tanto para el vigilante como para administrativos, comunidad estudiantil, directivos y docentes.
- Reglamentos de estacionamiento, del transporte interno, del uso de instalaciones.
- Reglamento contra adicciones.
- Reglamentos de seguridad e higiene de trabajo.
- Guía de documentos para las actividades de vigilancia.
- Formatos para actividades del personal de vigilancia, de los comités o consejos de seguridad y para brigadas en escenarios de simulacros.
- Campañas en materia de prevención y autoprotección.

- Contratos de servicio de empresas de seguridad privada y el señalamiento de las consignas.
- Protocolo para salidas de campo, incidentes: graves, medianamente graves o muy graves.
- Manuales de seguridad.
- Manuales de organización de la institución.
- Decretos de creación de comités internos de protección civil y de seguridad.
- Planes de seguridad y de protección civil.
- Programas de seguridad.

Como se puede apreciar en la cita anterior, en ningún punto se hace referencia que la violencia de género es un problema de las universidades y por ello se debe crear un manual o protocolo para su intervención, los puntos que más se acerca a este supuesto son el punto uno; reglamentos tanto para el vigilante como para administrativos, comunidad estudiantil, directivos y docentes y el punto siete; campañas en materia de prevención y autoprotección.

En cuanto a las temáticas relacionadas con la inseguridad de la comunidad universitaria se han identificado 51 tipos de protocolos en las universidades, pero ninguno se enfoca a la violencia de género que se vive en las universidades.

Los temas en que menos se capacita personal operativo de seguridad son: Atención psicológica a víctimas con 13%, detección de drogas con un 22%, detección de drogas con un 22%, elaboración de protocolos con 31% estrategias de control de situaciones críticas con 40% (ANUIES, 2013).

Con las cifras anteriores nos podemos percatar de que la atención psicológica y la elaboración de protocolos son temas de poca capacitación y que no se les brinda la importancia suficiente y se les está dejando de lado. Estos puntos son importantes en la gestión de la violencia de género en las universidades el cual ya es un problema grave que se ha suscitado con mucha frecuencia como ya ha sido mencionado en capítulos anteriores. Los incidentes que se registran en el manual de la seguridad se clasifican en “incidentes no graves, incidentes graves e incidentes muy graves” (ANUIES, 2013, p.28). Los últimos, corresponden a la problemática y son definidos como

Los incidentes que ante su ocurrencia dañan o ponen en riesgo la integridad física de un individuo, es decir provocan lesiones físicas graves e incluso pueden provocar la muerte. En este caso, para la atención y la resolución del incidente se requiere la participación de las instancias directivas de las IES (Rector o Director) y/o del Comité o Consejo de Seguridad o Consejo de atención a crisis. (ANUIES, 2013, p.28)

A pesar de contar con un registro de incidentes, y que este registro abarque los incidentes muy graves, el manual no contiene medidas de intervención ante el problema de violencia de género en las universidades y una razón podría ser que cada universidad en el país cuenta con contextos sociales, económicos y políticos diferentes. Sin embargo, esto no justifica el por qué esta problemática no es tomada en cuenta en este manual.

Esta investigación se centra principalmente en las IES y la violencia que se vive dentro de ellas, retomando la LGAMVLVEM (2017), en este documento se define la violencia laboral y docente definido en su Artículo 10 de esta manera:

La violencia en el ámbito laboral es toda acción u omisión realizada por el patrón o en su defecto por quien ejerza facultades de mando en dicho ámbito, encaminada a limitar, desacreditar, descalificar o nulificar el trabajo realizado por las mujeres, mediante la discriminación por su género, las amenazas, la intimidación, el impedimento de llevar a cabo el periodo de lactancia previsto en la legislación de la materia, y la explotación laboral, que afecte la permanencia, reconocimiento, salario y prestaciones de las mujeres en los espacios productivos. (Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo del Estado de Morelos, 2017).

Se habla de un mando, de poder ejercido sobre subordinados que busca la descalificación y hostigamiento; todo ello se presenta en especial en las relaciones de la CU que comprenden a los docentes y administrativos. Sobre la violencia docente en el Artículo 11 se dice que “comprende aquellas conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros” (Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo del Estado de Morelos, 2017). La violencia docente se presenta en las universidades principalmente entre el docente y el alumno donde el miedo como se ha mencionado, se hace presente. La presente ley propone conceptos, definiciones como ya se ha visto, pero es importante saber que cuenta con un apartado de Modelos de Atención (2017) que versa de la siguiente manera:

- Implementar modelos y modalidades psicoterapéuticas que eviten el control, dominio o ejercicio del poder de quien ejerce la violencia.
- Diseñar modelos de abordaje terapéutico que consideren la victimización de las mujeres como una circunstancia temporal y transitoria.
- Privilegiar la asistencia jurídica.
- Orientar hacia la obtención de la reparación del daño material y moral.

En los puntos anteriores se puede apreciar que entre los modelos de atención existen las psicoterapias, la asistencia jurídica y la orientación para reparar los daños morales y materiales, si se comparamos con la Ley General de Víctimas, no existe gran variación ya que ambos documentos entre sus lineamientos proponen medidas similares para atender a las víctimas. En el Artículo 28, de la LAMVLVEM (2017) se encuentra el siguiente punto; el que se centra en materia de atención a la violencia en el ámbito institucional y feminicida se implementarán en el Estado y los Municipios:

- Comités para erradicar la violencia contra las mujeres, en todas y cada una de las instancias que integran la Administración Pública Estatal y Municipal que se determinen por el Sistema Estatal.
- Un subprograma anual de capacitación y modificación conductual para servidores públicos en materia de no discriminación y género, el cual se podrá hacer extensivo previa invitación al Poder Judicial del Estado.

Lo anterior se refiere a la implementación de programas para combatir la violencia, estas medidas han sido tomadas en cuenta por algunas universidades autónomas de la republica implementando protocolos y manuales para tratar la violencia vivida dentro de estas instituciones, estos documentos se basan en los lineamientos de carácter internacional y nacional tratados en párrafos arriba, sin embargo, en lo que respecta al campo de estudio, se violan algunos lineamientos importantes como la protección de sus víctimas, tema que será tratado en este capítulo.

A manera breve se citarán unos puntos sobre la Ley de Atención y Reparación a Víctimas del Delito y de Violaciones a los Derechos Humanos para el Estado de Morelos (2014), ya que ésta se basa en la LGV.

A la protección del Estado, incluido su bienestar físico y psicológico y la seguridad de su entorno, con respeto a su dignidad y privacidad de la víctima, con independencia de que se encuentre dentro de un proceso penal o de cualquier otra índole. Lo anterior incluye el derecho a la protección de su intimidad contra injerencias ilegítimas, así como derecho a contar ella y sus familiares con medidas de protección eficaces cuando su vida, integridad o libertad personal sean amenazadas o se hallen en riesgo en razón de su condición de víctima o del ejercicio de sus derechos (Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo del Estado de Morelos, 2014).

Así como se menciona en la Ley de carácter nacional, la Ley estatal propone la máxima protección de la víctima, que debe ser protegida por el Estado evitando la exposición de la persona violentada a situaciones de riesgo que tentarán contra su seguridad. la Ley de Atención y Reparación a Víctimas del Delito y de Violaciones a los Derechos Humanos para el Estado de Morelos (LARVDVDHEM) (2014) basa sus lineamientos en la LGV (2017) de carácter nacional, al igual que la LAMVLVEM, suele ser más específica en cuanto a sus objetivos y medidas ya que se reduce a la gestión en el estado de Morelos. LARVDVDHEM (2014) busca:

- Reconocer y garantizar los derechos de las víctimas del delito establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los Tratados Internacionales suscritos por el País y llevarlos a formar parte de nuestra Constitución.
- Establecer las medidas de atención, protección y ayuda a las víctimas por la comisión de algún delito por particulares o por alguna autoridad, así como por violaciones de los Derechos Humanos.
- Proporcionar gratuitamente asesoría jurídica, atención médica, psicológica y de orientación social, con base al impacto del daño causado a las víctimas.

Se puede apreciar que sus objetivos tienen similitudes con la Ley de carácter nacional y hasta con los reglamentos internacionales. Más específicamente se busca la erradicación de la violencia.

5.3 Procedimiento de Atención de Quejas Presentadas Respecto a Hostigamiento Sexual y Actos Discriminatorios (Universidad Autónoma de Sinaloa)

Como ya fue mencionado, en la Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS) se cuenta con un protocolo de intervención contra la violencia de género dentro del *campus* llamado Procedimiento de Atención de Quejas Presentadas Respecto a Hostigamiento Sexual y Actos Discriminatorios. De este documento se revisaron los apartados de recepción de queja, forma de la queja, tramitación de la queja, medidas precautorias, resolución y sanciones, e impropiedad de quejas. En el apartado 6.1 de este documento se dicta lo siguiente.

Toda persona ofendida por actos de discriminación o de hostigamiento sexual podrá presentar queja ante cualquier miembro del Comité de Equidad de Género, por actos u omisiones que probablemente constituyan una responsabilidad de alguna o algún servidor público universitario. (Comité de Equidad de Género de la Universidad Autónoma de Sinaloa, 2010, p.15)

En cuanto a las formas de quejas, la UAS menciona en el documento citado que estas quejas deben presentarse ante el Comité de Equidad de Género (CEG) para tomar las medidas correspondientes según sea el caso. La manera en la que se deben presentar las quejas son de manera verbal o escrita por lo que deben llevar estos datos:

Datos generales de la parte quejosa, puesto que desempeña, domicilio para oír y recibir notificaciones, datos que permitan identificar a la o el servidor público universitario involucrado, narración sucinta de los hechos y actos relacionados con la queja y en su caso, las pruebas relacionadas con la misma, incluyendo el nombre y ubicación de los testigos, en caso de que los hubiere. (Comité de Equidad de Género de la Universidad Autónoma de Sinaloa, 2010, p.17)

Una vez cumpliendo con los requisitos la autoridad competente asignará un número de registro para integrar un expediente guardando la total confidencialidad de la parte quejosa.

El CEG iniciará con la tramitación de la queja que consiste en revisar la gravedad de los actos y se determinará una solución, esto es para las autoridades competentes; no se habla de una conciliación presencial de ambas partes afectadas. En caso de que se determine una sanción se le hará saber al agresor, el cual debe abstenerse de molestar o causar daño a la

víctima. El trámite no excederá más de un mes en ser solucionado (Comité de Equidad de Género de la Universidad Autónoma de Sinaloa, 2010).

En cuanto a las medidas precautorias, se citan de la siguiente manera “suspensión temporal cuando el sujeto se encuentre en investigación, prohibidas las represalias como amenazas, intimidación o acciones adversas relacionadas con el empleo o la prestación de deberes y servicios públicos” (Comité de Equidad de Género de la Universidad Autónoma de Sinaloa, 2010, p.19).

Finalmente las resoluciones consistirán en amonestaciones verbales o escritas, suspensión laboral sin goce de sueldo, destitución e inhabilitación (Comité de Equidad de Género de la Universidad Autónoma de Sinaloa, 2010).

5.4 Protocolo para la Prevención, Actuación y Erradicación de la Violencia de Género en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo

Se realizó una revisión del protocolo de intervención de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (UMSNH) donde los aspectos más significativos fueron: ámbitos de aplicación, procedimientos de actuación y garantías en el procedimiento. Respecto a los ámbitos de aplicación, en el apartado V se cita lo siguiente:

El presente protocolo es de aplicación obligatoria en todas las dependencias universitarias, las medidas contempladas están dirigidas a la comunidad universitaria en su conjunto, integrada por: autoridades, personal académico, personal administrativo y de intendencia, personal de confianza y alumnado. (Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, 2013, p.9)

Esto es aplicado a toda la comunidad universitaria, en cuanto al segundo punto correspondiente a procedimientos de actuación, la manera de interceder es similar a los casos de UAS y UAEM ya que las víctimas de violencia pueden presentar quejas ante un comité y estas podrán recibir acompañamiento. El apartado versa de la siguiente manera:

El procedimiento de actuación implica una serie de medidas para la prevención, detección, canalización, atención, acompañamiento y sanción que contribuyan a la erradicación de la violencia de género a través de la formación, información y sensibilización de todos los miembros de la comunidad universitaria; y, en su caso,

tramitar y resolver las quejas presentadas por las víctimas, con las debidas garantías, tomando en consideración las normas internacionales, constitucionales y universitarias, y dando seguimiento a las sanciones que, en su caso, se emitan por las instancias correspondientes. (Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, 2013, p.9)

En este mismo documento en lo que concierne a la prevención, se hace mención de una Defensoría de Derechos Humanos Universitarios a la que le corresponde la implementación de campañas de información y sensibilización, de difusión del presente protocolo y elaboración de programas de capacitación y formación en temas relacionados con la materia del mismo protocolo (Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, 2013). Para continuar con lo que respecta a la prevención, la UMSNH cuenta con diferentes organismos a los cuales acudir a presentar quejas, tales como la defensoría antes mencionada, la Coordinación de Tutoría en cada Dependencia Universitaria, la Dirección de las Dependencias Universitarias, los H. Consejos Técnicos y el Centro Integral de Intervención Psicológica, así como cualquier autoridad universitaria.

Sobre la canalización, la Defensoría de Derechos Humanos Universitarios cuenta con tres procedimientos: ir de manera directa a la Defensoría o de manera indirecta acudiendo a las diferentes instancias arriba mencionadas, ellas darán a conocer a la Defensoría el caso. Cabe hacer mención que las autoridades competentes brindarán atención integral a la víctima para la denuncia quien contará con cinco días hábiles para ser atendida.

Al aplicar el protocolo del que se habla se respetaran los siguientes principios: Legalidad, imparcialidad, confidencialidad, transparencia, eficiencia, oportunidad, dignidad y defensa de la persona, así como su integridad personal, un ambiente saludable y armonioso y la no re-victimización (Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, 2013). Es muy importante mencionar la confidencialidad que se le brinda a la víctima para evitar represalias en el procedimiento de la aplicación del protocolo antes citado.

5.5 Reglamento para la Igualdad de Género de la Universidad Veracruzana

Este reglamento tiene como objetivo

Establecer las normas para promover y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y la prevención, atención y erradicación de todo tipo de discriminación basada en el sexo o género dentro de la Universidad Veracruzana. (Universidad Veracruzana, 2013, p.6)

Esta Universidad cuenta con tres organismos que se encargan de la aplicación y cumplimiento de este protocolo ante las agresiones que se presenten con los integrantes de la comunidad universitaria, ellos son: la Coordinación de la Unidad de Género, el Consejo Consultivo para la Igualdad de Género, el Comité de Equidad de Género Regional y los responsables para la Igualdad de Género de las entidades académicas y dependencias (Universidad Veracruzana, 2013). A continuación, se presenta una tabla donde se especifican quienes integran estos organismos y la función de cada integrante.

Tabla 4

Funciones de los tres organismos que atienden agresiones respecto al género en la Universidad Veracruzana

Organismo	Función	Integrantes	Funciones
La Coordinación de la Unidad de Género	Diseñar, fomentar, impulsar, crear programas y protocolos con perspectiva de género	Responsable de Asuntos Jurídicos	Atenderá acciones con perspectiva de género en la Universidad a través de orientación y asesoría jurídica
		El Responsable de Capacitación y Promoción de Igualdad,	Coadyuvará con la coordinación y participación de cursos, talleres y diplomados para la capacitación y actualización a la comunidad universitaria
		Personal de Coordinación	Atenderán de acuerdo a la disponibilidad presupuestal
Consejo Consultivo para la Igualdad de Género	Planear, organizar, ejecutar y dar seguimiento a las actividades del Programa Institucional de Igualdad de Género en las regiones universitarias	El Coordinador de la Unidad de Género Cinco Coordinadores Regionales para la equidad de Género	Generar diagnósticos sobre género de las regiones que integran a la Universidad Emitir los resultados obtenidos de los diagnósticos; elaborar y dar seguimiento a los programas
		Cuatro representantes, uno por cada sede de la Universidad Veracruzana Intercultural.	Dar seguimiento a las acciones en materia de equidad e igualdad de género que se implementen
Comité de Equidad de Género Regional y los responsables	Elaborar los Programas Regionales para la Igualdad de Género en coordinación con los Representantes de las entidades académicas	Son propuestos por el Vice-Rector de cada Región	Generar diagnósticos con perspectiva de género de las regiones que integran a la Universidad

para la Igualdad de Género	que se encuentran en sus regiones	Emitir los resultados obtenidos de los diagnósticos Elaborar y dar seguimiento al Programa Regional de Igualdad de Género Acordar con los Vice-Rectores las acciones en materia de igualdad y equidad de género Coordinar sus actividades con el Coordinador de la Unidad de Género Coordinarse con los Representantes de las Entidades Académicas
-----------------------------------	-----------------------------------	--

Elaboración propia a través del análisis del Reglamento para la Igualdad de Género de la Universidad Veracruzana (2013).

En la tabla anterior se especifican las labores de estos tres organismos que trabajan en conjunto buscando el mismo fin, “fomentar la equidad e igualdad de género, así como la prevención, atención y erradicación de la violencia por sexo o género” (Universidad Veracruzana, 2013). El protocolo de la UV es uno de los más completos que especifica sus actividades, en esta Universidad también cuenta con un sistema de atención a quejas o denuncias sobre situaciones de violencia que sean presentadas por la comunidad universitaria especificado en este reglamento que es aplicable a la misma comunidad.

Es importante señalar que al igual que en la UAEM, en la UAS y en la UMSNH en la UV se pueden levantar quejas o denuncias sobre algún tipo de agresión, estas denuncias son tratadas en el Centro para el Desarrollo Humano e Integral de los Universitarios (CENDHIU). La manera en que se presentan las denuncias es de manera escrita ante este centro y la mediación se lleva a cabo siguiendo la Guía para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual (2016), en cuyo documento las denuncias se atienden de la siguiente manera:

Tabla 5
Proceso de intervención de las denuncias

Procedimiento	Descripción
Presentación de la denuncia	La víctima se presentará ante la autoridad que corresponda
Recepción de la denuncia	Se presentará la denuncia por escrito y la autoridad tiene la obligación de recibirla
Convoca a la autoridad que conoce y resuelve	Se convoca a la autoridad correspondiente para llevar a cabo la audiencia con la persona denunciada
Investigación	Se convoca a las autoridades universitarias para recabar información y evitar prejuicio de las víctimas
Notificación a la persona denunciada	Se notifica a la persona denunciada dando a conocer quien denuncia y la razón. Tiene derecho a presentar pruebas para su defensa
Audiencia con la persona denunciada	Se celebra la audiencia con la persona denunciada
Desahogo y admisión de las pruebas	La autoridad correspondiente recibirá todas las pruebas reunidas por ambas partes
Resolución	La autoridad correspondiente analizará las pruebas y emitirá una resolución

Elaboración propia a partir del análisis de la Guía para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual (2016).

En la tabla anterior se describe el procedimiento de intervención a las denuncias en la UV las cuales deben ser presentadas de manera escrita y personal. Este proceso es muy claro constando de ocho pasos en los que las autoridades correspondientes, dependiendo el caso, con una actitud imparcial se encargan de realizar un proceso justo recabando pruebas e informando a ambas partes el progreso de la denuncia. En ningún apartado se menciona que las víctimas y los agresores se deban citar juntos para la mediación.

5.6 Modelo del Sistema de Gestión de Equidad de Género (Universidad de Quintana Roo)

El Modelo de Equidad de Género (MEG) de la Universidad de Quintana Roo (UQR), tiene como propósito:

Incorporar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, entre las organizaciones más diversas mediante la adaptación de sistemas de gestión a la temática de género. (Universidad de Quintana Roo, 2012, p.13)

Como se menciona, el MEG de la UQR va dirigido solo al personal administrativo de esta institución. Ante ello se analizaron los siguientes puntos:

Incluye ahora, además de un amplio espectro protector, de un fuerte compromiso con la prevención y combate de todas las formas de vulneración de los derechos fundamentales en la organización, y principalmente de la consagración y articulación de un mecanismo para la defensa de estos derechos: el *ombudsperson* organizacional. (Universidad de Quintana Roo, 2012, p.9)

Lo anterior, aplica para los administrativos como manera de prevención contra las manifestaciones de violencia de género que se detecten entre ellos con la finalidad de combatirlos y mediarlos. A continuación, se hace mención sobre el MEG que no erradica la discriminación:

El sistema no certifica prácticas aisladas para erradicar la discriminación e implantar condiciones de igualdad entre trabajadoras y trabajadores, sino busca certificar una gestión integral, es decir, la instrumentación de medidas armónicas entre sí y en estrecha relación con la misión y la visión de la organización. (Universidad de Quintana Roo, 2012, p.10)

En la cita anterior se aprecia que este sistema se inclina hacia la implementación de maneras armónicas para combatir la discriminación, sin embargo, este documento no menciona tales medidas. En cambio, en el apartado de Sistema de Gestión de Equidad de Género se encuentra lo siguiente:

Realizar y documentar, periódicamente, un diagnóstico con perspectiva de género para detectar las prácticas que producen desigualdades o discriminación, causadas por razones de sexo o por políticas, procedimientos y esquemas informales de la organización. Dado que su objeto es analizar la realidad laboral de las mujeres y los hombres en la organización, el diagnóstico deberá contener, como mínimo, los siguientes análisis. (Universidad de Quintana Roo, 2012. p.16)

En la cita del párrafo anterior se habla sobre un seguimiento sobre las desigualdades y discriminaciones que los administrativos presenten en su vida laboral haciendo mención de unos análisis, esos análisis son de carácter cualitativo, de calidad de vida organizacional y de carácter cuantitativo y se realizan con la intención de evaluar y dar seguimiento a las

relaciones de trabajo del personal administrativo de la UQR describiéndose de la siguiente manera:

Tabla 6
Análisis del MEG

Tipo de análisis	Descripción
Análisis cualitativo	Conductas de discriminación en la organización
Análisis de la calidad de vida organizacional	Aspectos que es necesario evaluar para conocer la percepción del personal sobre su calidad de vida en la organización (Distribución del trabajo, ambientes de trabajo inadecuados, prevención de accidentes, respeto de días feriados, etc.)
Análisis cuantitativo	Análisis y presentación de los datos estadísticos o numéricos disponibles sobre la plantilla laboral (Rango de edad, antigüedad en la organización, puestos o funciones, niveles de estudios, estado civil, número de hijos/as, edades de los hijos/as, número de dependientes económicos, movimientos del personal y tipos de contratos o categorías laborales en la organización por sexo)

Elaboración propia a partir del análisis del Modelo del Sistema de Gestión de Equidad de Género (2012).

Como fue dicho antes, se pretende dar seguimiento a las relaciones laborales del personal administrativo y que no se violen sus derechos, además de evitar conductas discriminatorias respecto al género.

Desde mi punto de vista, este protocolo lo considero inapropiado para llevarlo a cabo en una Universidad debido a que no toma en cuenta a las demás partes de una comunidad universitaria y no se pueden presentar denuncias como en el caso de las tres Universidades mencionadas anteriormente.

Realizando la revisión de los reglamentos o protocolos para la intervención contra la violencia de género en las IES, el reglamento de la UQR solo es dirigido hacia los administrativos mientras los reglamentos de la UAS, UMSNH y la UV son aplicables para toda la comunidad universitaria, implementando un sistema de quejas y denuncias, así como

instancias a dónde acudir a realizar éstas. Es importante mencionar que en estos procesos de intervención las víctimas son protegidas evitando ser encaradas con el agresor.

5.7 Protocolo de Atención a Casos de Violencia de Género de la Universidad de Guanajuato

La Universidad de Guanajuato en octubre del 2017 presenta su Protocolo de Atención a Casos de Violencia de Género distribuido en seis secciones donde se explica de una manera pertinente y entendible el proceso de atención a las denuncias por parte de la CU a la (instancia) teniendo como objetivo general el “establecer el proceso para la atención, seguimiento y canalización de las personas que presentan una solicitud de atención por violencia de género en el ámbito universitario” (Comité de Igualdad de Género, 2017, p.6). Este proceso se explicará en este apartado detalladamente ya que consiste en una serie de criterios que favorece a las víctimas y resulta de fácil comprensión, usando un lenguaje directo y poco rebuscado.

Entre sus secciones, este documento cuenta con una llamada “principios y valores” en los que resaltan el respeto a la dignidad y la confiabilidad; y versan de esta manera:

Respeto a la dignidad humana: Se actuará en todo momento observando principios y parámetros que permitan el pleno desarrollo de la persona, en especial los relacionados con los derechos humanos. Se atenderá a las personas con absoluto respeto, con escucha empática, sin revictimizarlas (...) Confidencialidad: Se cuidará que tanto el contacto con el personal del equipo UGénero, así como el manejo y uso de los datos personales de las personas implicadas, se realice bajo estricta reserva, a efecto de proteger su identidad, intimidad y dignidad durante el procedimiento y una vez concluido éste. (Comité de Igualdad de Género, 2017, p.6)

Como es señalado en las citas anteriores, el respeto a la víctima se hace presente ya que se cuida la integridad y el anonimato para evitar las represalias. Este protocolo coincide con la ley de protección a víctimas que respalda y protege tanto los derechos como la integridad de éstas.

Como ya fue mencionado, este protocolo de atención va dirigido a la CU atendiendo situaciones de violencia de género que ocurren tanto dentro como fuera de los *campus* que sean cometidas por individuos de la misma comunidad o de externos (Comité de Igualdad de Género, 2017).

En cada etapa del proceso de atención, se le da seguimiento a un acta, donde queda asentado el tipo de información, orientación y apoyo brindados a las víctimas, así como las medidas para salvaguardar a las mismas. Cabe mencionar que la solicitud puede ser pedida por tres formas: Acudiendo a la Ventanilla de la UGénero, por correo electrónico (ventanillaugenero@ugto.mx) y a través de la plataforma UGénero www.ugto.mx/ugenero/ en la opción Ventanilla externos (Comité de Igualdad de Género, 2017).

- Formulación de la solicitud de atención
- Recepción de la solicitud de atención. Ofrecer información y orientación sobre la situación que está viviendo, los apoyos ofrecidos por el Equipo UGénero y las posibilidades que puede tomar fuera de la Universidad con el fin de que la persona tome una decisión informada.
- Primera cita
- Elaboración y firma del Acta de atención, en la cual se establecen los Planes de Atención y de Seguridad
- Ejecución del Plan de Atención. Plan de atención a cargo de la Universidad por conducto del Equipo UGénero. Cuando el caso lo amerite, el Equipo UGénero efectuará una canalización a las instancias públicas, sociales o privadas respectivas, para que complementen la atención ya brindada. La canalización incluye el acompañamiento y la asesoría que la persona requiera de acuerdo con el caso
- Acciones de seguimiento. Seguimiento intra institucional para observar la evolución y el desarrollo de los casos atendidos por la Ventanilla y el Equipo.
- Cierre del caso.

El implemento de actas para el proceso de intervención, resulta conveniente ya que es una manera de llevar el control del proceso, lo cual, al final sirve como base de datos sobre las medidas que se tomaron en cuenta para atender alguna de las situaciones vividas.

Como ya lo hemos mencionado, el protocolo funciona mediante actas que pueden consistir en un tipo de denuncia. Una vez llevados a cabo los puntos I, II y III arriba mencionados, en “la primera cita”, se escuchará a la víctima y se realizarán evaluaciones que consisten en evaluar la urgencia, riesgos, la interacción con las personas involucradas, los requerimientos de atención a otorgarse por parte de la universidad y atención por instancias externas (Comité de Igualdad de Género, 2017).

Ante todo, este protocolo procurará la seguridad de las víctimas tomando las siguientes medidas de atención. (Comité de Igualdad de Género, 2017, p.16)

- Reubicación en lugar distinto de trabajo (en su caso de conformidad con el contrato colectivo de trabajo aplicable).
- Cambio de turno, grupo o sede cuando sea pertinente.
- Garantía de goce de sus derechos universitarios.
- Apoyo académico para que la persona no vea afectado el desarrollo de sus actividades.
- Promover el apoyo económico o en especie para su manutención.
- Otras medidas que se consideren pertinentes.

Cabe mencionar que una vez tomadas las medidas de seguridad, se llevará un seguimiento del caso:

En el supuesto de que el caso de violencia represente hechos que, por su naturaleza, investigación o tratamiento, correspondan a las instancias del sistema de justicia, se le ofrecerá a la persona afectada la asesoría y acompañamiento correspondiente para la denuncia ante tales instituciones (...) Tratándose de las consecuencias sancionadoras al interior de la universidad a las personas aparentemente responsables, se canalizarán los casos a las instancias universitarias correspondientes. (Comité de Igualdad de Género, 2017, p.20)

Como se ha mencionado, este protocolo atenderá situaciones tanto dentro como fuera de la universidad, en caso de que los hechos sucedan fuera del *campus*, serán canalizados a instancias correspondientes que se encuentren fuera del mismo, por el contrario, la UGénero canalizará a la víctima a una instancia adecuada dentro del *campus*.

5.8 Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la Universidad Nacional Autónoma de México

La UNAM presenta su protocolo llamado Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM. El cual tiene como objetivo:

El objetivo de este instrumento es articular mejor la estructura y el procedimiento que actualmente tiene la UNAM para la atención de los casos de violencia de género a través de las instancias dependientes de la Oficina de la Abogada General. Este protocolo pone un énfasis en ciertos momentos de la atención que resultan fundamentales en casos de violencia de género: la orientación, la entrevista a la persona que considera haber sido víctima de estos actos, el establecimiento de medidas urgentes de protección, el acompañamiento a la persona agredida y el seguimiento al cumplimiento de las sanciones. Asimismo, establece la posibilidad de que algunos casos puedan resolverse a través de la mediación. (Oficina de la Abogada General, 2016, p.7).

Sobre la cita anterior, se menciona que se pretende mejorar el procedimiento de atención a casos que presenten violencia de género donde la persona afectada reciba orientación para posteriormente ser entrevistada y narrar los hechos que involucren violencia de género. Se habla de mejorar por lo que la UNAM continúa tratando el problema de la violencia de género siguiendo con la implementación de medidas de intervención y de erradicación de este problema. Así mismo se pretende ver la posibilidad de resolver tales casos a través de la mediación, es decir, llegar a estar presentes ambas partes tanto el agresor como la víctima ayudados por un moderador. El proceso de mediación se detallará más adelante. Sin embargo, es inevitable preguntar ¿Qué sucede con la seguridad e integridad de las víctimas si se busca como primer paso establecer una mediación?

Este documento está compuesto por cinco secciones y un anexo; en estas secciones se menciona la confidencialidad en los procesos de atención: (Oficina de la Abogada General, 2016, p.5)

- Las autoridades de la Universidad que intervengan en los procedimientos formales o en el proceso alternativo sólo podrán revelar información a las personas legal y

legítimamente involucradas en el caso, en términos de la normativa de transparencia vigente. Cualquier revelación innecesaria puede ser motivo de responsabilidad.

- Todas las partes involucradas en el procedimiento de atención deben firmar una carta de confidencialidad obligándose a respetar la confidencialidad del proceso.
- El procedimiento de mediación es confidencial, dentro de los límites establecidos por la legislación aplicable, de modo que nada de lo dicho o preparado durante la mediación puede ser usado como evidencia en una investigación o procedimiento legal.

Como se ha mencionado, el proceso es estrictamente confidencial obligando al agresor y a la víctima a ser discretos con éste con la finalidad de proteger a ambas partes y evitar los malos entendidos, así como escándalos que puedan dañar la integridad de los implicados. La instancia de dirimir las situaciones que se presenten respecto a la violencia de género es La Oficina de la Abogada General “responsable de coordinar y asesorar la atención y seguimiento de los casos de violencia de género en la Universidad” (Oficina de la Abogada General, 2016, p.7). Es aquí donde las víctimas pueden acudir para solicitar orientación y apoyo. Además, esta instancia se apoyará con (p.8):

- La Dirección General de Asuntos Jurídicos por conducto de la Unidad de Apoyo Jurídico, La Coordinación de Oficinas Jurídicas, mediante la oficina jurídica de cada entidad académica o dependencia universitaria. En el caso de los institutos, centros o programas, podrán brindar atención las oficinas jurídicas de la Coordinación de Humanidades, de la Investigación Científica, de Difusión Cultural, o la instancia superior que corresponda, y La Unidad para la Atención y Seguimiento de Denuncias dentro de la UNAM (UNAD).
- La UNAM cuenta con La Defensoría de los Derechos Universitarios (DDU), la cual es una instancia que trabaja en conjunto con la Oficina de la Abogada General (OAG), la DDU atenderá casos relacionados con la violencia de género que afecten a los estudiantes y docentes. Cabe mencionar que la DDU y la AOG llevarán un registro de los casos.
- La Defensoría de los Derechos Universitarios podrá conocer de casos relacionados con violencia de género que afecten al alumnado o personal académico, en tanto la conducta se traduzca en una vulneración a los derechos universitarios reconocidos en la legislación aplicable, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de la Defensoría de los Derechos Universitarios.

- El alumnado e integrantes del personal académico podrán interponer una queja ante la Defensoría de los Derechos Universitarios, así como ante las instancias dependientes de la Oficina de la Abogada General. En este caso, los procedimientos se llevarán de manera paralela.
- La Oficina de la Abogada General se coordinará con la Defensoría de los Derechos Universitarios a fin de que la Universidad cuente con un registro único de casos.

En los párrafos anteriores podemos percatarnos que el protocolo de atención está dirigido a los estudiantes y personal académico, siendo responsabilidad de la OAG y de la DDU llevar un registro de los casos dados a conocer. Sobre las personas encargadas de brindar asesoría ante la violencia de género son los orientadores, quienes canalizarán a las víctimas a las instancias competentes ante la situación (p.9).

Las víctimas reciben un proceso de atención por violencia de género, es importante señalar que éste se divide en tres etapas: Primer contacto, orientación; Interposición de la queja, definición de procedimiento de atención más adecuado para el caso (alternativo y/o formal) y su verificación; Seguimiento a las sanciones y acuerdos de mediación (p.10).

- En la etapa uno: Primer contacto, orientación, se deben presentar medidas de contención en este primer contacto con las víctimas dependiendo de la situación.
- En la etapa dos: Interposición de la queja, definición de procedimiento de atención más adecuado para el caso (alternativo y/o formal) y su verificación; se siguen estos pasos: Presentación de la queja, medidas urgentes de protección para la persona que presenta la queja, medidas de contención para la persona que presenta la queja, acompañamiento y asesoría para el procedimiento penal, verificación del procedimiento (alternativo o formal).

En esta etapa, se definirá cual es el procedimiento más adecuado ya sea alternativo y formal para canalizar a las víctimas además de medidas urgentes de protección a quien presenta la queja, medidas de contención, acompañamiento y asesoría para el procedimiento penal y verificación del procedimiento (p.10).

- Etapa tres: Seguimiento de acuerdos derivados del procedimiento alternativo o de las sanciones y medidas derivadas del proceso formal, en esta etapa se orienta, se explican alternativas de solución y se refiere a la persona con instancias

dependientes de la OAG en caso de ser necesario. Estas acciones serán llevadas a cabo por los orientadores, en cuanto al servicio de orientación.

- Podrán solicitar orientación las personas que consideren haber sido víctimas de violencia de género, terceras personas que tengan conocimiento directo sobre actos materia del protocolo y personas que consideren haber cometido conductas prohibidas por la normativa universitaria en materia de igualdad de género y la que corresponda a violencia de género.

En la etapa de primer contacto u orientación no se registrarán nombres, sólo se asentarán datos generales con el fin de llevar un registro de las orientaciones brindadas.

- El orientador escuchará a la persona que solicite la orientación y explicará los posibles pasos a seguir conforme los procedimientos establecidos por la Universidad en este Protocolo

En cuanto a medidas de contención se versa lo siguiente:

En caso de que la persona que busca la orientación se encuentre en un evidente estado de alteración, se deberá gestionar apoyo de contención psicológica de la manera más expedita posible (ya sea al interior de la Universidad o fuera de ésta). En el caso de que un orientador u orientadora tenga conocimiento de casos bajo este supuesto, deberá referir a la persona o, de ser posible, acompañarla directamente a una de las instancias dependientes de la OAG para que se haga la gestión correspondiente. (Oficina de la Abogada General, 2016, p.11)

Lo anterior mencionado hace referencia a que la víctima en todo momento es protegida y recibe acompañamiento. Este protocolo está diseñado para atender a toda la CU (p.12). las denuncias pueden ser notificadas a través de correo electrónico o vía telefónica. En lo que respecta a las medidas urgentes de protección que podrán implementarse son:

- La reubicación en lugar distinto de trabajo (en su caso, de conformidad con el contrato colectivo de trabajo aplicable).
- El cambio de turno, grupo o plantel cuando sea pertinente (en su caso, de conformidad con el contrato colectivo de trabajo aplicable).
- La garantía del goce de sus derechos universitarios.
- Apoyo académico para que la persona no vea afectado el desarrollo de sus actividades.

- Otras medidas que se consideren pertinentes.

Estas medidas de protección son de carácter urgente dependiendo la gravedad de la situación serán empleadas para salvaguardar a las víctimas. En cuanto a los procedimientos, el proceso alternativo consiste en una mediación, donde ambas partes tanto la víctima como el agresor lleguen a un acuerdo asistidos con un moderador siempre y cuando las acusaciones, mismo que propone tres puntos a seguir (p.15).

- Hayan existido relaciones de confianza entre las partes.
- No exista violencia física.
- No genere un daño profundo en la persona en quien lo recibe (esto dependerá del contexto y su experiencia de vida y deberá analizarse caso por caso).

Se llega al desacuerdo con las medidas del proceso alternativo ya que implementa la mediación, donde a la vez se contradice con lo mencionado en párrafos arriba donde se busca proteger a la víctima. Aunque se acompañe a las víctimas con un moderador, resulta contraproducente el citar a ambas partes ya que más adelante se corre el riesgo de las represalias. Volviendo a la estructura de este proceso, éste no podrá llevarse a cabo cuando los casos involucren alguna de las siguientes circunstancias (p.15).

- Aproximaciones sexuales con personas menores de edad.
- Aproximaciones sexuales entre personas desconocidas.
- Si problemas similares se han presentado antes con la persona presunta infractora.
- Cuando los incidentes que configuran la violencia de género, aunque de naturaleza distinta, se hayan repetido más de una vez o vayan en escalada.
- Se trate de posibles delitos que se persigan de oficio.

Se insiste en que el procedimiento informal no debe ser impartido y mejor se realice un solo proceso, el cual opte por medidas como las del procedimiento formal que se citan a continuación (p.17).

- La queja incluya acusaciones que estén bajo alguno de los supuestos en los que no puede darse el procedimiento alternativo.

- Los intentos de resolución alternativa no se lograron o una de las partes no asistió a la sesión de mediación.
- Quien presenta la queja expresa su deseo de tomar una ruta formal de resolución.
- La persona que interpuso la queja muestra síntomas postraumáticos y ha sido afectada severamente.

Según el protocolo de atención, una vez llevadas a cabo las etapas uno y dos y después de haber valorado el caso (proceso informal o formal), llega la etapa final, el seguimiento a las sanciones y acuerdos de mediación que como su nombre lo dice:

Tendrá como fin vigilar la eficiencia de las medidas adoptadas y así evitar problemas de reincidencia, minimizar el impacto de los hechos ocurridos, restaurar el ambiente sano y seguro y prevenir otros actos de violencia o la re-victimización. Para ello, se deberá mantener comunicación directa y permanente con la primera parte o persona afectada, según sea el caso. Por lo menos deberá darse un seguimiento hasta los 6 meses posteriores al acuerdo entre las partes o la resolución del asunto. (Oficina de la Abogada General, 2016, p.20)

Este protocolo es similar a los demás que ya se han tratado párrafos arriba, a excepción del protocolo de la UQR el cual va dirigido solo a los administrativos, sin embargo, lo que no queda claro con este protocolo de la UNAM es si éste puede aplicarse también a los administrativos. Este mismo documento es claro en ciertas partes causando un poco de ruido en la parte de los procesos alternativos y formales ya que se considera que debe emplearse un solo proceso de intervención directa.

5.9 Los protocolos y sus resultados

Ante los acontecimientos vividos hoy día, se ha convertido en prioridad la creación e implementación de los protocolos de prevención, atención y erradicación de la violencia de género de las IES. Montiel (2019), menciona que la prevención, sanción y superación de las violencias de género forma parte de las preocupaciones de las instituciones académicas.

La implementación de protocolos es la estrategia más extendida, aunque los resultados no son los esperados. Entre las razones, se encuentra que la erradicación de las violencias de género está ligada a factores que exceden a las instituciones educativas, por lo que, si no se realizan cambios a nivel social y cultural y en conjunto

con otros actores estratégicos, los resultados tenderán a ser limitados y poco sostenibles. (Montiel, 2019)

Lo que señala Montiel (2019) indica la existencia de una estrategia de combate a la violencia de género en las universidades, esta es, la creación de los protocolos contra la violencia de género, documentos con los que cada Universidad debería contar. Sin embargo, se sabe que son pocos los que existen y al revisarlos carecen de PG, no se apegan a reglamentos internacionales, federales y estatales; son deficientes. Tal deficiencia se ve reflejada en los pocos resultados que estos documentos han brindado.

La misma autora propone ejercer un cambio en la sociedad y cultura, argumento que sostiene una de mis hipótesis sobre la reproducción de la violencia que el Estado legitima por parte de las instituciones. Si no se trabajan los factores mencionados en el párrafo anterior, los resultados que brindarán los protocolos serán pocos o nulos. En lo que respecta a las medidas de gestión de las universidades, los protocolos que enuncian sanciones son pocos, a continuación, se toman algunos datos proporcionados por la UNAM y otras universidades de América Latina.

- Los datos de la UNAM indican que de un total (aproximado) de 700 denuncias: el 96% fueron realizadas por mujeres; el 96% de los denunciados son varones y cerca del 90% refiere a situaciones de violencia entre pares (alumnas y alumnos).
- En el Tecnológico de Costa Rica (TEC), la atención del reglamento permitió la sanción tanto del personal docente como estudiantil y, en algunos casos, se llegó al despido.
- En Chile, el Consejo de Rectores en Chile, (CRUCH) integrado por 18 universidades estatales y nueve privadas, que estableció una Comisión de Igualdad de Género en 2018, señaló que los casos de acoso sexual que involucran a estudiantes son más frecuentes en las facultades de Ciencias sociales y Humanidades.

Los datos anteriores denotan que los estudiantes son el sector más vulnerable de la CU y que ante los casos que son denunciados se han aplicado sanciones contra los agresores donde la mayor de éstas ha sido el despido. La clave para gestionar este problema es la institucionalización de la igualdad.

Se destaca que las universidades de América Latina han tomado medidas y acciones orientadas, primero, a lograr que las mujeres y varones tengan iguales oportunidades

para el acceso y desarrollo de carrera, y por el otro, para prevenir, sancionar y superar las violencias basadas en patrones de género en los ámbitos universitarios. (Montiel, 2019)

Es importante romper patrones en cuanto al género en las IES y para ello se debe abrir paso a la igualdad en las mismas, por lo que se debe empezar a trabajar desde las autoridades institucionales para continuar con los demás integrantes de la CU.

Su incorporación es política, en el sentido que la igualdad es considerada como un indicador de calidad, pero también práctica, ya que en la mayoría de los casos impulsa el diseño de un plan de acción que marca el rumbo del proceso. Los obstáculos que pueden acontecer para su aplicación están relacionados con la posible pérdida de la autonomía universitaria y con la utilización de indicadores que responden a las lógicas del sector privado y no a las de las instituciones de educación superior. (Montiel, 2019)

Por tales motivos, antes de elaborar estos documentos se debe tomar en cuenta el contexto universitario, al igual que el cultural y social para poder implementar con éxito los protocolos de intervención. Ahora bien, la creación de estos protocolos es considerada un avance respecto a la prevención y erradicación de la violencia de género en espacios universitarios, sin embargo, como Montiel (2019) lo ha mencionado, estos protocolos aún están lejos de cumplir con los objetivos ya que no están considerando los factores que se mencionaron en párrafos anteriores. Recordando que la creación de estos documentos es producto de una petición de ANUIES hacia las universidades. Sin embargo, el tener estos documentos resulta ser una paradoja (Galavíz, 2012) ya que se cuenta con ellos, pero no se están llevando a cabo.

La paradoja de un sistema se crea cuando las posibilidades de una operación son al mismo las condiciones de su imposibilidad (...) paradoja no es sólo la contradicción entre dos formas lógicas, sino en una unidad de distinción entre lo que el sistema “es” y lo que “no es”, así como entre las operaciones que lo constituyen y las que pertenecen al entorno (Galavíz, 2012, p. 562-563).

Es decir, los protocolos existen y se cuenta con ellos para ser implementados, sin embargo, el hecho de su existencia no garantiza su aplicación y, a decir verdad, con el panorama que se tienen sobre la problemática de la violencia de género, su aplicación no se

está llevando a cabo. Algunos de estos documentos se basan en reglamentos internacionales y nacionales, contienen medidas de prevención, denuncia, protección a víctimas, acciones por parte de los comités con PDG que se encargan de atender las denuncias, brindar acompañamiento entre otras; en algunos casos se mencionan sanciones. Aunque se cuente con estas medidas de prevención e intervención, las autoridades universitarias obstaculizan la aplicación de estos protocolos independientemente de los factores culturales y contextuales que menciona Montiel (2019).

Las autoridades universitarias impiden la aplicación de los documentos por no dañar la imagen de la institución, por proteger a su personal (la mayoría de los casos denunciados corresponden a docentes como principales agresores) o por falta de sensibilización hacia las víctimas, entre otros obstáculos que serán mencionados en la parte de los resultados. En cuanto a la gestión por parte de las universidades, las tomaremos como un sistema, un sistema institucional.

El sistema está definido de manera vinculante con su entorno, ya que el entorno le permite al sistema establecer su diferenciación, así como los límites de su interacción “los sistemas se constituyen y se manifiestan mediante la creación y la conservación de la diferencia con el entorno, y utilizan sus límites para regular dicha diferencia” (...) considerando que el sistema existirá debido al entorno y el entorno –como tal– requerirá del sistema para su distinción (Galavíz, 2012, p. 562-563).

El sistema institucional existe gracias al entorno constituido por su CU, este sistema incluirá dos subsistemas, el político y el jurídico ya que existen los documentos (protocolos) los cuales toman en cuenta para su creación reglamentos internacionales y nacionales, por tanto, para su funcionamiento y aplicación deberán contar con el sistema político que tiene como función:

La toma de decisiones que vinculen colectivamente el funcionamiento del sistema social. Para ello hace uso del poder como medio simbólicamente generalizado para transmitir e influenciar la selección de acciones u omisiones de uno de los elementos del sistema frente a las posibilidades existentes, por lo que el poder se incrementa si es capaz de realizar dicho proceso frente a un espectro de alternativas atractivas (Galavíz, 2012, p. 564).

En relación a la cita anterior, en el caso particular de la UAEM, este sistema político está representado por dos instancias que velan por la CU. La PDA y la UAVV las cuales pueden recibir y atender denuncias por parte de la CU, siendo su personal capacitado para la toma de decisiones sobre los casos de violencia denunciados tomando en cuenta las medidas acordadas. “De esta manera el sistema político identifica, especifica y soluciona los conflictos, siendo esto el sustento de la efectividad del sistema político, es decir, la capacidad de solucionar problemas sociales” (Galavíz, 2012, p. 566).

En cuanto al sistema jurídico, opera limitando las expectativas, es decir, las posibilidades de operación del sistema, y modificando el comportamiento (...) que genera las expectativas, el cual conduce a la toma de decisiones. En otras palabras, el sistema jurídico opera condicionando el proceso de la toma de decisiones fundamentado en una normativa que intenta prever sus efectos (Galavíz, 2012, p. 567-568).

En otras palabras, el sistema jurídico se encargará de poner en marcha acorde a la norma (los reglamentos) las sanciones, y reside en la implementación y respeto de los mismos. Entonces el sistema jurídico corresponde a la norma escrita, reglamentos y protocolos que de acuerdo a su contenido se implementarán las medidas correspondientes. De esta manera el sistema político y el sistema jurídico trabajan en conjunto en el sistema institucional y éstos son posibles por el entorno. Por lo tanto, lo que ocurre con los protocolos dentro de las universidades es considerado una paradoja ya que estos documentos “previenen y actúan ante las prácticas de violencia de género” y “no previenen ni actúan ante las prácticas de violencia de género”. Los protocolos existen solo para cumplir una exigencia, un requerimiento, pero en realidad no son aplicados ni respetados. La destacable dificultad social, cultural e institucional para combatirlos o erradicarlos: se trata en todos los casos, de un ejercicio de poder que se legitima en su propia puesta en acto (Mingo & Moreno, 2017). La muestra está en que existen denuncias de acosos, hostigamientos y hasta abusos sexuales dentro de las universidades, de los casos que han sido denunciados, se quedan la mayoría en el archivo, en el cajón, ya que las autoridades universitarias no aplican los protocolos.

5.10 La Procuraduría de los Derechos Académicos (PDA) en la UAEM

En cuanto al campo de estudio la UAEM, en la Ley Orgánica (2008) se mencionan las funciones de la Procuraduría de los Derechos Académicos (PDA) señalándola como la instancia responsable del respeto a los derechos académicos (Universidad Autónoma del Estado de Morelos, 2008).

Esta instancia tiene como función procurar el respeto de los derechos de los trabajadores académicos y de los alumnos. Como visión, tiene el coadyuvar el proceso de creación de la cultura de la legalidad en el interior de la comunidad universitaria. Su visión consiste en que, a través de un procedimiento de buena fe, independencia, imparcialidad, prontitud, objetividad, confidencialidad, gratuidad y transparencia, asegurar los efectos en la aplicación de la legislación universitaria para garantizar los derechos académicos de la comunidad universitaria. Es necesario señalar que la procuraduría está integrada por un procurador, un subprocurador y dos auxiliares (Universidad Autónoma del Estado de Morelos, 2008).

La manera en que opera esta instancia se encuentra señalada en el reglamento de la misma. Atenderá las quejas del personal universitario y estudiantes. Las quejas se presentan en forma escrita, oral, por medio de llamadas telefónicas o por correo electrónico. Sin embargo, se debe ir directo a las instalaciones a ratificar la queja dentro de cinco días hábiles. La procuraduría conocerá las quejas que realicen los alumnos o personal académico de la universidad siempre y cuando se violen los derechos de los mismos. Además, practicará las investigaciones que considere necesarias para el conocimiento del caso y propondrá soluciones conforme a la legalidad y equidad (Universidad Autónoma del Estado de Morelos, 2008).

Con base a los artículos 16, 17 y 18 del reglamento de la procuraduría:

El trabajador académico o alumno podrá interponer su queja ante la procuraduría por escrito proporcionando nombre completo, precisión de sus registros escolares o académicos de la institución, unidad de adscripción a la que pertenezca, domicilio, teléfono, relación de los hechos que originan la queja con referencia a los derechos que estime vulnerados, documentos que disponga relativos a su petición y pruebas

que puedan sustentar su petición. La instancia integrará el expediente relativo, registrándolo para efectos de control y seguimiento. Procederá al análisis de la queja y se tomará el parecer de los 57 subprocuradores para ser desechada por razones de incompetencia o improcedencia. (Consejo Universitario, 2008, p.8-9)

En una investigación previa en la PDA, el auxiliar comentó en que consiste el proceso de atención y como lo señala el artículo 25 del reglamento:

De la conciliación entre las partes. Recibida o no la manifestación a que se refiere el artículo anterior, la Procuraduría promoverá de manera inmediata el acercamiento personal entre el quejoso y el supuesto responsable, a efecto de conciliarlos, proponiéndoles soluciones al caso, conforme a los principios de legalidad y equidad. (Consejo Universitario, 2008, p.10)

El quejoso y el responsable son citados para llegar a un acuerdo donde ambas partes salgan beneficiadas, sin embargo, a este proceso se le considera inapropiado ya que es una de las grandes razones por las cuales los estudiantes no se atreven a denunciar. En esa misma investigación exploratoria, se dieron a conocer las razones por las cuales se cree que los estudiantes no denuncian (Loza, 2016).

- No tienen idea de que exista esta instancia, ubicada detrás del edificio de la Facultad de Ciencias Químicas e Ingenierías de la UAEM *Campus* Norte.
- Los estudiantes han naturalizado el maltrato.
- EL miedo (el motivo más importante) lo que impide realizar una denuncia o queja ante la PDA, no todos los estudiantes se atreven a denunciar la violencia que viven debido al miedo a las represalias que el agresor tome contra ellos, se dice que prefieren no denunciar o interponer una queja ya que a los docentes y a los trabajadores de la universidad los respalda en sindicato y por tal motivo no les pueden hacer nada y solo lograrán tener problemas.

Uno de los obstáculos para denunciar los tipos de violencias que se viven dentro de las universidades es la mediación, tratándose de un “proceso de resolución de conflictos en el que las partes afectadas recurren “voluntariamente” a una tercera persona “imparcial”, el mediador, para llegar a un acuerdo satisfactorio” (De Armas, 2003, p.126). Entre las características de este proceso señaladas por el autor se enlistan a continuación.

- Proceso extrajudicial diferente a los canales legales convencionales de resolución de disputas.
- Busca solucionar de manera satisfactoria las necesidades de las partes.
- Negociación cooperativa.
- Ideal para el tipo de conflicto en el que las partes enfrentadas deban o deseen continuar con la relación.
- Sus ámbitos de aplicación resuelven problemas comunitarios, vecinales, laborales en o entre organizadores.

Sobre las características anteriores del proceso de mediación, se dice ser un proceso alternativo al judicial, es decir, donde se empleen estrategias como el diálogo para resolver conflictos y llegar a un acuerdo con ambas partes con ayuda de un mediador, buscando solución al problema que bien puede ser de carácter comunitario, vecinal, entre otros. Sin embargo, como lo explica De Armas (2003), se trata de un proceso el cual resuelve conflictos, por lo que no es el indicado para atender las denuncias que se presentan en las universidades como en su mayoría son de acoso y hostigamiento sexual, así como por violación, sobre todo cuando la persona afectada se trata de una mujer quienes en su mayoría son las principales afectadas de la CU. Tienden a ser revictimizadas por parte del personal responsable de la aplicación de los reglamentos contra la violencia dentro de las IES, debido a falta de capacitación y sensibilización; sobre estos aspectos Melody & Miller, (2011), mencionan:

Las víctimas de violación se enfrentan a la frustración cuando las características para identificar una violación “real” son insuficientes ya que, es menos probable que se crea la historia de la víctima y que el delincuente sea acusado, procesado y condenado; la víctima es vista como contribuyente a el incidente que se traduce como un desafortunado malentendido (...) las víctimas de violación dudan cada vez más en denunciar debido a la segunda victimización, se enfrentan a un sistema de justicia donde los jueces tienden de culpar a las víctimas (...) Las víctimas de violación deben prepararse para una batalla defendiendo su credibilidad ². (p.46)

En cuanto a Bodelón (2010), la autora se refiere al proceso de mediación como:

² Traducción propia a partir del texto *The victimization of women. Law, policies and politics* (2011).

Una reacción a la clásica estructura jurídica. De todas formas, esta comunicación entre las partes no asegura que ambas queden satisfechas, es decir, la voz femenina no puede identificarse siempre, como a veces se hace, con la conciliación, la dominación de los intereses de la otra parte y el abandono de los propios. La comunicación no evita la presencia del conflicto, ni asegura que las partes encuentren una respuesta satisfactoria. (p.187)

Lo anterior corresponde a las situaciones que se enfrentan las víctimas de violación al acudir con las autoridades responsables de la atención a casos de violencia, los tratos a los que se enfrentan consisten en ser revictimizadas, además de manifestar sentimientos de miedo, angustia y frustración; inclusive temor de que su testimonio no sea creíble debido a la suposición de que en las universidades el estudiantado son los miembros de la CU más débiles, en su mayoría estudiantes mujeres; así como lo citan Melody y Miller (2011), “la violación no se distingue uniformemente, pero tiende a ocurrir entre miembros en desventaja”³(p.294).

Además, es pertinente señalar que al momento de impartir justicia el derecho no beneficia a las mujeres que son afectadas por la violencia dentro de las IES, por ello Bodelón, (2010) menciona que.

El derecho sitúa a las mujeres en posición de desventaja social, puesto que dicho derecho deriva de formas masculinas de conocer y pensar y no da espacio a las formas femeninas (...) necesitamos saber más sobre el contexto de las cuestiones y las consecuencias de las decisiones para poder tomar éstas (p. 3 y 187).

Como lo menciona la autora, el derecho fue pensado por mentes masculinas, esto es, que no se tomaron en cuenta el sentir y pensar de la mujeres por tal motivo, se debe pensar muy bien en analizar las situaciones al momento de la denuncia antes de ejercer justicia y tomar una decisión, por tal motivo, las personas que deben estar tras la aplicación de los protocolos contra la violencia de género en las IES deben estar capacitadas y sensibilizadas para evitar represalias y una doble victimización.

³ Traducción propia a partir del texto *The victimization of women. Law, policies and politics* (2011).

5.11 Proceso de creación del Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención temprana de Casos de Violencia en la UAEM (PUAEM)

En este apartado se describirá el proceso de creación del Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención temprana de Casos de Violencia en la UAEM (PUAEM) el cual ha causado impacto en la CU; en los próximos párrafos se expresarán las opiniones y el sentir de la misma (sobre todo de los estudiantes) y de las autoridades educativas, así como las de la legislación universitaria cuyos integrantes fueron los que estructuraron el protocolo.

Trabajo etnográfico

El día 23 de marzo del 2018 se llevó a cabo una Sesión Ordinaria del Consejo Universitario donde se expuso el tema de la creación de un protocolo que tuviera la función de atender casos de acoso sexual dentro de la UAEM. En la sesión se presentó la composición del mencionado documento el cual cubriría cuatro aspectos en una primera versión: Violencia de por razón de sexo o género, Violencia por razón de orientación sexual, Identidad de género o expresión de género, Violencia por discriminación, Violencia por hostigamiento sexual y acoso sexual. Una vez expuesto el contenido del documento, se generaron preguntas al respecto, una de ellas en torno al artículo 23 (primera versión) sobre el proceso de mediación el cual la PDA utiliza para atender las denuncias y quejas por parte de la CU, mismo que no es aceptado por las repercusiones que éste trae para las personas afectadas, entre ellas, la revictimización.

En cuanto a demás opiniones de los integrantes del Consejo Universitario dejaron ver que el protocolo carece de sanciones, es repetitivo en las acciones a seguir de los cuatro rubros y que por ello solo se hiciera un solo, las opiniones que se expresaron al respecto fueron las siguientes.

- Desaprobación de la mediación como proceso de solución a los casos de hostigamiento sexual recalando que deben existir sanciones.
- Solución para atender casos de violencia por parte de personas externas a la UAEM.
- Ser cuidadosos en la reglamentación y armonización de los derechos de estudiantes, profesores y administrativos.
- Repetición de procesos en cada rubro.

- No está claro el proceso de creación del protocolo.
- Hacer una comisión de revisión y análisis del protocolo.
- Proporcionar líneas de actuación en la Universidad.
- Petición de reunión con expertos: sociólogos, psicólogos, historiadores, gente especialista en ética.
- No está hecho con PDG.

Los puntos anteriores corresponden a opiniones que los integrantes del Consejo Universitario expresaron en cuanto al protocolo volviéndose fuertes las dos últimas peticiones donde se hicieron escuchar las voces de los estudiantes solicitando se revisara el documento con una PDG, se hiciera una comisión especial con gente experta en género y se incluyera la participación de las mujeres en la revisión del mismo; así que se acordó modificarlo tomando en cuenta las sugerencias de la CU mediante una convocatoria de foros de discusión para aportar ideas y señalamientos de la primera versión del PUAEM. Si bien la creación del PUAEM es un primer paso para la prevención y erradicación de la violencia de género en la UAEM, el camino aún es largo.

El 09 de mayo del 2018 se dio a conocer la convocatoria para consultar y aportar opiniones sobre un proyecto de creación de un Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención temprana de Casos de Violencia en la UAEM, por lo que la legislación universitaria invitó a la CU a participar en la actividad en la que pudieran expresar sus opiniones y aportaciones al respecto. La invitación se hizo llegar por vía correo electrónico con dos archivos adjuntos; uno con el primer borrador del protocolo de la UAEM y el segundo de un formato especial para plasmar las aportaciones y opiniones sobre el protocolo.

El 29 de mayo del 2018 se llevó a cabo el primer foro “Creación del Protocolo de Atención de Actuación para la Prevención y Atención Temprana de Casos de Violencia en la UAEM” en el que se trataron los temas de “Orientación psicológica para víctimas de violencia”, Exposición del PUAEM en conferencia magistral y la discusión del mismo.

Al inicio del evento se mencionaron los objetivos del PUAEM que consisten en la prevención de conductas ilícitas en los espacios universitarios, además de brindar orientaciones ágiles y oportunas en aquellos casos que pudieran presentarse dentro de la

institución. Se mencionó que hasta el momento se contaban con 83 propuestas que serían integradas al protocolo por lo cual, los universitarios tendrán una herramienta de actuación que permitirá, con legalidad y transparencia, denunciar y recibir atención temprana en caso de ser víctimas de cualquier tipo de violencia, como parte del compromiso institucional con los derechos humanos, las víctimas y los grupos vulnerables. (Gaceta Virtual UAEM, 2018a)

El evento continuó con una conferencia magistral de atención a la violencia en la UAEM, donde se propuso un plan de acción para contar con medidas preventivas para la atención a la violencia en la institución, “como estudios, diagnósticos, reformas legislativas, medidas preventivas, capacitación, campañas de difusión, divulgación del propio protocolo, así como lineamientos para la inclusión” (Gaceta Virtual UAEM, 2018a). Después, se expusieron los contenidos del protocolo con los cuales la CU no quedó conforme con algunos puntos que en éste se mencionan, en especial con el proceso de mediación el cual fue reprobado por los asistentes al foro de discusión señalando que propiciaba la revictimización, el miedo a la denuncia y represalias por parte de los agresores hacia las personas violentadas.

Por otro lado, como parte del foro de consulta se llevó a cabo un conversatorio “con el propósito de proporcionar un modelo de atención psicológica individual a mujeres que sufren violencia en la pareja, basado en la teoría de sistemas con perspectiva de género”. En este conversatorio las propuestas de los participantes fueron las siguientes (Gaceta Virtual UAEM, 2018b).

- Las personas afectadas requieren atención especializada y un acompañamiento, pero al ser escuchadas por un conjunto de especialistas el hecho se puede convertir en una revictimización o burocratización, por lo que se debe buscar que el acompañamiento sea lo más afectivo y expedito posible.
- Contar con un protocolo de actuación para la prevención de la violencia de género, es un mandato de obligación internacional que previene y sanciona de forma imparcial, brinda a víctimas acceso efectivo a servicios y medidas de asistencia, atención y protección con enfoque de género que garantice la verdad, justicia, reparación y la no impunidad.

- Los causantes de violencia tienen que ver con el estrés laboral y social, como implicaciones somáticas serias que generan incrementos de ansiedad generalizada y trastornos depresivos que originan actos de violencia.
- Los derechos humanos son un conjunto de libertades y condiciones inherentes a cada uno de nosotros, de respeto y garantías que descansan en la dignidad humana, por lo que la Universidad debe garantizar esos derechos.

Al final de este conversatorio, no ajustó el tiempo para intercambio de preguntas y respuestas. Sin embargo, la propuesta del protocolo para la UAEM continuó en pie ya que las autoridades correspondientes trabajarían al respecto tomando en cuenta las 83 aportaciones por parte de la comunidad universitaria, se mencionó que el documento sería dado a conocer el día 14 de junio del 2018, lo cual no fue posible debido a la falta de organización, y de recursos, tres meses más adelante estallarían la huelga en la Universidad la cual influyó en el atraso de diversos proyectos entre ellos la elaboración de este protocolo.

5.12 Gestión en las Instituciones de Educación Superior

Sobre la gestión de resultados en las IES, desde el 2018 el Observatorio Nacional de Investigaciones de Género en Instituciones de Educación Superior (ONIGIES), es el encargado de brindar resultados en colaboración con 40 IES sobre estudios de género. En su actual informe se menciona que el índice de igualdad de género corresponde a una escala de 1.5 grados teniendo en cuenta que cero es considerado avance nulo y cinco avances consolidados. Esto significa que el avance es bajo en la institucionalización y transversalización de la PG (Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior, 2018). Por ello, es importante que las IES avancen hacia la equidad de género. ONIGIES (2018), toma en cuenta ocho ejes temáticos: legislación, corresponsabilidad, estadística, lenguaje incluyente, sensibilización, investigación, violencia de género e igualdad de oportunidades para proporcionar resultados sobre los avances de cada institución superior que contribuya a la igualdad de género.

De manera general en eje de legislación se obtuvo un avance del 1.5 donde la normatividad institucional ocupa el 1.3; planes de igualdad de género 1.9; órganos igualdad

de género 1.4 y recursos financieros para la igualdad de género 1.3; lo que significa que es muy poca la atención que las IES prestan ante los temas de género. Por otro lado, en cuanto a los subtemas, se obtuvieron resultados generales de 1.5; en atención a casos de violencia de género 1.8; prevención de la violencia de género 1.1; con estos resultados se aprecia que.

La erradicación de la violencia de género se encuentra en un nivel (...) bajo lo que responde a que cerca de la mitad de las IES no ha institucionalizado un instrumento para poder proceder frente a casos de violencia de género que sea aplicable en todas sus entidades académicas y dependencias administrativas. (Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior, 2018, p. 26)

Los datos anteriores permiten apreciar que aún queda un número significativo de universidades sin protocolos de atención y prevención a la violencia de género. Además de otras acciones que deben implementarse para promover la igualdad. Por otra parte, se observa que las universidades que cuentan con estos documentos, aún no avanzan en su implementación; adelantando dos hipótesis. La primera refiere a que las personas integrantes de las instituciones sean maestros, profesoras, directores, intentan cuidar la imagen institucional. La segunda refiere a que las personas que ocupan puestos directivos legitiman la violencia; es decir que naturalizan conductas violentas en su proceder y esto se repite en el personal a su cargo.

En el ONIGIES participan cinco de las seis universidades que cuentan con los protocolos de atención, UAS, UDG, UNAM, UQR y UV las cuales cuentan con protocolos de intervención y obtuvieron los siguientes avances.

Tabla 7

Avances institucionales hacia la igualdad de género en las IES que cuentan con protocolos de intervención a la violencia de género

Universidad	Avance general	Avance en cuanto a legislación	Avance en cuanto a no violencia
UAS	2.44	2.2	3.6
UG	1.40	1.5	3.0
UNAM	2.41	3.0	3.8
UQR	2.41	1.1	5
UV	2.33	2.9	3.8

Elaboración propia a partir del análisis de los resultados del reporte actual del ONIGIES (2018).

Con la información anterior se puede observar que las universidades que tuvieron un avance significativo de manera general fueron la UAS que presentó el avance general más alto del 2.44; seguida de la UV, la UNAM y UQR; y en último lugar UG con 1.40. Respecto al avance en el tema de legislación la UNAM encabeza la tabla con 3.0; seguida de la UV, la UAS, la UG y la que menos avance presentó fue la UQR con 1.1. En cuanto al avance de la no violencia, la UQR es la única que muestra el avance máximo al tener los 5 grados de avance, seguida de la UNAM y la UV, en tercer lugar, la UAS y en último la UG con 3.0. Los avances de legislación y la no violencia presentan sus respectivos subtemas con su grado de avances que se muestran a continuación:

Tabla 8

Avances institucionales de los subtemas hacia la igualdad de género en las IES que cuentan con protocolos de intervención a la violencia de género

Subtemas de legislación	UAS	UG	UNAM	UQR	UV
Planes para la igualdad de género	2.1	2.0	2.6	0	2.6
Órganos de la igualdad de género	2.1	2.0	1.6	2.2	2.0
Normativa institucional	2.5	0	5.0	0	5.0
Recursos financieros para el impulso de la igualdad de género	2.1	2.0	2.6	2.2	2.0

Elaboración propia a partir del análisis de los resultados del reporte actual del ONIGIES (2018).

Los avances que se muestran en los planes para la igualdad de género son para la UNAM y la UV que muestran un avance del 2.6 grados en comparación de la UQR la cual no presenta avances en este subtema. En órganos de la igualdad de género la UQR presenta el avance más alto con 2.2 y el más bajo la UNAM con 1.6. En normativa institucional son

dos universidades que aparecen en ceros, la UG y UQR. La universidad que mayor avance presenta es la UV con la máxima puntuación. Por último, en lo que respecta a Recursos financieros para el impulso de la igualdad de género la UNAM muestra el mayor avance con 2.6 y el último lugar corresponde a la UG y UV con 2.0. Estos resultados reflejan que en el tema de legislación en las IES se necesita trabajar más y en algunas implementar planes de igualdad de género y normativas institucionales.

Al revisar los subtemas del eje de la no violencia, se presenta la siguiente información

Tabla 9

Avances institucionales de los subtemas hacia la igualdad de género en las IES que cuentan con protocolos de intervención a la violencia de género

Subtemas de no violencia	UAS	UG	UNAM	UQR	UV
Atención a casos de violencia de género	4.2	4.0	5	5	5
Prevención de la violencia de género	3.1	2.0	2.6	5	2.6

Elaboración propia a partir del análisis de los resultados del reporte actual del ONIGIES (2018).

La información anterior es relevante ya que estas universidades cuentan con protocolos de prevención, atención y erradicación de la violencia de género. Se presenta un avance significativo en la UNAM, la UQR y la UV en atender casos de violencia de género alcanzando el avance de cinco grados, no siendo menos importantes los avances de la UAS del 4.2 y UG de 4.0. En tema de prevención de la violencia de género la UQR muestra un avance de cinco grados lo cual llama la atención ya que su protocolo se dirige a los administrativos, seguido de la UAS con 3.1, la UNAM y la UV con 2.6 respectivamente y en último lugar la UG con 2.0. En este aspecto, se presentan resultados más bajos en comparación con la atención a casos de violencia, sin embargo, estas instituciones muestran avances satisfactorios no olvidando que se debe alcanzar el avance máximo.

Se han analizado los avances que presentan cinco de las seis universidades que forman parte de este estudio, donde se ha visto de manera general el avance institucional de las mencionadas IES. Sin embargo, falta analizar los avances de la UAEM, por tal motivo, los análisis de la institución mencionada que corresponde al campo de estudio se realizan a continuación separados de los demás para poder apreciar en que se está fallando o en qué se está avanzando tomando en cuenta la reciente creación de su protocolo.

Tabla 10

Avances institucionales hacia la igualdad de género en las IES que cuentan con protocolos de intervención a la violencia de género

UAEM	
Avance general	1.5
Avance en cuanto a legislación	2.0
Avance en cuanto a no violencia	0

Elaboración propia a partir del análisis de los resultados del reporte actual del ONIGIES (2018).

Ante la recién creación del protocolo de la UAEM, ésta presenta un avance general del 1.5 lo cual según los indicadores de ONIGIES es un valor bajo, es decir, no ha habido avances significativos de manera general. En cuanto a legislación, hubo avance del 2.0 que podría deberse a la recién creación del protocolo mencionado y movimientos en la manera de gestión de la PDA. Sin embargo, en avance contra la violencia no se presenta ningún avance. En cuanto a temas de legislación se presentan los avances siguientes.

Tabla 11

Avances institucionales hacia la igualdad de género en las IES que cuentan con protocolos de intervención a la violencia de género

Subtemas de legislación	UEM
Planes para la igualdad de género	2.2
Órganos de la igualdad de género	1.1
Normativa institucional	2.1
Recursos financieros para el impulso de la igualdad de género	2.1

Elaboración propia a partir del análisis de los resultados del reporte actual del ONIGIES (2018).

La tabla anterior aborda subtemas de legislación donde se presenta un avance del 2.2 en planes de igualdad de género, no es un indicador muy alto, se puede considerar medio en comparación con los órganos de igualdad que registraron el 1.1; mientras que las normativas alcanzaron avance del 2.1 al igual que recursos financieros. En cuanto a temas de violencia se presentan avances nulos como se muestra en la tabla siguiente.

Tabla 12

Avances institucionales de los subtemas hacia la igualdad de género en las IES que cuentan con protocolos de intervención a la violencia de género

Subtemas de no violencia	UAEM
Atención a casos de violencia de género	0
Prevención de la violencia de género	0

Elaboración propia a partir del análisis de los resultados del reporte actual del ONIGIES (2018).

El subtema anterior registró avances nulos, es decir, no se presentan avances en casos de atención a la violencia de género y en prevención de la misma. Este es un dato alarmante ya que deja ver que la UAEM no está trabajando en estos rubros o no tiene el personal, reglamentos especializados para brindar atención. Cabe hacer mención que recientemente se implementaron módulos de atención y orientación como lo es la UAV y (instancia de H), sumando a ello la falta de denuncias y el desconocimiento de instancias y reglamentos de la misma Universidad. Otro tema a tratar y que se expone en la siguiente tabla es el de la sensibilización, clave para combatir la violencia de género en las universidades y brindar atención a víctimas.

Tabla 13

Avances institucionales de los subtemas hacia la igualdad de género en las IES que cuentan con protocolos de intervención a la violencia de género

Sensibilización	
UAS	2.9
UG	2.0
UNAM	3.0
UQ	3.8
UV	2.4
UAEM	1.4

Elaboración propia a partir del análisis de los resultados del reporte actual del ONIGIES (2018).

Sobre los resultados con relación a la sensibilización, la UQR se sitúa en el primer lugar con un puntaje de 3.8 seguida por la UNAM con 3.0; UAS con 2.9; la UV con 2.4; UG con 2.0 y UAEM con 1.4; son las IES con progresos más bajos. Con estos datos se aprecia un puntaje alto en la UQR, se tiene en cuenta que su protocolo va dirigido solo al personal administrativo lo que conlleva a preguntar en qué consisten estas medidas de sensibilización.

LA UNAM cuenta con un protocolo bien estructurado, sin embargo, se ha visto por medio de experiencias de personas afectadas dentro de la institución que éste no se aplica correctamente al incrementar las diversas formas de violencia de género. Mientras que la UAS, una de las primeras universidades en contar con un protocolo, registró un avance aceptable. Cabe hacer mención que el protocolo de esta institución es de sencilla comprensión y cuenta con sanciones además de una instancia a la cual acudir.

A las otras IES les falta trabajar el tema de sensibilización, en especial a la UAEM que se encuentra con un puntaje bajo. A través de estas cifras de ONIGIES se puede obtener información sobre los avances de las IES en cuanto al problema de violencia de género, además de poder comparar estos números con los resultados que se lleguen a obtener al final de este proyecto.

Estas seis IES ya mencionadas, han logrado la creación de sus respectivos protocolos de atención a la violencia de género. Lo cual ha sido un gran avance para combatir y erradicar este problema, sin embargo, estos documentos están presentes, pero no están siendo implementados. Los obstáculos podrían consistir en que existe un personal que no está capacitado para atender estas situaciones como es el caso de algunas universidades que también carecen de formatos de denuncia siendo la falta de éstas un factor negativo. Además, las universidades se han presentado casos donde la violencia se hace presente, dentro y fuera de las inmediaciones donde las principales víctimas son las mujeres, sobre todo las estudiantes. En experiencia propia en una investigación anterior (Loza, 2016), estudiantes expresaron sentirse temerosos, angustiados y ansiosos con este problema ya que han sido víctimas de diferentes prácticas de violencia dentro y fuera de la Universidad.

Las y los estudiantes no saben qué hacer ante estas situaciones, lo ideal sería la denuncia, sin embargo, es tan grande el miedo y demás sentimientos negativos que impiden este proceso. A través de la denuncia las y los estudiantes estarán dando a conocer las situaciones vividas dentro de las IES con respecto a la violencia, por ello es de gran importancia el fomento a este proceso y con ello poder implementar estrategias de intervención. A continuación, se muestra una tabla de las IES que ya cuentan con sus protocolos, siendo a la fecha 11 universidades las que cuentan con estos documentos.

Tabla 14

Nuevos protocolos de intervención a la violencia de género en las universidades

Universidades	Nombre del protocolo	Año
Universidad de Guadalajara	Protocolo universitario: atención a casos de acoso y hostigamiento sexual	2014
Universidad Tecnológica del Norte de Guanajuato	Protocolo para la atención de hostigamiento, acoso y violencia sexual	2015
Universidad Nacional Autónoma de México	Protocolo para casos de violencia de género	2016
Universidad Autónoma de Aguascalientes	Protocolo de actuación ante situaciones de acoso, discriminación y violencia	2017
Universidad Autónoma de Sinaloa	Reglamento para la prevención, atención y sanción de hostigamiento y acoso sexual	2010
Universidad Autónoma de San Luis Potosí	Protocolo de entrada para prevenir, atender, intervenir, sancionar y erradicar el acoso y el hostigamiento sexual	2019
Universidad Iberoamericana	Protocolo de actuación para la prevención y atención de discriminación y violencia de género	2018
Universidad Veracruzana	Guía para la atención de casos de acoso hostigamiento sexual / Protocolo en caso de violencia en el noviazgo	2016/2020
Universidad Autónoma de Nuevo León	Protocolo de atención de casos de violencia de género en la UANL	2014
Universidad Autónoma del Estado de México	Protocolo de actuación para prevenir, atender y sancionar el acoso laboral (mobbing)	-

Elaboración propia a partir de la lectura de Rezagos en la igualdad sustantiva en el contexto universitario (Ortiz, Góngora & Alonso, 2018).

5.13 El escracheo

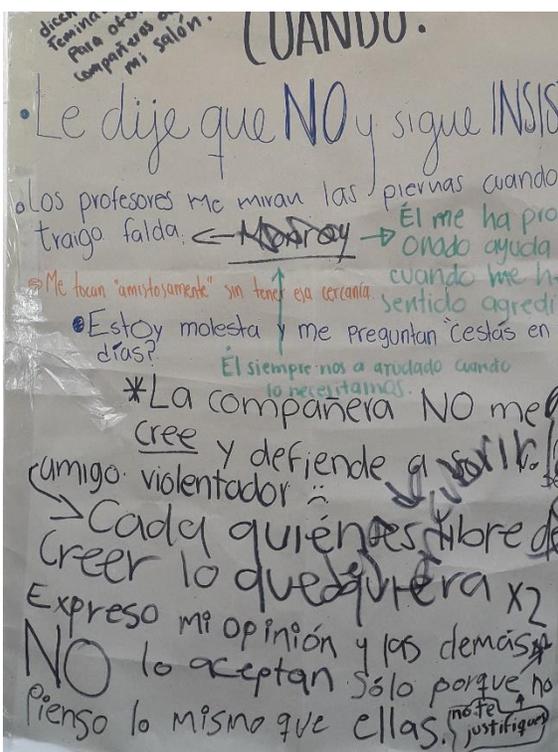
Con las aportaciones mediante comentarios de la CU para estructurar el PUAEM, se logró su creación, sin embargo, antes de ser publicado de manera oficial hacia la CU, (lo cual hoy día no ha sucedido), se presentaron una serie de denuncias que



I [Escracheo IIHCS]. (Universidad Autónoma del Estado de Morelos.2019), Cuernavaca, Morelos.

por medio del escracheo ⁴ fueron publicadas en el Instituto de Investigación en Humanidades y Ciencias Sociales (IIHCS) de la UAEM donde en su mobiliario se mostraban imágenes de compañeros que han acosado a compañeras del mismo instituto, esto resultó a consecuencia de no callar más estas situaciones de acoso y hostigamiento sexual que ocurrieron dentro del espacio universitario.

Ante lo sucedido, se llamó a una asamblea citando solo a las mujeres del IIHCS para tratar estas denuncias, por ello, las estudiantes manifestaron su temor a hacer la denuncia de manera formal ya que dicen conocer el proceso de atención que ofrece la PDA el cual consiste en mediar, por tal motivo hicieron público su temor y aseguraron que mediante el escracheo podían denunciar sin miedo.



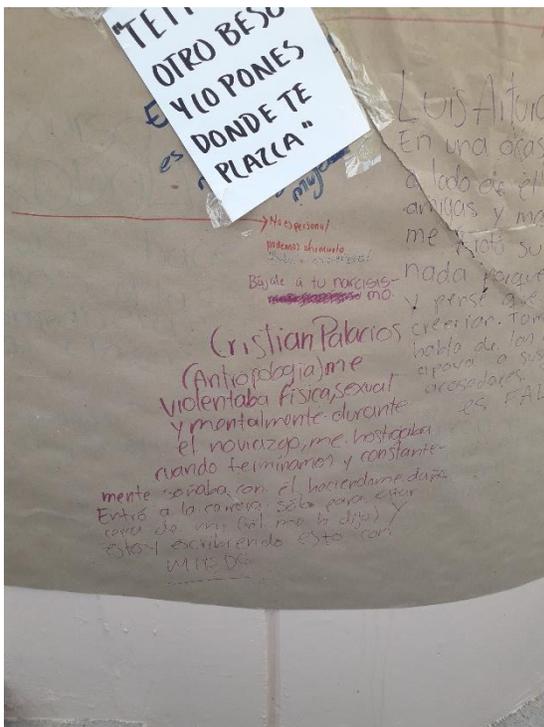
2[Escracheo IIHCS]. (Universidad Autónoma del Estado de Morelos.2019), Cuernavaca, Morelos.

Con este acontecimiento, las autoridades de IIHCS tomaron la decisión de presentar el PUAEM solo a la población estudiantil de este instituto, es decir, no se realizó de manera oficial ante la CU, esto ocurrió en una segunda reunión la cual fue mixta ya que acudieron estudiantes hombres y mujeres a quienes se les explicó en qué consiste el PUAEM así como las funciones de la Unidad de Atención a Víctimas de Violencia cuyos integrantes dieron a conocer que no pueden realizar canalizaciones o actividades de atención ya que no les han otorgado (hasta hoy día) el nombramiento oficial y un espacio para poder llevar a cabo sus actividades.

⁴ Nombre dado en Argentina, Uruguay y España a un tipo de manifestación en la que un grupo de activistas se dirige al domicilio o lugar de trabajo de alguien a quien se quiere denunciar. Se trata de una palabra en jerga para referirse a un método de protesta basado en la acción directa, que tiene como fin que los reclamos se conozcan por la opinión pública (Barreto & Flores, 2016).



3[Escacheo IIHCS]. (Universidad Autónoma del Estado de Morelos.2019), Cuernavaca, Morelos.



4[Escacheo IIHCS]. (Universidad Autónoma del Estado de Morelos.2019), Cuernavaca, Morelos.

Sobre las situaciones descritas, existe realmente un obstáculo en la UAEM en cuanto a llevar a la ejecución el protocolo de atención ya que al dar seguimiento a estos eventos se puede decir que hace falta un compromiso por parte de las autoridades universitarias o quizá un miedo a manchar el nombre de la institución pasando por alto estas prácticas de violencia. Otro punto importante el cual debe señalarse es el tema de la mediación, como fue mencionado por las estudiantes, la falta de denuncia se debe a este proceso en el cual se cita a las personas implicadas para llegar a un acuerdo, sin embargo, sobre el proceso de mediación Bodelón (2010), menciona.

La mediación puede verse como una reacción a la clásica estructura jurídica. De todas formas, esta comunicación entre las partes no asegura que ambas queden satisfechas, es decir, la voz femenina no puede identificarse siempre, como a veces se hace, con la

conciliación, la acomodación a los intereses de la otra parte y el abandono de los propios. La comunicación no evita la presencia del conflicto, ni asegura que las partes encuentren una respuesta satisfactoria. (p.187)

Como lo menciona la autora, este proceso no asegura la resolución del conflicto y no es recomendable aplicarlo en casos de violencia además de exponer a la víctima ante su agresor y futuras represalias sin mencionar la revictimización a la que se enfrenta. Es primordial mencionar que a lo largo de esta investigación se vivieron varias etapas: la inicial, donde recién se comenzó a saber del tema; la media donde los hechos que se suscitan marcan la situación de las universidades en cuanto a los protocolos contra la violencia de género y las denuncias públicas; la final que se refiere al cierre de esta investigación, pero al mismo tiempo se obtienen resultados que dan pie a otras investigaciones a futuro.

Un hecho importante que marcó este proceso fue el comienzo por parte de las víctimas de violencia al romper el silencio y recurrir a la denuncia pública tal como fueron los escracheos, y tendaderos⁵ así como el uso del #MeToo⁶ de diversas instituciones educativas, comenzando por instituciones de educación media superior hasta las universidades. En cuanto a estas instituciones se hizo la toma de instalaciones y espacios de las mismas por parte de las alumnas y colectivas feministas quienes tuvieron un papel importante en estos momentos. Una de las instituciones que inició con estas denuncias fue la UNAM, marcando el inicio de ese silencio roto por parte de las estudiantes que fueron víctimas de violencia de género, a continuación, se citan las exigencias por parte del estudiantado y colectivas (Galván, 2020).

- Violencia de género, acoso, falta de protocolos médicos y de seguridad son algunas razones por las que las estudiantes de distintas escuelas de la UNAM han tomado las instalaciones de sus planteles para exigir a las autoridades medidas urgentes.
- Exigencia del despido del personal que ha incurrido en acoso y negligencia.
- Las estudiantes de preparatorias y CCHs alzaron la voz contra los profesores y personal administrativo que de alguna manera las violentaron.

⁵ Es una instalación participativa presentada por primera vez en 1978 por Mónica Mayer con la finalidad de responder a la pregunta “Cómo mujer lo que más detesto de la Ciudad es” y gran parte de las respuestas giraron en torno a la violencia sexual (Mayer, 2015).

⁶ *Hash Tag* en redes sociales que surge en 2017 para denunciar la agresión y acoso sexual impulsado por la activista Tara Burke (El Feminismo, 2017).

- Hechos de violencia ocurridos dentro de los planteles de la UNAM y sus inmediaciones como el feminicidio de Lesvy Rivera Osorio o el ataque porril de septiembre del 2018.

Los puntos anteriores permiten visualizar la situación que se vivía en la UNAM en ese momento en cuanto a la violencia dentro de la institución. Al mismo tiempo, permitió visualizar a la violencia de género como un tema que ha sido silenciado durante mucho tiempo y normalizado. Sin embargo, estos silencios se han estado rompiendo con las acciones de las estudiantes y colectivas feministas exigiendo justicia y castigo a los agresores; y que este tipo de violencias no queden impunes y no se repitan.

En el caso de la UAEM desde 2019 la actividad por parte de las estudiantes y colectivas se ha visto reflejada en las denuncias públicas desde los escraches, hasta tenderos donde se denuncian las distintas violencias a las cuales han sido sometidas por parte de compañeros estudiantes y profesores. Fue en el mes de marzo del 2020 donde estos movimientos tomaron más fuerza con la puesta en acción de la colectiva Venadas Unidas. Una de sus representantes señaló que “Los actos de acoso y violencia contra las mujeres en espacios educativos son constantes” (Representante de Venadas Unidas, entrevista, marzo, 2020).

¿SUFRES VIOLENCIA DE GÉNERO? NO ES NORMAL, BUSCA AYUDA, NO ESTÁS SOLA.

1. ACUDE O CONTACTA A LA UNIDAD DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE LA UAEM. PRESENTA TU CASO, PUEDE SER ANÓNIMO.

UNIDAD DE ATENCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA UAEM
CORREO: ATENCIONAVICTIMAS@UAEM.MX
TELÉFONO: 777-329-71-07 EXT. 7108

2. COLABORA CON EL SEGUIMIENTO.

LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS A TRAVÉS DE LA UNIDAD DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DARÁ SEGUIMIENTO A TU CASO.

3. BUSCAREMOS LA MEJOR FORMA DE AYUDARTE. ¡NO ESTAS SOLA!

VENADAS UNIDAS UAEM

Procuraduría de Derechos Académicos

GENERACIÓN MÉXICO

FB.VENADAS UNIDAS CEL.777 114 89 45

ACOSO SEXUAL, HOSTIGAMIENTO SEXUAL-DISCRIMINACIÓN-VIOLENCIA CONTRA LA MUJER- VIOLENCIA PO

5[Fotografía de Venadas Unidas]. (Universidad Autónoma del Estado de Morelos.2020), Cuernavaca, Morelos.

UAEM, dieron el primer paso al ser quienes denunciaron mediante un escracheo a sus agresores y las violencias de las que han sido víctimas. Las estudiantes fueron la inspiración y ejemplo para otras de sus compañeras, ya que, secundó un grupo de estudiantes mujeres de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, de la Facultad de Artes y Facultad de Farmacia. Poco a poco las víctimas han ido alzando la voz ocupando distintos espacios de la UAEM para dar a conocer sus vivencias mediante escracheos y tendaderos.

El día 13 de marzo del 2020, la Facultad de Humanidades y la Facultad de Farmacia realizaron denuncias públicas contra estudiantes y docentes por acoso, agresiones sexuales y violencias machistas mediante muros y tendaderos. Además, las denunciantes emprendieron

Además, señaló que las instituciones carecen de protocolos para erradicar el acoso sexual y escolar. Durante estas fechas una serie de eventos en la UAEM fueron llevados a cabo, como: la exhibición de casos de acoso sexual y escolar por parte de trabajadores y estudiantes (Azcárate, 2020). La representante de Venadas Unidas explicó que el fin de este movimiento fue visibilizar lo que han vivido las mujeres en espacios educativos, además de organizar otras actividades como talleres y ponencias con el objetivo de informar las acciones a seguir.

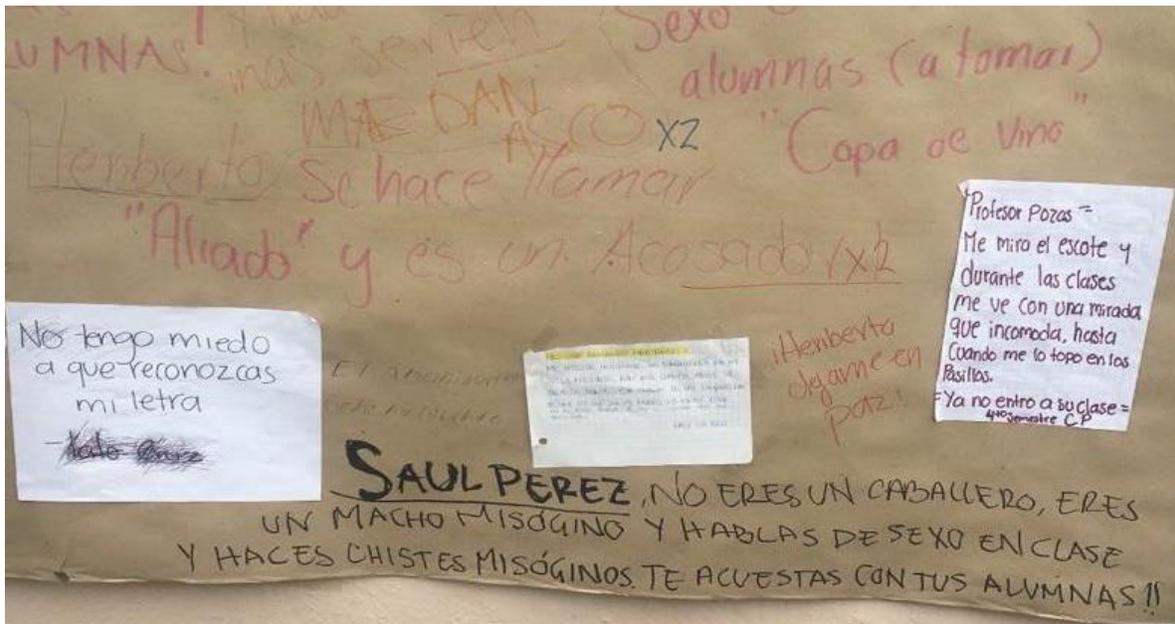
Las estudiantes de la Facultad de Humanidades de la

una campaña en redes sociales, redacción de oficios hacia directivos de la UAEM solicitando intervención al problema. En el caso particular de la Facultad de Farmacia, las estudiantes recibieron represalias por parte de los directivos y señalaron que actitudes como esta impiden la denuncia por parte de las víctimas (Pedroza, 2020).

Estos movimientos por parte de las alumnas de la CU de UAEM continuaron durante estas fechas, acciones para exigir justicia y ser escuchadas. Diversos grupos tuvieron participación en estas actividades como un grupo anónimo de estudiantes que tomaron y clausuraron la Torre de Rectoría de la UAEM, exigiendo una audiencia con el Rector con el fin de entregar un pliego petitorio de las acciones que se deben tomar en la Universidad con el objetivo de evitar más acosos contra las mujeres. Seguido de la lectura de un comunicado dirigido a la CU y sociedad en general donde se solicitan los puntos siguientes (Universitarias feministas organizadas, manifestación, marzo, 2020):

- Agregar a la Ley Orgánica de la UAEM el acoso como una falta grave.
- Crear un protocolo de atención y prevención de la violencia de género que no se vea detenido por los sindicatos.
- Destitución de los trabajadores, profesores y alumnos que enfrentan cargos por violencia de género.
- Seguimiento a las denuncias y garantía de protección a víctimas.
- Reapertura de expedientes archivados e investigaciones correspondientes sin tomar en cuenta la fecha en que ocurrió la agresión.
- Creación de una comisión de atención sobre acoso.
- Impartición de cursos de equidad de género a administrativos, docentes e investigadores.
- Acompañamiento a víctimas de violencia de género.
- Garantizar que no habrá represalias.
- Impartir pláticas de la sensibilización.
- Respeto a los espacios de organización de movimientos feministas.
- Crear un Centro de Investigación y Estudio de Género y de la Mujer en UAEM.

Para concluir, estos movimientos por parte de estudiantes mujeres han sido punta de lanza para alzar la voz, hacer conciencia y demostrar que la violencia de género es un problema grave que se vive dentro de las universidades y que las autoridades de las mismas



7[Fotografías de Karen Gómez]. muro del acoso, (Facultad de Derecho, UAEM. 2020), Cuernavaca, Morelos.

Fotografía 7. Fotografías de Karen Gómez

5.14 Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención temprana de Casos de Violencia en la UAEM (PUAEM)

Para la creación del PUAEM, el camino no fue fácil, este proceso se describe más adelante en la página 163 donde se narran los acontecimientos previos que contribuyeron a la creación de este documento. El PUAEM fue creado por la PDA de la UAEM y la Comisión de Legislación Universitaria y Comité Adjunto, enfocándose en tres ejes: Violencia de género, Violencia por acoso laboral y Violencia por acoso escolar (Procuraduría de los Derechos Académicos & Comisión de Legislación Universitaria y Comité Adjunto, 2019); donde se encuentra como propósito.

Proteger a todos los sectores universitarios que en algún momento pueden estar en condiciones de vulnerabilidad, en especial el de las mujeres (...) El instrumento se dirigió a todas las autoridades universitarias responsables de nivel medio superior y de nivel superior que conforman los centros e instituciones de investigación, escuelas,

facultades, sedes regionales y la PDA de la UAEM. (Procuraduría de los Derechos Académicos & Comisión de Legislación Universitaria y Comité Adjunto, 2019, p.3)

La cita anterior corresponde al propósito del PUAEM el cual consiste en brindar protección a la CU incluyendo al nivel medio superior ya que la UAEM cuenta en su *campus* norte con la Escuela de Técnicos Laboratoristas que corresponde a este nivel educativo, por tal motivo forma parte de la CU y es respaldada por el protocolo. Además, se señala que principalmente se busca proteger a las mujeres, esto es porque en sus líneas menciona tomar medidas contra la violencia de género y atender a sectores vulnerables de la población escolar. Como principal objetivo el PUAEM.

Proporcionar orientaciones y líneas de actuación tendientes de primera mano a la prevención, detención y, en su caso, a la atención ágil y temprana de quejas o denuncias (...) entre los miembros de la comunidad universitaria, así como establecer las mejores prácticas para la protección de las víctimas, e intentar evitar en lo posible la revictimización o reexperimentación de la vivencia traumática y la no repetición de dichos actos tanto en el entorno físico o virtual de la Universidad. (Procuraduría de los Derechos Académicos & Comisión de Legislación Universitaria y Comité Adjunto, 2019, p.3).

Como señala la cita, el objetivo principal se centra en la orientar y atender las denuncias y quejas de la CU evitando la revictimización, sin embargo, se precian entre líneas las medidas de protección a las víctimas mismas que proporcionará la Unidad de Atención a Víctimas de Violencia (UAVV) (ver Tabla 16 y Figura 6).

Como señala la cita, el objetivo principal se centra en orientar y atender las denuncias y quejas de la CU tomando en cuenta el entorno virtual, es decir, si se está siendo víctima de violencia mediante el uso de los medios digitales el personal encargado también tomará medidas evitando la revictimización; y entre líneas se encuentran las medidas de protección a las víctimas mismas que proporcionará la Unidad de Atención a Víctimas de Violencia (UAVV). En cuanto a la UAEM como institución ofrece lo siguiente. (Procuraduría de los Derechos Académicos & Comisión de Legislación Universitaria y Comité Adjunto, 2019, p.3-4)

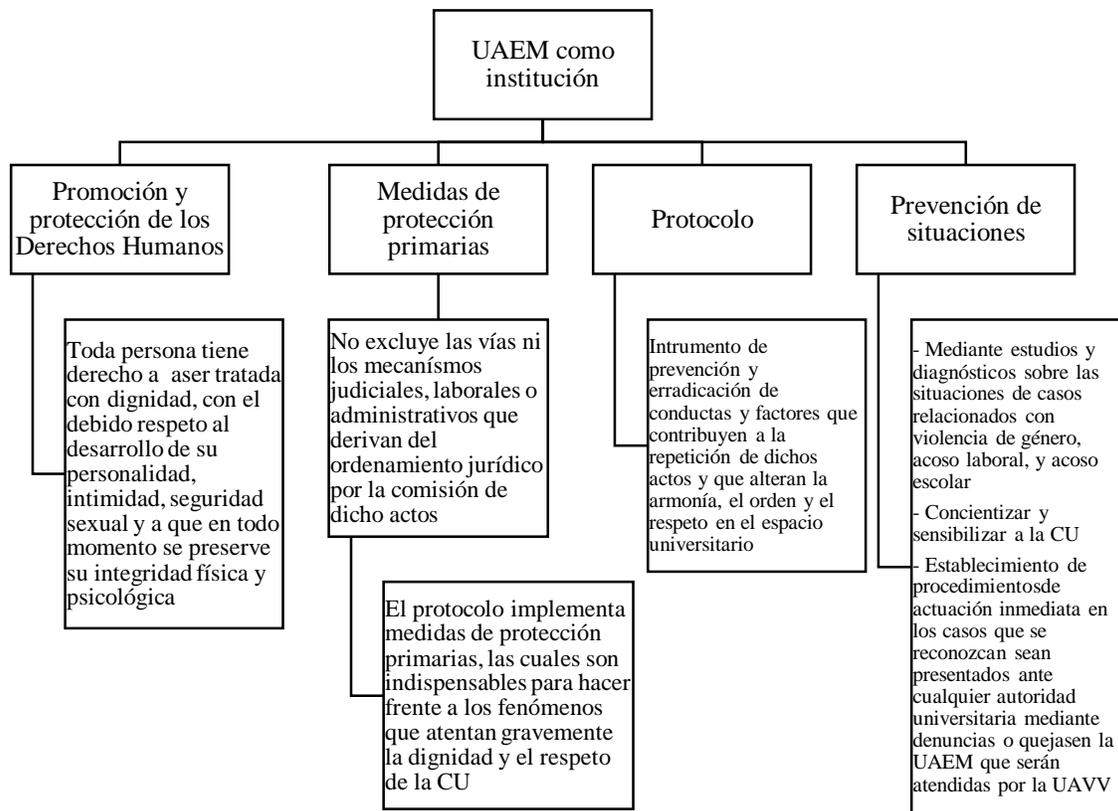


Figura 5. Función de la UAEM como institución ante las situaciones de violencia tomando en cuenta el “Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención temprana de Casos de Violencia en la UAEM (2019).”

En el cuadro anterior de acuerdo con PUAEM se explica la función de la UAEM como institución ante las situaciones de violencia, entre ellas está la protección de los Derechos Humanos evitando dañar la integridad de las personas que denuncien cualquier tipo de violencia estipulada en el documento. Como se menciona, se brindará protección a las personas de la CU que resulten afectadas sin exclusión de las vías penales cuando los casos lo ameriten, así mismo, se considera al PUAEM como un instrumento de prevención y erradicación de las conductas violentas que atenten contra la seguridad de la CU.

Sobre la prevención, la UAEM se apoyará en la UAVV a quién corresponde llevar acabo los diagnósticos pertinentes para atender los tres tipos de violencia que se marcan en el protocolo, concientizar a la CU mediante campañas y difusión del PUAEM, y que la Universidad faculte a cualquier autoridad universitaria para recibir denuncias que serán llevadas a la UAVV para su atención.

Este protocolo abarca los tres tipos de violencia mencionados a principios de este apartado cuya misión principal es prevenir de manera temprana las prácticas de violencia teniendo a una unidad especial que se encargará de diagnosticar y tratar con las personas afectadas teniendo como objetivo dar una solución evitando la revictimización y canalizando a las víctimas con las instituciones pertinentes para realizar el seguimiento de las denuncias. Las denuncias pueden realizarse ante cualquier autoridad universitaria quien dará notificación a la UAVV para atenderla lo más pronto posible.

Es relevante mencionar que este protocolo, tiene cosas en común con los que se han citado durante este apartado, las coincidencias se expresan en la siguiente tabla comparativa.

Tabla 15

Características de los protocolos de intervención a la violencia de género en las universidades

Características	Universidades						
	UAS	UMSNH	UV	UQR	UNAM	UG	UAEM
Protocolos	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Denuncias	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Estudiantes	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Docentes	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Administrativos	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Protección a víctimas	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Sanciones	✓				✓	✓	
Denuncias escritas y verbales	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Comité con perspectiva de género	✓	✓	✓		✓	✓	✓

Elaboración propia a partir del análisis de los protocolos de atención a la violencia de género. UAS (2010), UMSNH (2013), UQR (2012), UV (2016), UNAM (2016), UG (2017), UAEM (2019).

Respecto al cuadro anterior, se aprecia que el único protocolo que es poco específico es el de la UQR ya que solo está dirigido a los administrativos y es muy poco claro en el tema de cómo atender denuncias además que no cuenta con un comité con PG. En cuanto a sanciones son tres universidades que cuentan con ellas UAS, UNAM y UG. Sobre los otros puntos que consisten en contar con protocolos dirigidos a la CU, protección a víctimas, realizar denuncias escritas y verbales y contar con un comité con PG, lo cubren cinco de seis universidades, UQR es la excepción.

Con esta tabla de coincidencias entre los protocolos de intervención a la violencia de género en las universidades se cierra este capítulo para darle paso al siguiente, el cual abarca las funciones de la UAVV y el contexto social del estado de Morelos.

4.15 Unidad de Atención a Víctimas de Violencia

La Unidad de Atención a Víctimas de Violencia (UAVV) es la instancia encargada de llevar a cabo la aplicación del PUAEM y realizar tanto diagnósticos como seguimiento de las denuncias que lleguen de modo presencial, por correo, por teléfono o parte de una autoridad universitaria, instancia que ha sufrido cambios desde su aparición por primera vez en el IIHCS después de los escracheos que hubo por parte de las alumnas del instituto mencionado. La UAVV estuvo conformada por cuatro integrantes en un inicio, la cual fue la respuesta a las denuncias hechas por el alumnado y mencionada ya en la última versión del PUAEM, sin embargo, esta unidad no fue presentada de manera oficial ante la CU, pocos miembros de la misma sabían de su existencia.

Algunos de los obstáculos a los que se enfrentaron los miembros que iniciaron en la UAVV fueron:

- Falta de un lugar físico donde atender las denuncias y dar acompañamiento a las víctimas
- Falta de difusión a la CU de la instancia
- Falta de nombramiento oficial
- Impedimento para atender y asesorar a las personas que recurrían a la unidad derivado de los puntos anteriores
- Falta de más personas preparadas con PG que conformaran un comité especial como en las otras universidades mencionadas

Los obstáculos que se mencionaron fueron algunos que se presentaron para la conformación de la UAVV y el personal que la integraba en ese momento, por tales motivos los integrantes fueron reemplazados por una nueva comisión que se encargaría de dirigir esta unidad. Cabe mencionar que el personal inicial estaba capacitado y contaban con PG. El nuevo personal que conformaría la unidad estaría compuesto ya no por cuatro integrantes sino por tres de los cuales uno se encuentra en capacitación con PG. La UAVV.

Será el ente encargado del diseño y promoción de campañas de comunicación y sensibilización respecto de los problemas derivados de los casos relacionados con violencia de género, acoso laboral y acoso escolar en la institución universitaria. Con énfasis en su relevancia de tal forma que contribuya a cambiar y erradicar esas conductas en los espacios físicos y virtuales de la Universidad. (Procuraduría de los Derechos Académicos & Comisión de Legislación Universitaria y Comité Adjunto, 2019, p.30)

A continuación, se presenta una tabla con las funciones de la UAVV la cual es un mecanismo medular para la aplicación y funcionamiento del PUAEM.

Tabla 16
Funciones de la UAVV UAEM

Rubro	Acciones
Prevención	<ul style="list-style-type: none"> • Campañas que permitan a la CU a identificar y sensibilizarse sobre las conductas violentas • Proporcionar acciones de la CU para poner fin a las distintas formas de violencia • Promoción de los mecanismos de denuncia • Educación y fortalecimiento de capacidades institucionales, es decir, instruir a las autoridades sobre el protocolo y sus alcances
Misión	<ul style="list-style-type: none"> • Responsables del diseño y promoción de campañas de comunicación y sensibilización respecto a los problemas derivados de los casos relacionados con violencia de género (VG), acoso laboral (AL) y acoso escolar (AE)
Planeación	<ul style="list-style-type: none"> • De manera anual las medidas y acciones de prevención a implementarse en la UAVV

	recabará y analizará la información sobre los casos relacionados de VG, AL y AE
Resolución de quejas	<ul style="list-style-type: none"> • Investigar y resolver los casos relacionados de VG, AL y AE • Abordaje jurídico, psicológico y médico • Conocer y resolver quejas, integrar y convocar la comisión <i>ad hoc</i>, diagnosticar, trazar un plan de seguimiento a los casos hasta su conclusión
Integrantes	<ul style="list-style-type: none"> • Un integrante de la Oficina del Abogado General • Dos o más especialistas en el área de PG, justicia restaurativa, atención a la diversidad, interculturalidad, en el clima laboral y psicológico • Abogado especialista en el caso a analizar (hostigamiento sexual, etc) discriminación y cualquier otra área que faculte el abordaje especializado de las conductas violentas • Responsable del eje de la UAVV y los que se requieran de acuerdo a las necesidades del caso

Elaboración propia a partir del análisis del Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención Temprana de casos de Violencia en la UAEM (Procuraduría de los Derechos Académicos & Comisión de Legislación Universitaria y Comité Adjunto, 2019, p. 30-33).

En la tabla anterior se describen las funciones de la UAVV cuya función primordial es la de atender, brindar acompañamiento a las víctimas, así como canalizar y dar seguimiento a los casos denunciados, además de realizar reportes de manera anual. Cabe hacer mención que esta instancia deberá trabajar en equipo, compuesto por el personal debidamente capacitado y con PG. La manera en que se hace contacto con la instancia es mediante una realización de queja al igual que en el caso de la UAS, UMSNH, UG, se deberá llenar un formato el cual está disponible de manera virtual a la CU; la manera en la que se puede realizar la queja o denuncia puede ser de manera escrita, oral, telefónica o por correo electrónico sin recibir quejas de manera anónima, la instancia como ya se mencionó estará autorizada para brindar acompañamiento con el apoyo de asistencia médica social, psicológica o jurídica canalizando a la persona para recibir el apoyo lo inmediatamente

posible (Procuraduría de los Derechos Académicos & Comisión de Legislación Universitaria y Comité Adjunto, 2019).

En el PUAEM se menciona dos tipos de procedimientos de actuación ante una situación de violencia cubriendo los tres ejes mencionados, en primer lugar, se encuentra el alternativo, que consiste en la mediación, sin embargo, se menciona en el PUAEM (2019) que este proceso se excluye de los casos de delitos sexuales; y el proceso formal, éste será puesto en práctica por una comisión *ad hoc* mediante un plan de acción que será acompañado hasta su conclusión por la UAVV (p. 37). Como parte fundamental de este documento se menciona la parte de la confidencialidad por parte de la UAVV la cual mostrará reserva sobre los casos y proceso llevados a cabo en la instancia.

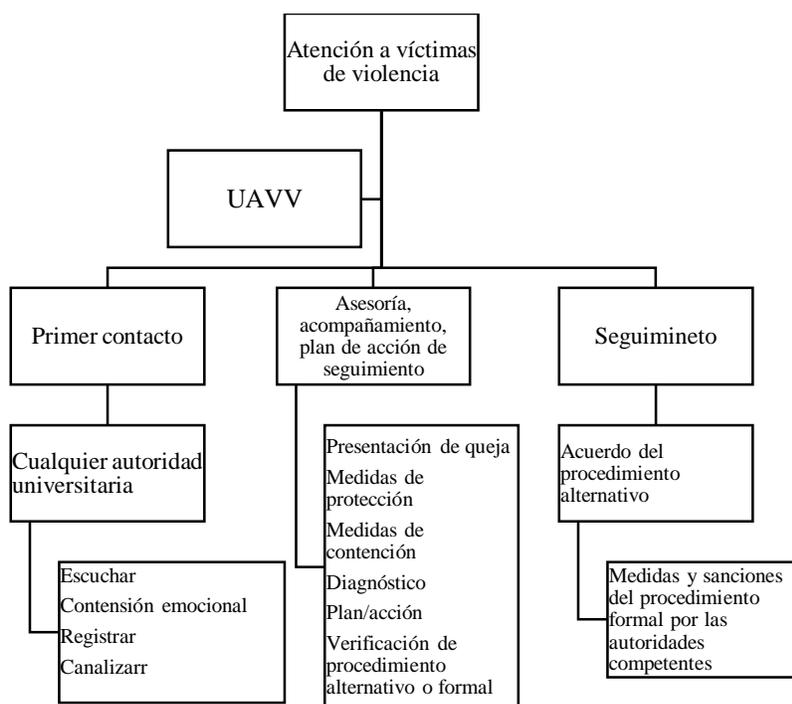


Figura 6. Cuadro elaborado a partir del proceso de atención de víctimas de violencia en la UAEM (Procuraduría de los Derechos Académicos & Comisión de Legislación Universitaria y Comité Adjunto, 2019, p. 41).

Como puede apreciarse en el cuadro la UAVV de la UAEM será la encargada de atender y canalizar a las víctimas brindando asesoría guiada con un plan de acción y dando seguimiento a los casos. Se muestra que la víctima de violencia en un primer contacto puede

dirigirse a cualquier autoridad universitaria para dar a conocer lo sucedido o acudir directo a la UAVV. Si la persona afectada se dirigió a una autoridad universitaria, ésta deberá escuchar, brindar atención emocional y registrar los hechos para canalizar a la víctima a la UAVV; en caso contrario, si la persona afectada se dirigió directamente a la instancia, ésta tendrá las mismas funciones mencionadas. Como segundo paso, la UAVV brindará asesoría y acompañamiento con un plan de acción de seguimiento; en esta etapa se presentará la queja, las medidas de protección y contención, así como el diagnóstico para poner en marcha el plan de acción y verificar el procedimiento que puede ser alternativo o formal además de registrar en el formato los hechos para después canalizar. Como tercera etapa se brinda seguimiento tomando en cuenta (dependiendo sea el caso) el procedimiento alternativo o formal, en caso que se tratara de este último se tomarían medidas de sanción por las autoridades competentes, esto excluye a la UAVV de implementar sanciones.

VI. Panorama del Estado de Morelos

En este apartado se dará a conocer la situación por la que ha atravesado el estado de Morelos durante el lapso de los años 1998-2012 y 2000-2018 en cuanto a la violencia contra las mujeres. Siendo una de las entidades federativas en activar la Alerta de Violencia de Género y en registrar cifras altas de feminicidios; por lo que es pertinente hablar sobre la situación en torno a este problema ya que la UAEM es la institución de educación superior que representa al estado de Morelos. Por ello, es importante tomar en cuenta el contexto social en el cual se desarrollan las y los integrantes de la CU para lograr comprender qué relación existe entre el Estado y la institución.

Para comenzar, la violencia contra las mujeres consiste en “todo acto de violencia de género que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada” (Organización Mundial de la Salud, 1993). De esta práctica de violencia que se centra el daño intencionado hacia la mujer se genera el feminicidio.

El feminicidio es definido por primera vez por Diana Russell en 1970. “Se aplica a todas las formas de asesinato sexista, es decir, los asesinatos realizados por varones

motivados por un sentido de tener derecho a ello o superioridad sobre las mujeres, por placer o deseos sádicos hacia ellas, o por la suposición de propiedad sobre las mujeres” (Russell, 1970). A partir de esta definición se crea en 2008 la Declaración del Femicidio. En este documento se describe al femicidio como la forma más grave de discriminación y violencia contra las mujeres (Organización de los Estados Americanos, 2008). A continuación, se señalan las declaraciones sobre este crimen que se enuncian en el documento mencionado (Organización de los Estados Americanos, 2008, p. 6-7).

- En América Latina y el Caribe, los femicidios son la manifestación más grave de discriminación y violencia contra las mujeres. Los altos índices de violencia contra ellas, su limitado o nulo acceso a la justicia, la impunidad que prevalece a los casos de violencia contra las mujeres y la persistencia de patrones socioculturales discriminatorios, entre otras causas, inciden en el aumento del número de muertes.
- La muerte violenta de mujeres por razones de género, ya sea que tenga lugar dentro de la familia, unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal; en la comunidad, por parte de cualquier persona, o que sea perpetrada o tolerada por el Estado y sus agentes, por acción u omisión.
- Las víctimas de femicidio son las mujeres en sus diversas etapas, situaciones o condiciones de vida.
- Numerosos casos de femicidio se producen como resultado de relaciones desiguales de poder en las parejas en las que la mujer ha sufrido violencia de forma grave o prolongada sin haber encontrado alternativas o apoyo para salir de ella.
- La situación de impunidad en femicidios se exagera cuando existen situaciones de emergencia, conflictos armados, desastres naturales u otras situaciones de riesgo.
- La mayoría de los femicidios quedan impunes debido, entre otras causas, al limitado acceso de las mujeres a la justicia, así como a los prejuicios de género durante los procesos judiciales, policiales y fiscales. Estos casos o son archivados por una supuesta falta de pruebas, o son sancionados como homicidios simples con penas menores, donde en muchas ocasiones se aplican los atenuantes de “emoción violenta” para disminuir la responsabilidad del victimario.

Las declaraciones anteriores nos describen este crimen hacia las mujeres de manera más detallada y que en los últimos años se ha desatado de manera alarmante no solo en América Latina, también en nuestro país. Ante esta situación surge la “Alerta de género”.

6.1 Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres

Actualmente y de manera constante, en los medios de comunicación se anuncian situaciones que desencadenan un tipo de noticias en especial, noticias que hablan sobre situaciones de violencia, robo, crimen organizado, pero existe un tipo de noticia en particular que ha hecho mucho ruido en la sociedad y se ha vuelto muy frecuente en las últimas fechas, los crímenes de género, con noticias que narran como mujeres de diferentes lugares, clases, ocupaciones, etc. desaparecen, son privadas de su libertad y posteriormente privadas de su vida. Estos crímenes llegan a ser normalizados, continúan en investigación o son olvidados. Ante estos sucesos surge la llamada Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres. (AVGM).

Es un mecanismo de protección de los derechos humanos de las mujeres único en el mundo, establecido en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su trámite para emitirla o concederla lo describe el Reglamento de dicha Ley. Y consiste en un conjunto de acciones gubernamentales de emergencia para enfrentar y erradicar la violencia feminicida y/o la existencia de un agravio comparado que impida el ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres, en un territorio determinado (municipio o entidad federativa); la violencia contra las mujeres la pueden ejercer los individuos o la propia comunidad (Martínez, 2017).

La AVGM consiste en una implementación de medidas de protección hacia las mujeres, medidas que son propuestas por el gobierno de las entidades federativas, medidas que llegan a ser insuficientes u obsoletas ya que esta alerta se expande de manera preocupante por los estados de la república. El objetivo principal de la AVGM es “garantizar la seguridad de mujeres y niñas, el cese de la violencia en su contra y/o eliminar las desigualdades producidas por una legislación o política pública que agravia sus derechos humanos” (Martínez, 2017). Y las Medidas que deben cumplir son:

- Vigilancia y seguridad pública que logre la recuperación de espacios públicos
- Acciones inmediatas y exhaustivas para tramitar diligentemente órdenes de protección a mujeres víctimas de violencia
- La creación de agrupaciones de seguridad especializadas en género y de reacción inmediata

Sin embargo, aunque surge esta alerta con una serie de medidas de atención/prevención entre los años 2015-2016 los estados que poseen AVGM han ido incrementado como se muestra en la tabla siguiente.

Tabla 17

Clasificación de los estados y municipios con AVGM

Estado	Número de municipios	Fecha en que surge la Alerta de violencia de género
Estado de México	11	31 de julio del 2015
Morelos	8	10 de agosto del 2015
Michoacán	14	27 de junio del 2016
Chiapas	7	18 de noviembre del 2016
Nuevo León	5	18 de noviembre del 2016
Veracruz	11	23 de noviembre del 2016
Sinaloa	5	31 de marzo del 2017
Colima	5	20 de junio del 2017
San Luis Potosí	6	21 de junio del 2017
Guerrero	8	22 de junio del 2017
Quintana Roo	4	07 de julio del 2017

Elaboración propia a partir de la nota “Se disparan alertas de género en un año; protección de mujeres, talón de Aquiles de estados” (Martínez, 2017).

En la tabla anterior se muestran los estados de la república y su total de municipios con AVGM desde el 2015-2017. Los estados con más municipios con alerta de género son Estado de México con 11 municipios, Michoacán con 14 municipios y Veracruz con 11 municipios.

Actualmente a tres años de salir la AVGM, los feminicidios en lugar de disminuir han aumentado, acorde con las estadísticas del Secretario Ejecutivo del Sistema Nacional de Salud Pública (SESNSP) se han registrado 701 feminicidios en averiguaciones previas durante 2017 (Jasso & González, 2018), según cifras del SESNSP muestran que la violencia hacia las mujeres aumenta y solo cinco estados mostraron una disminución.

Tabla 18

Registro de disminución de homicidios de mujeres en entidades federativas con la AVGM

Estados	Homicidios registrados en 2016	Homicidios registrados en 2017	Porcentaje de reducción
Chiapas	80	67	19%
Guerrero	248	213	16%
Morelos	87	69	26%
Nuevo León	82	62	32%
Sinaloa	85	83	2%

Elaboración propia a partir de la nota “Brechas en la medición de feminicidios en México” (Jasso y González, 2018).

En la tabla anterior se aprecia que el estado que ha reducido en mayor porcentaje es Nuevo León con 32% y el que menos ha reducido su porcentaje es Sinaloa con un 2%. Sin embargo, el estado que más registros de homicidios tiene registrados es Guerrero con una cifra significativa de 248 al 2016 y 231 al 2018. En cuanto a Morelos aparece dentro de la clasificación con 87 homicidios registrados en 2018 y 69 en 2017 con una reducción del 26%. Por otro lado, los estados que han incrementado el número de homicidios de mujeres son Veracruz, Quintana Roo, San Luis Potosí, Nayarit, Michoacán, Colima, Estado de México.

Tabla 19

Cifras registradas de aumento de homicidios de mujeres en entidades que solicitaron AVGM

Estados	Homicidios registrados en 2016	Homicidios registrados en 2017	Porcentaje de aumento
Veracruz	142	175	19%
Quintana Roo	29	47	38%
San Luis Potosí	34	48	29%
Nayarit	26	57	54%
Michoacán	133	142	6%
Colima	63	75	16%
Estado México	421	463	9%

Elaboración propia a partir de la nota “Brechas en la medición de feminicidios en México” (Jasso y González, 2018).

El Estado de México registra cifras alarmantes de homicidios hacia las mujeres y van en aumento; Nayarit presenta un 54% de aumento por el mismo acto y Michoacán es el que presenta el menor porcentaje de aumento con el 6%.

Por otro lado, se encuentran los estados que solicitaron la alerta de género: Guanajuato, Baja California, Querétaro, Puebla, Sonora, Tabasco y Tlaxcala. Además, se encuentran estados que sus solicitudes están en proceso: Campeche, Ciudad de México, Coahuila, Durango, Jalisco, Oaxaca, Puebla, Yucatán y Zacatecas. Sin duda las cifras que han sido mostradas son alarmantes e indican que el país no está tomando las mejores decisiones para combatir la violencia de género ya que un porcentaje considerable muestra un aumento en los homicidios hacia las mujeres.

6.2 Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres y feminicidios en Morelos

La AVGM en Morelos surge el 10 de agosto del 2015 y se suman a ésta ocho municipios: Cuautla, Cuernavaca, Emiliano Zapata, Jiutepec, Puente de Ixtla, Temixco, Xochitepec y Yautepec respectivamente. Cabe mencionar que Cuernavaca ocupa el segundo lugar con AG. “Cada año, los focos rojos de alerta han aumentado en el país. (...) sin embargo, no basta con sólo contar con la alerta de género, pues los gobiernos estatales están obligados a fortalecer sus políticas públicas, con el fin de brindar mayor protección y seguridad a este sector de la población (Martínez, 2017).

En cuanto al estado de Morelos, los feminicidios del 2000 al 2018 dan un total de 851. Suceden por lo menos en 32 de los 33 municipios del estado, incluyendo ocho municipios donde se decretó la AVGM. Los municipios en mayor número de feminicidios se muestran a continuación.

Tabla 20

Registro de feminicidios en municipios de Morelos (2000-2018)

Municipio	Número de feminicidios
Cuernavaca	171
Jiutepec	80
Temixco	61
Cuautla	51
Yautepec	45
Xochitepec	37
Puente de Ixtla	32
Emiliano Zapata	31
Jojutla	30
Tepoztlán	28

Elaboración propia a partir de la nota "En incremento cifras de feminicidios en Morelos" (Torres, 2018).

Los tres primeros lugares son ocupados por Cuernavaca, Jiutepec y Temixco quienes ya contaban con la AVGM junto con Cuautla, Yautepec, Xochitepec, Puente de Ixtla y Emiliano Zapata. Sin embargo, los feminicidios van en aumento en estos municipios sumándose a la lista Jojutla y Tepoztlán que aún no cuentan con la alerta de género. En cuanto al estado, en seguida se muestra una gráfica con el total de feminicidios a partir del año 2000 hasta el 31 de enero del 2018.

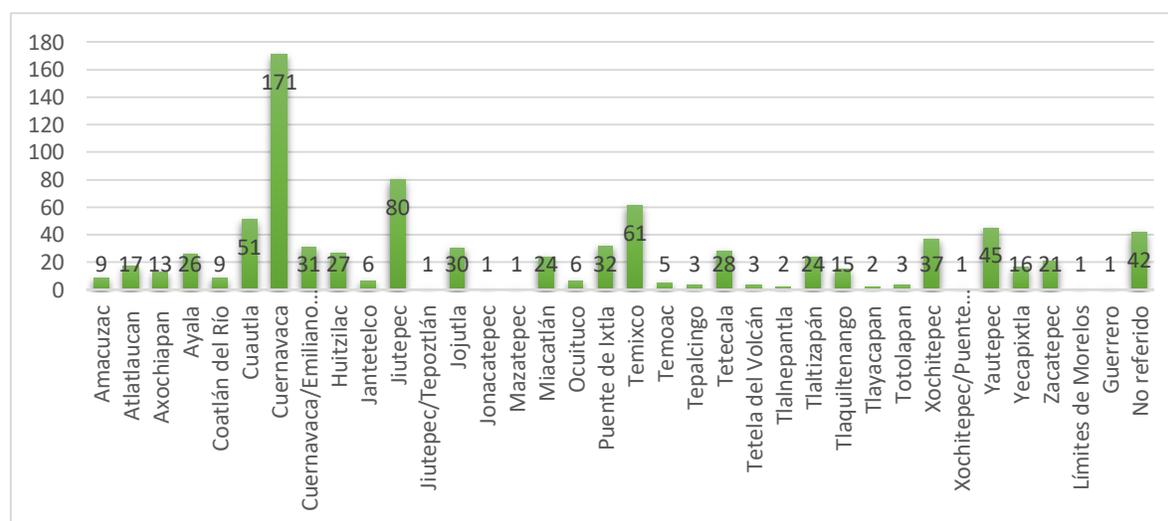


Figura 7. Gráfica elaborada a partir de los datos de "En incremento cifras de feminicidios en Morelos. (Torres, 2018).

Como se ha mostrado en las tablas anteriores, Cuernavaca continua en primer lugar siendo el municipio de Morelos con más cifras de feminicidios registradas. En total suman 847 feminicidios registrados en la entidad correspondientes a un periodo del año 2000 al 2018. Lamentablemente datos recientes muestran que la violencia feminicida continua en aumento ya que en un periodo de diciembre de 2018 a marzo de 2019 se han registrado 44 casos. Con base de datos ministeriales en diciembre se dieron a conocer 14 feminicidios, 13 en enero, 13 en febrero y cuatro en marzo (Agencia Reforma, 2019).

VII. Análisis e interpretación de la información

7.1 Atención de delitos sexuales en México

En este apartado se abordarán los procesos de atención a víctimas de violencia sexual citando al Sistema Jurídico Mexicano (SJM) ya que, es de importancia conocer como en el contexto mexicano se atienden los delitos relacionados con la violencia sexual incluido el HAS que es una de las formas de manifestación de este tipo de violencia que más se presenta en las universidades y se muestra en el estado del conocimiento de esta investigación, así como en las entrevistas realizadas a la muestra. En capítulos anteriores se hizo mención de los reglamentos a nivel internacional y nacional, así como los estatales; cuales son éstos y en qué consisten, mismos que se tomaron como base para la creación de los protocolos contra la violencia de género en las universidades. Sin embargo, es importante hacer mención al SJM ya que las universidades que se tomaron en cuenta para esta investigación corresponden a universidades mexicanas que cuentan con protocolos para combatir, prevenir y erradicar la violencia de género que no pueden dejar de lado las normas y leyes que rigen la federación.

El SJM (2006) se compone por nueve apartados que van desde los Antecedentes históricos, Fuentes del derecho, Clasificación del sistema normativo, Las garantías individuales, Estructura del gobierno, Sistema de administración de justicia, Los procesos constitucionales federales, Protección de los DH hasta La profesión legal. De éstos, solo se hará mención a los temas que tengan relación con el tema de investigación de los cuales se hablará a lo largo de este apartado. Se entiende por SJM.

Formas de Estado y gobierno, las garantías individuales y la organización y facultades de los Poderes públicos (...) afirma la existencia de medios procesales e instancias jurisdiccionales disponibles en la resolución de conflictos derivados de leyes, o bien, respecto de actos de autoridad que vulneren en los derechos individuales (Suprema Corte de Justicia de la Federación, 2006, p.5).

Refiere a un conjunto de procesos que busca la aplicación de la justicia ante la vulneración o violación de los derechos de los individuos. Se encargará de ejercer justicia basándose en un conjunto de leyes dependiendo de las faltas. El órgano encargado de aplicar justicia ante las situaciones que mencionan en esta investigación es la Justicia Federal por el Poder Judicial de la Federación:

Corresponde a los juzgados de distrito que son aquellos órganos jurisdiccionales de primera instancia del Poder Judicial de la Federación a cargo de un Juez de Distrito y les corresponde resolver juicios relacionados con la aplicación de leyes federales en las materias civil, penal y administrativas (Suprema Corte de Justicia de la Federación, 2006, p.5).

Es decir, ante una violación de derechos por alguna agresión física o sexual al Poder Judicial de la Federación corresponde atenderlos tomando en cuenta los reglamentos internacionales y nacionales como los DH, la Carta Magna y el Código Penal Federal.

El SJM en su apartado sobre el sistema normativo que es importante mencionar, se refiere a aquel que clasifica las normas jurídicas que son de carácter superior e inferior siendo la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos la de mayor rango y que contiene las garantías individuales que se dividen en garantías de igualdad, de libertad, de seguridad jurídica, sociales y de materia económica; (Suprema Corte de Justicia de la Federación, 2006, p.12). Se centrará la atención en las garantías de seguridad jurídica contenidas en los artículos constitucionales 1º (párrafo tercero), 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21 y 22 que se mencionan a continuación.

El artículo 1º constitucional menciona principalmente en su párrafo tercero la obligación de las autoridades para proteger, promover y respetar los derechos de los individuos, así mismo, la obligación del Estado para prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones de estos derechos (H. Congreso de la Unión, 2020). Por lo que toda violación

de los mismos, así como a la integridad de los individuos deberá tener consecuencias acordes a lo que las leyes establezcan. En cuanto al artículo 14 constitucional, éste menciona la impartición de justicia a través de los juicios los cuales pueden ser de orden criminal y de orden civil (H. Congreso de la Unión, 2020b). En relación a estos procesos en el artículo 16 se hace mención de la protección de datos personales y de las ordenes de aprehensión cuando se ha cometido el delito.

Toda persona tiene derecho a la protección de sus datos personales, al acceso, rectificación y cancelación de los mismos, así como a manifestar su oposición, en los términos que fije la ley, la cual establecerá los supuestos de excepción a los principios que rijan el tratamiento de datos, por razones de seguridad nacional, disposiciones de orden público, seguridad y salud públicas o para proteger los derechos de terceros (...) Cualquier persona puede detener al indiciado en el momento en que esté cometiendo un delito o inmediatamente después de haberlo cometido, poniéndolo sin demora a disposición de la autoridad civil más cercana y ésta con la misma prontitud, a la del Ministerio Público. Existirá un registro inmediato de la detención (H. Congreso de la Unión, 2020c, p).

En este artículo se esclarece la importancia de la protección de los datos de la persona dañada por motivos de seguridad, por lo que las universidades están obligadas a guardar el anonimato e integridad de las víctimas que hayan denunciado o puesto una queja en las unidades de atención correspondientes con el motivo de evitar la revictimización y que la víctima quede expuesta ante la CU y su agresor propiciando ser violentada nuevamente. Toda persona que haya cometido el delito, en este caso de índole sexual deberá ser detenida quedando a disposición de alguna autoridad, lo cual en los reglamentos de las universidades este proceso no se lleva a cabo, es tardado resultando hasta peligroso debido a que la víctima y el agresor comparten el mismo espacio quedando la primera expuesta.

El artículo 17 menciona que toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales (H. Congreso de la Unión, 2020d). Toda persona violentada tendrá derecho a la justicia que será impartida en plazos y con las debidas sentencias, es decir, todo acto que atente con la integridad de la

víctima deberá ser castigado y no quedar impune. Sobre esto, el artículo 18 hace mención de una prisión preventiva (H. Congreso de la Unión, 2020e), para separar a los involucrados, por ello a importancia de implementar las medidas cautelares en los protocolos contra la violencia de género en las universidades. En cuanto a los plazos el artículo 19 menciona que la autoridad judicial no podrá exceder el plazo de 72 horas donde se exprese el delito del acusado (H. Congreso de la Unión, 2020f) así como las circunstancias y el tiempo con la finalidad de dar solución a las situaciones y actuar lo más pronto posible.

El mismo artículo (2020f) menciona. “El juez ordenará la prisión preventiva oficiosamente, en los casos de abuso o violencia sexual contra menores, delincuencia organizada, homicidio doloso, feminicidio, violación, secuestro, trata de personas” (p. 20) Esto es, que el agresor no debe seguir en libertad, lo que las universidades correspondería el implemento de medidas cautelares entre el agresor y la víctima.

Los artículos 20, 21 y 22 hacen referencia al proceso penal donde el artículo 20, sección B especifica los derechos de la parte implicada.

A que se presuma su inocencia mientras no se declare su responsabilidad mediante sentencia emitida por el juez de la causa; a declarar o a guardar silencio; a que se le informe, se le recibirán los testigos y demás pruebas pertinentes que ofrezca, concediéndosele, será juzgado en audiencia pública por un juez o tribunal (H. Congreso de la Unión, 2020g, p.22).

Y de la sección C de los derechos de la víctima o persona ofendida.

Recibir asesoría jurídica; ser informado de los derechos que en su favor establece la Constitución y, cuando lo solicite, ser informado del desarrollo del procedimiento penal; coadyuvar con el Ministerio Público; recibir, desde la comisión del delito, atención médica y psicológica de urgencia; que se le repare el daño; al resguardo de su identidad y otros datos personales (...) El Ministerio Público deberá garantizar la protección de víctimas, ofendidos, testigos y en general todas los sujetos que intervengan en el proceso. Los jueces deberán vigilar el buen cumplimiento de esta obligación; solicitar las medidas cautelares y providencias necesarias para la protección y restitución de sus derechos; impugnar ante autoridad judicial las omisiones del Ministerio Público en la investigación de los delitos, así como las

resoluciones de reserva, no ejercicio, desistimiento de la acción penal o suspensión (H. Congreso de la Unión, 2020g, p.23-24).

En cuanto a las citas anteriores, ambas partes deben ser informadas de manera clara de todo proceso y que acciones se llevarán a cabo para la resolución de la situación en cuestión. Además de que en la sección C se menciona la protección y el resguardo de la víctima que al igual debe llevar un acompañamiento, lo que resulta de suma importancia implementar en las universidades y las personas encargadas de este proceso sean personas sensibilizadas, con experiencia y conocimientos en temas de género.

En el artículo 21 se menciona la corresponsabilidad del Ministerio Público y las policías como las autoridades competentes las cuales actuarán bajo la conducción y mando de aquél en el ejercicio de esta función (H. Congreso de la Unión, 2020h). Para finalizar, esta parte de los artículos constitucionales, el artículo 22 en su último párrafo refiere que toda persona que se considere afectada, se le deberá garantizar el acceso a los medios de defensa adecuados para demostrar la procedencia legítima del bien sujeto al procedimiento (H. Congreso de la Unión, 2020i, p.26). Un proceso correcto en el cual se haga justicia mediante un proceso legítimo teniendo derecho a recabar y presentar pruebas, así como contar con un defensor.

Toda persona implicada o no en este tipo de situaciones debe conocer las medidas citadas por los mencionados artículos constitucionales ya que, garantizan el derecho a recibir un proceso penal justo; en cuanto a éste, resulta ser más extenso y detallado por lo que solo se realizará un abordaje de manera general al proceso de atención de delitos sexuales que como se ha hecho mención, son las formas de violencia más frecuentes dentro de las universidades y que deben ser atendidas por las autoridades universitarias sin dejar de lado los otros tipos de violencia que se viven en estas instituciones; apoyándose en los protocolos diseñados para la atención, prevención y erradicación de la violencia de género.

En cuanto a las formas de violencia que se viven dentro de las universidades de acuerdo con la bibliografía consultada para construir el estado del conocimiento de la investigación y del análisis de las entrevistas a las víctimas, estas formas corresponden en su mayoría a la violencia sexual, tales como HAS y abuso sexual cuyas prácticas son

consideradas como un delito en el Código Penal Federal (CPF), citado en Decimoquinto título donde además refiere que debe ser sancionado y punitivo.

Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo. Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño. Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida (H. Congreso de la Unión, 2008, p. 73).

La cita anterior corresponde al Artículo 259 del CPF donde además de considerar a la violencia sexual como delito incita a la denuncia por parte de las personas afectadas. Sin embargo, mediante el análisis de las entrevistas a las víctimas, pasan por diversos procesos emocionales que impiden llevar a cabo este proceso en el que, revisando los protocolos de las universidades, no todos cuentan con sanciones. Cabe señalar que los protocolos no son documentos punitivos, pero si sancionadores, en caso que las denuncias o quejas no puedan ser atendidas por las autoridades universitarias, estas canalizarán a las instancias o autoridades competentes. Los Artículos 260 y 261 del mismo documento hacen mención sobre las sanciones.

Al que sin el consentimiento de una persona y sin el propósito de llegar a la cópula, ejecute en ella un acto sexual o la obligue a ejecutarlo, se le impondrá pena de seis meses a cuatro años de prisión. Si se hiciere uso de la violencia física o moral, el mínimo y el máximo de la pena se aumentarán hasta en una mitad (H. Congreso de la Unión, 2008b, p. 73).

Al que, sin el propósito de llegar a la cópula, ejecute un acto sexual en una persona (...) que no tenga la capacidad de comprender el significado del hecho o que por cualquier causa no pueda resistirlo o la obligue a ejecutarlo, se le aplicará una pena de dos a cinco años de prisión. Si se hiciere uso de la violencia física o moral, el mínimo y el máximo de la pena se aumentarán hasta en una mitad (H. Congreso de la Unión, 2008c, p.73).

Lo anterior corresponde a lo señalado en el CPF hacia los delitos sexuales y que en las universidades debido a que no se cuenta con protocolos punitivos son considerados reglamentos alternos, para el trato de estos casos y no leyes, sí les corresponde atender estas situaciones con medidas de contención, canalización, medidas de sanción y en caso que las autoridades universitarias no puedan atender o que no esté en sus manos el brindar la atención necesaria a algunos casos, es su obligación hacer de conocimiento a las autoridades correspondientes los sucesos acontecidos dentro de las universidades con la finalidad de hacer justicia y proteger la integridad de las víctimas. Ahora bien, en lo que respecta a los procesos penales y como se ejerce la justicia en la federación, éste proceso da inicio con la presentación de una denuncia o querrela y con la detención del imputado en flagrancia; es decir, cuando está cometiendo el delito para pasar a las tres etapas del Sistema de Justicia Penal: investigación, intermedia y juicio oral.

La etapa de investigación (Justicia Penal, 2006). Corresponde al Ministerio Público (MP) y a la Policía, se recaudan las pruebas por cometer o participar en un delito y son presentadas ante el Juez para realizar la acusación formalmente en una audiencia pública. A la persona a partir de ese momento se le llama imputado, cabe señalar que en esta etapa se imponen medidas cautelares al imputado para evitar la fuga, se obstaculice la investigación o dañe a la víctima.

La segunda etapa es conocida como intermedia (Justicia Penal, 2006). Si el MP considera que tiene suficientes pruebas para señalar culpable al imputado, se presentará la acusación ante el Juez. En la acusación se entrega una lista de testigos, peritos o expertos que declaran en el juicio para comprobar la culpabilidad del imputado. En esta etapa tanto el imputado como la víctima a través de sus abogados o por ellos mismos proponen las pruebas que se presentarán en el juicio. El Juez de control es quien decide cuales se admitirán.

La tercera etapa (Justicia Penal, 2006) corresponde al juicio oral, se lleva a cabo una audiencia pública en la que el MP (acusador) y la defensa (acusado) debaten sus posturas. El debate es presidido por un Tribunal de Enjuiciamiento integrado por uno o tres jueces dependiendo la entidad federativa de nuestro país. El Juez de juicio oral debe escuchar ambas

partes y valorar las pruebas para luego dictar la sentencia que determine la culpabilidad o inocencia del imputado que debe leerse y explicarse de manera clara y precisa para el imputado y la víctima.



Figura 8. Etapas del Proceso Penal en el Sistema de Justicia en México. Descripción gráfica de paso a paso de cada etapa (Fiscalía General de la República, 2016).

Aunque la Justicia Penal enuncia tres etapas, en la imagen anterior contemplan cinco para mostrar de manera gráfica y desglosada los pasos a seguir del Proceso Penal en nuestro país. Si bien los protocolos contra la violencia de género con los que cuentan las universidades no son punitivos ni promueven sentencias, es imprescindible que estos documentos se basen además de los reglamentos internacionales, nacionales y federales, en el Proceso de Justicia Penal ya que debe tomarse como base para la impartición de justicia en la atención de los casos que lleguen a manos de aquellas personas que conformen las Defensorías de Derechos académicos o en este caso las unidades de género y de atención a víctimas, y demás instancias que se encargan de gestionar y llevar a cabo lo que enuncian los protocolos.

Para concluir este apartado es necesario indicar que los protocolos que se tomaron en cuenta para la investigación se apegan al proceso penal mencionado, ya que en correspondencia a la etapa uno, tienen como primer paso (incluyendo el nuevo protocolo de

UAEM) la atención mediante denuncia o queja para que una vez realizada la denuncia las autoridades universitarias implementen las medidas cautelares para la protección de la víctima ya que el objetivo es cuidar su integridad y evitar una revictimización o una segunda agresión.

En cuanto a la etapa dos, en las universidades no hay jueces, pero sí instancias con el personal capacitado para atención de los casos de violencia de género, aunque este punto no es de todo cierto ya que los testimonios de la muestra dejan ver otras situaciones en las que hay que poner atención y de las que se hablará en apartados siguientes. En la etapa tres se valoran los casos por las mismas personas capacitadas, con orientación por parte de abogados que debieran contar con PDG o por comisiones *Ad hoc* que se encargarán de:

Elaborar un diagnóstico global de cada caso, compuesta por un integrante del Abogado General de la misma Universidad, por dos o más especialistas en el área de PDG (...) la o el responsable de la UAVV (...) y los demás participantes que se requieran (Procuraduría de los Derechos Académicos y Comisión de Legislación Universitaria y Comité Adjunto, 2019, p. 33)

Aunque estos pasos coincidan con las etapas del SJP algo está sucediendo al momento de atender a las víctimas y gestionar los casos denunciados en las universidades, mediante el testimonio de las víctimas que han denunciado ante las autoridades universitarias y de los testimonios de las personas que participaron en la creación de los protocolos así como la opinión de las colectivas feministas que se involucran con las universidades mencionadas, la letra no se está cumpliendo, existen obstáculos al momento de denunciar, exigir justicia y llevar a cabo lo que en los protocolos se menciona; se presentan nuevos desafíos para la implementación de estos documentos ya que el ambiente hostil en cuanto a la violencia de género que se vive dentro de las universidades, sigue silenciada y es necesario sacarla a luz para concientizar a la CU y poder erradicarla.

Es de suma importancia, la capacitación del personal que se encargue de la aplicación de los protocolos que en las universidades corresponde a las unidades de género, Defensorías de Derechos académicos, entre otras, ya que es imprescindible evitar la revictimización así

como la exposición de la integridad de las y los denunciantes en las universidades así como en el Estado mexicano, debe ser inaceptable cualquier forma de violencia por lo cual ante las manifestaciones de este fenómeno no debe existir impunidad, ni tolerancia y ante todo se debe obtener justicia y reparación de los daños tal como se versa en nuestra Carta Magna.

7.2 La idea del surgimiento de los protocolos en las universidades

En capítulos anteriores se explica que las IES tienen como obligación implementar estrategias contra toda forma de violencia (H. Congreso de la Unión, 2017). Recordando que en 2016 salta la idea de la creación de los protocolos a partir de un estudio que señala la inexistencia de medidas de atención contra la violencia de género que se vive en las universidades. De las IES que se eligieron para la investigación, la UAS fue la primera en crear su protocolo llamado Procedimiento de Atención de Quejas Presentadas (2010) y a partir de esa fecha, continuaron las demás universidades citadas. No ha sido un camino fácil por recorrer para la creación de estos protocolos ya que en el proceso se han presentado obstáculos para su creación e implementación generando desafíos para las universidades. En cuanto al problema de violencia de género, las y los informantes entrevistados pertenecientes a la UAEM, UMSNH y la UQR, señalan los puntos que deben ser considerados para atender estos obstáculos que se presentan tanto para la creación como para la implementación de estos documentos.

La idea de crear estos instrumentos para la atención, prevención y erradicación de la violencia de género en las universidades surge por distintos motivos de cada una de estas instituciones, entre ellos están, la necesidad de implementar estrategias contra la violencia que se vive dentro de las universidades que van desde cumplir con un requisito exigido en este caso por Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), hasta procurar realmente la atención de este problema. Además, se debe tener en cuenta que la violencia de género continúa silenciada por las personas a las que afecta y en el caso de las IES el silencio se guarda también por las autoridades universitarias con intenciones como cuidar la reputación de la institución, falta de interés, falta de capacitación, desconocimiento del tema, entre otros motivos que serán explicados a lo largo de estos apartados.

7.3 Protocolo UAEM

Este protocolo nace como una idea tutelar de proteger a grupos vulnerables, a los estudiantes en primer plano, seguido de los administrativos, aunque cuenten con el respaldo de un sindicato, así como a los maestros, a ellos se les considera en el último plano (Juan, entrevista, septiembre, 2019).

En la Procuraduría de los Derechos Académicos (PDA) era recurrente que vinieran personas quejándose de este tipo de conductas se entrevistaran con nosotros, pero ya no regresaban, ya no volvían, ya no impulsaban ninguna queja. Nos dimos cuenta que estas conductas no tenían sanción, ni moral ni jurídica a partir de que había un temor fundado de las víctimas (Juan, entrevista, septiembre, 2019).

El interés por crear un protocolo surgió para proteger al sector más vulnerable de la CU el cual corresponde a los estudiantes tal como dijo el informante, sin embargo, el trayecto de creación de este documento fue bastante largo además de atravesar por varios obstáculos, entre ellos, Juan (2019), expresó que la PDA tiene un visión jurídica, esto ocasionó que el proceso de creación se retrasara ya que se requirieron constantes reuniones con el Consejo Universitario hasta que se obtuvo la aprobación por parte de éste. Se formaron comisiones por personal universitario especialistas en temas jurídicos, así como de personal multidisciplinario. Una vez conformadas estas comisiones se dio a conocer la primera versión de este protocolo la cual incluía cinco protocolos de “Atención temprana en casos de Hostigamiento sexual, Acoso sexual, discriminación, acoso por razón de orientación sexual y por identidad de género y finalmente por violencia basada en el género contra las mujeres” (Juan, entrevista, septiembre, 2019).

Esta primera versión del protocolo incluyó cinco diferentes rubros que resultaban confusos y repetitivos además de una falta de estructura notable, por lo que las reuniones continuaron hasta formar una comisión definitiva.

El pleno decide que se forme una comisión porque les parece que necesita todo un proceso de revisión, entonces, ahí se crea una comisión de seguimiento de protocolo en ese entonces (...) y se habla de que se va a convocar a especialistas en género para revisar el protocolo (Mariana, entrevista, enero, 2020).

Después de haber formado una comisión especialista en temas de violencia y género el protocolo logra ser modificado y publicado en la página *web* de la UAEM en el 2019 sin contar hasta la fecha con una presentación oficial ante la CU lo que lleva al desconocimiento del documento que lleva por nombre Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención temprana de Casos de Violencia en la UAEM (2019), el cual atiende tres ejes temáticos: violencia de género, violencia por acoso laboral y violencia por acoso escolar.

Respecto a este protocolo, la idea de su creación surge en torno a las denuncias por parte de las y los estudiantes en primera instancia a la PDA, seguida por administrativos y profesores. Ante estas situaciones Arturo, dejó ver que la PDA no estaba capacitada para la atención de temas de violencia de género teniendo una visión más jurídica y por ello la necesidad de crear un instrumento que permita atender casos de violencia de género contando con PDG y sensibilización.

7.4 Protocolo UMSNH

En cuanto a la creación del protocolo de la UMSNH, fueron tres las informantes que participaron en la creación de este instrumento que lleva como nombre Protocolo para la Prevención, Actuación y Erradicación de la Violencia de Género en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (2013). En esta Universidad se cuenta con una Defensoría de Derechos Universitarios y un Tribunal Universitario, ambas instancias se encargan de regular toda situación en cuanto a defensa de derechos de la CU, sin embargo, se presentó una denuncia en la cual estas instancias no intervinieron de la manera correcta.

La administración detectó la necesidad de atender la problemática de violencia de género que es un problema recurrente en todas las instituciones de educación superior (...) se dio el impulso debido a una denuncia que se presentó por parte de un grupo de estudiantes que el caso llegó a la Defensoría de los Derechos Universitarios (...) se consideró oportuno crear este protocolo que precisamente una de las grandes ventajas es que se genere ese puente de comunicación entre defensoría y el Tribunal Universitario para conocer el asunto y en su caso emitir el dictamen de sanción correspondiente (Andrea, entrevista, septiembre, 2019).

Andrea mencionó que las autoridades universitarias identificaron la violencia de género como un problema ya recurrente en las IES, lo cual, comenzó a crear conciencia entre

las mismas para implementar un instrumento que atendiera esta problemática considerándolo también como un puente de comunicación entre estas instancias con la finalidad de atender con las estrategias pertinentes las denuncias y quejas en las que se debe implementar la PDG, sensibilización y no haya cabida a la revictimización, así como la implementación de sanciones a estas conductas. Por otro lado, Gema mencionó que más tarde se comenzaron a llevar a cabo las reuniones para implementar este instrumento, reuniones con las autoridades universitarias, expertos en temas de derecho y expertas en temas de género. Sin embargo, fue una denuncia pública por acoso sexual la que conllevó a la creación pronta de un protocolo que atienda estas situaciones.

En 2014 se presentó por primera vez a la luz pública un caso de acoso sexual por parte de un profesor hacia una estudiante (...) se dio cuenta que no había instancias competentes, entonces llevó su caso al Consejo Técnico (...) conformado en su mayoría por varones. Realmente el caso no fue tratado adecuadamente (...) el rector aparentemente preocupado porque sucedieran estos casos, llama a integrar un comité (...) tenía que incluir mujeres (...) en algunas otras universidades (muy poquitas, como usted ya sabe) se estaban empezando a generar estos instrumentos y es en ese momento en que esta comisión comienza a trabajar (Gema, entrevista, septiembre, 2019).

Esta denuncia fue punto de partida para que se comenzara con el plan de elaboración del protocolo, ya que las autoridades universitarias no respondieron de la manera correcta a la denuncia de la estudiante, quizá por el desconocimiento del tema por parte de las autoridades universitarias, incluso por la falta de capacitación del personal en cuanto a PDG. Por ello, se procedió a formar un comité que debiera estar integrado también por mujeres expertas en temas de PDG, cabe mencionar que el Consejo Técnico estaba formado en su mayoría por hombres, lo que obstaculizó el proceso de las denuncias ya que, la afectada sintió desconfianza y prefirió acercarse hacia las académicas con las que había tenido clases y que coordinaban el proyecto de la creación del protocolo por su sensibilización y por ser feministas.

La alumna nos va a buscar para pedir orientación porque nos identificaba a mi colega y a mí que en ese tiempo coordinábamos el proyecto. Nos identificaba como docentes

y académicas sensibles al tema y, sobre todo, nos identificaba como feministas (Gema, entrevista, septiembre, 2019).

Es importante mencionar que las personas encargadas de atender las denuncias, así como aquellas que forman parte de las instancias encargadas de brindar atención pertinente y llevan a cabo la aplicación de estos instrumentos, cuenten con la capacitación y conocimiento del tema para implementar las estrategias correctas a la solución de la problemática.

La tercera informante, Rubí, describe el proceso de creación del protocolo de la UMSNH como un proceso un tanto difícil ya que se requirió tiempo y de varias reuniones que implicaron la participación de diversos integrantes de la CU. Este proceso se dividió en dos etapas; una primera versión del instrumento y la segunda versión del mismo la cual fue la versión definitiva. Coincidió con Andrea y con Gema al señalar como punto de partida la demanda que realizó una estudiante por acoso sexual de parte de un profesor, la cual no fue atendida de manera correcta por lo que las autoridades universitarias decidieron crear un instrumento que no solo se encargara de la parte jurídica, sino de la parte emocional y de la integridad de las víctimas.

Tuvimos un caso de una chica que presenta una queja por parte de un profesor, no existía un protocolo y pues lo resolvimos como pudimos (...) no lo pasamos al Tribunal Universitario porque no era un profesor de base, era un profesor interino (...) La chica no quedó conforme, no quedó conforme con el profesor (...) yo solicité al rector que no había nada y había muchas inquietudes, ya que había interesados, que por qué no se hacía una comisión (...) que se hiciera un protocolo, o sea ya había muchas voluntades, no fue desde una sola mirada, ya había un interés (Rubí, entrevista, septiembre, 2019).

Las autoridades universitarias contaban con la presión de la denunciante al exigir una respuesta ante su demanda, además del interés que mostraban los demás integrantes de la CU para elaborar un instrumento que les permitiera la canalización y atención a las víctimas de violencia de género dentro de la UMSNH. El rector de la institución tuvo la disposición de reunir a expertos en el tema, así como a demás integrantes de la CU para participar en estructurar un protocolo de atención a la violencia de género.

Ahí dijeron que se anotaran los que quisieran participar; que hubiera estudiantes, consejeros estudiantes, consejeros profesores, consejeras maestras, directoras, los que quisieran. Nos anotamos varios, un grupo grande, nos empezamos a reunir y la CDU ya generó un avance y nos lo entregó (...) Entonces nos reuníamos a discutir los pros y los contras de ese protocolo que había elaborado la DDU, le hicimos cambios, le hicimos sugerencias, tuvimos varias reuniones, hubo gente que dejó de ir, otra siguió yendo; hasta que se consideramos que ya estaba listo y lo enviamos y lo revisó el Secretario General (...) lo hicimos como en un diagrama de flujo y ahí quedó y se entregó a las comisiones y al CU para que lo revisaran las personas que procedían y yo dejé de ser directora cuando pasó eso (Rubí, entrevista, septiembre, 2019).

A diferencia de las demás universidades, la UMSNH tomó en cuenta no solo a expertos en tema de derechos y de género, también a estudiantes y demás personal que quisiera aportar sugerencias para la elaboración del documento quedando una primera versión del mismo la cual, necesitó correcciones, análisis y mejor estructura, así como la implementación de PDG por lo que se obtuvo la segunda versión que es la oficial. Cabe mencionar que en un principio existió interés por parte de la CU, sin embargo, durante el proceso de revisión del instrumento hubo desinterés por parte de un número de personas que dejaron de asistir mientras, por otro lado, demás integrantes perseveraron en este proceso. Una vez revisado y corregido el protocolo fue entregado al Secretario General para su revisión y así poder darlo a conocer a la CU de manera oficial.

En la UMSNH el detonante para la creación de su protocolo fue la denuncia por parte de la estudiante, cuya atención no fue la correcta causando la inconformidad de la misma. Por tal motivo el rector de la institución se ve en la necesidad de hacer algo al respecto y junto con apoyo de otras autoridades universitarias y parte de la CU se decidió comenzar a crear un instrumento apropiado para la atención y resolución del problema de la violencia de género dentro de la Universidad. El contar con una Defensoría de Derechos Académicos donde no se cuenta con PDG y el tener un Consejo Universitario donde la mayoría de sus integrantes son hombres, provocó desconfianza en la estudiante por lo que buscó a sus profesoras expertas en temas de violencia y género, por tal motivo se les convocó a participar en la creación del instrumento.

El camino no fue fácil ya que se requirió de tiempo y varias revisiones para poder llegar a la versión actual. Es importante mencionar que Andrea, Gema y Rubí formaron parte del proceso de creación del Protocolo para la Prevención, Actuación y Erradicación de la Violencia de Género en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo cuya versión oficial fue dada a conocer en el 2013.

7.5 Protocolo UQR

Este documento nace como parte de cumplir con un requisito para obtener una certificación en temas de género que más adelante sería de gran ayuda para la institución, sin embargo, Nadia menciona que este proceso sirvió para percatarse que ocurría un problema en cuanto a la violencia de género dentro de la institución. Por lo que el cumplir con esta certificación fue una catapulta para comenzar a gestionar estrategias que pudieran atender y resolver el problema.

Habíamos escuchado de la certificación del Modelo en Equidad de Género (MEG) que coordinaba el Instituto Nacional de las Mujeres, teníamos la firme convicción, quienes nos certificamos en ese entonces, que también pudiera ser benéfico para las universidades, porque este modelo estaba destinado para el sector privado, el sector gubernamental, no para las instituciones educativas. Dentro de la certificación, uno de los requisitos era contar con un procedimiento (...) Procedimiento para la Atención de Quejas contra la Discriminación, Acoso y Hostigamiento Sexual o Laboral. Este instrumento fue requisito para poder certificarnos (...) no sabíamos la magnitud que iba a tener dentro de la institución educativa, únicamente queríamos el papelito para poder certificarnos (Nadia, entrevista, septiembre, 2019).

Para poder realizar la certificación en género, Nadia en conjunto con demás personal universitario, necesitaban tener elaborado un documento con propuestas para la gestión del problema de violencia de género. A partir de ahí nació su actual instrumento el cual en una primera mirada fue dirigido hacia el personal administrativo enfocándose al acoso laboral sin tomar en cuenta al personal docente y a las y los estudiantes.

Sin embargo, este primer trabajo sirvió para percatarse que los administrativos no eran el único sector de la CU afectados por acoso laboral, sino que el estudiantado era el más vulnerable.

Necesitábamos en las universidades la protección de nuestro estudiantado, porque el MEG (...) dejaba fuera a la comunidad estudiantil. Únicamente se centraba en la parte laboral que es trabajadores administrativos, trabajadores, personal docente. Empezamos todas a mejorar nuestros instrumentos (Nadia, entrevista, septiembre, 2019).

Nadia señala que la certificación del MEG no tomaba en cuenta a los estudiantes, sino a personal que se encontrara laborando, por este motivo, al percatarse que demás integrantes de la CU eran violentados y sobre todo los estudiantes debían ser protegidos, se comenzó a mejorar el primer instrumento, el cual continúa en revisión para considerar a las y los estudiantes de la UQR, así como a las y los docentes. Posteriormente, surgió el interés de las demás universidades para sumarse a la creación de los protocolos ya que comenzaron a salir a la luz las denuncias por parte del estudiantado.

La Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) logra sacar su protocolo como protocolo ya no como pequeño instrumento y algunas otras universidades lograron sumarse con procedimientos, con guías, con protocolos, en fin, con diferentes documentos que pudieran tener como guía para saber qué hacer con una denuncia por parte del estudiantado que era lo que más existía (...) en mi experiencia, con el procedimiento no tuve injerencia de tratar asuntos netamente estudiantiles, pero sí de la parte laboral y ninguna fue, a lo mucho habrán sido dos quejas de acoso sexual y/o de hostigamiento sexual, pero la gran mayoría se centraba en acoso laboral y discriminación (Nadia, entrevista, septiembre, 2019).

Así mismo, Nadia señala que, aunque el instrumento iba dirigido al personal administrativo, no recibieron denuncias por parte de este sector que correspondieran a acoso sexual y hostigamiento sexual, así como discriminación. Actualmente el Procedimiento para la Atención de Quejas contra la Discriminación, Acoso y Hostigamiento Sexual o Laboral (2012), se encuentra en observación, una vez que sea aprobado se dará a conocer a la CU.

Lo estamos mejorando de tal manera que sea uno general, no como protocolo, sino como un procedimiento que sea más flexible porque lo que queremos no es un documento muy amplio y que luego no sepamos cómo utilizarlo, es uno más sencillo y que se le pueda dar efectividad a las víctimas que han sufrido este tipo de conductas por parte, dentro de la comunidad universitaria (Nadia, entrevista, septiembre, 2019).

Entre las correcciones que se planean hacer al instrumento son que sea flexible, más sencillo y efectivo propiciando tanto su aplicación como su efectividad para poder atender de la manera adecuada los integrantes de la CU.

Para finalizar este apartado en general y en voz de las y los participantes en la creación y de los protocolos contra la violencia de género en las universidades mencionadas, los estudiantes son considerados el sector más vulnerable de la CU, en un principio no existían estrategias para combatir el problema, darle seguimiento y solucionarlo debido a que en las instancias responsables de atender quejas o demandas se tiene una visión más jurídica y no con PDG, lo que impedía visualizar el problema hasta que comenzaron a aumentar las denuncias por parte del estudiantado, en el caso de la UMSNH por parte de las estudiantes. En estas instancias es importante contar con personal femenino, así como en los Consejos universitarios, cabe hacer mención que el contar con personal femenino y capacitado brinda más confianza a las personas afectadas lo cual puede ser un *plus* para incentivarlas a denunciar, así mismo que el personal encargado de llevar a cabo la aplicación de estos instrumentos cuente con PDG para brindar el acompañamiento correcto y poder evitar la revictimización.

7.6 La mirada de las víctimas

En este apartado serán presentadas las formas de violencia que vivieron las informantes dentro de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos *campus* Norte (UAEM) y fuera de ésta ya que, los agresores pertenecen a la CU, tratándose de gente cercana a las víctimas. Así mismo, se mostrará por medio de los testimonios de cada informante el actuar de las autoridades universitarias al momento de denunciar o dar a conocer lo sucedido. Cabe mencionar que no todas las víctimas denunciaron al momento de la agresión, tuvieron que pasar por diversas vivencias entre ellas sentimientos de normalización, culpabilidad, revictimización y, sobre todo, miedo. Las informantes forman parte de la CU tratándose de tres alumnas, una docente y dos ex alumnas.

Se comenzará con las vivencias de las alumnas Yazmín, Nelly y Carmen las tres alumnas de la UAEM, Carmen pertenece a dos instituciones, a la UNAM cuyo espacio es

compartido en instalaciones de UAEM y también es estudiante de UAEM ya que cursa una segunda licenciatura en horario sabatino. El primer testimonio corresponde al de Yazmín, quien narra cómo fue víctima de un intento de abuso sexual por parte de un amigo suyo al que le ofreció hospedaje un fin de semana para evitar exponerlo a algún peligro en el trayecto de la Universidad a su casa debido a que él se encontraba en estado de ebriedad. Por ello, ella le ofreció hospedaje compartiendo la misma habitación, situación de la cual él se aprovechó.

O sea, sus manos fueron las que me despertaron porque me empezó a tocar. Al principio era sobre la ropa, pero ya después fue debajo de ella, ya no supe qué hacer, me quedé inmóvil, me quedé intacta y no sabía qué estaba sucediendo, yo estaba durmiendo básicamente y no sabía lo que estaba sucediendo ni por qué estaba actuando de esa forma y pues nada... suena feo, pero solo dejé que tocara, entré en *shock* (...) y lo volvió a hacer otra vez y no sabía qué hacer y le decía que no y él seguía haciéndolo. Después me voltee y él seguía tocándome (Yazmín, entrevista, diciembre, 2019)

Yazmín narra que al momento en el que la despertaron las manos de su amigo tocando su cuerpo, ella no supo que hacer, cómo reaccionar, entró en *shock* y se paralizó por el miedo. Aunque ella ya había dicho que no quería tener intimidad con su agresor, él insistió y continuó tocándola sin su consentimiento.

Ella menciona que desconocía haber sido víctima de una agresión sexual por parte de la persona a la que consideraba su amigo quien justificó sus acciones resultado de su estado de ebriedad y solo ofreció una disculpa para retirarse de su casa, al momento ella lo normalizó y confió en un compañero de clase siendo él la primera persona a quien se lo contó, el único varón del salón, creyó que quizá él la entendería y le brindaría algún tipo de apoyo, sin embargo, no fue así.

Me dijo que era una tonta, que yo había tenido la culpa que eso hubiera pasado porque yo dejé que entrara y yo sabía lo que iba a suceder cuando una persona alcohólica está dentro de tu habitación y que no tenía por qué victimizarme. Y de momento dije, sí, tiene razón, yo tuve la culpa, entonces cuando llegó con mi novio le pedía perdón a más no poder, es que yo tuve la culpa y esto no hubiera pasado. (Yazmín, entrevista, diciembre, 2019)

La informante fue revictimizada por su compañero de clase quien la culpó de lo sucedido, por tal motivo, ella generó sentimiento de culpabilidad así que decidió contar lo sucedido a su novio quien mostró apoyo y empatía con ella. Le ofreció su casa para quedarse en lo que Yazmín se sentía mejor, ya que ella misma decía no sentirse bien volviendo a su habitación por lo acontecido. Pasaron dos semanas y decidió contarle lo sucedido a una de sus profesoras quien la canalizó con la psicóloga de la facultad para al final ser atendida en el Instituto de la Mujer (INMUJERES). Yazmín menciona que por parte de su profesora y la psicóloga hubo comprensión y acompañamiento, sin embargo, no ocurrió lo mismo por parte del INMUJERES, ya que la persona encargada del acompañamiento mostró una falta de interés, además de dirigirse a ella con malos comentarios.

Entonces, en una ocasión que tuve mi cita en el INMUJERES estaba hablando con la psicóloga y la psicóloga estaba como muy preocupada porque decía que su periodo de estar aquí en la UAEM termina hasta diciembre y no sabía si le iba a dar tiempo de terminar con mis sesiones. A lo que me dijo que, si nos podíamos ver dos veces por semana y le dije que sí, que no había problema. Entonces ahí comprendí que les importaba más acabar con las sesiones a que yo tuviera como un seguimiento jurídico. Me saqué de onda y le pregunté cuándo podía denunciar y así y me dijo que no, que porque como no ocurrió dentro la institución (UAEM) no podía denunciar. ¡Me impactó muchísimo! (...) siento que ellas lo que esperaban era que pase el tiempo y pase el tiempo y a ti se te olvide. (Yazmín, entrevista, diciembre, 2019)

Yazmín sintió coraje al ver que el INMUJERES obstaculizó su denuncia, no denunció a la UAAV de la UAEM ya que desconocía su existencia y, por lo tanto, el protocolo de la Universidad. En consecuencia, perdió clases para no coincidir con su agresor, ya que Yazmín proviene de Zacatepec, (zona sur del estado de Morelos aproximadamente a una hora y 30 minutos de distancia de la UAEM) decidió volver a casa con su madre porque no quería vivir más en el mismo lugar, esto le ocasionó llegar tarde y perder el primer módulo de clases. El INMUJERES no le dio solución, teme por un segundo ataque.

Obviamente tengo miedo de encontrármelo, de que esta situación se sepa porque al final mi familia es muy tradicional y sé que van a reaccionar de una manera no favorecedora para mí, seguro me van a culpar, mil prejuicios, eso es a lo que le tengo más miedo, pero sigue la posibilidad de denunciarlo o por lo menos... nunca lo voy a

hacer entender, jamás, esas personas nunca entienden la gravedad de sus acciones, pero en verdad espero que, si no fui yo la que logró, sea otra persona que lo logre. (Yazmín, entrevista, diciembre, 2019)

El agresor de Yazmín sigue sin recibir alguna sanción, mientras ella continuó perdiendo clases para no toparlo. Al final del semestre decidió ir a la UAVV, su expediente sigue en espera. En un principio Yazmín desconocía que había sido víctima de una agresión sexual, sin embargo, cuando fue consciente de ello, comenzó a sentir culpa, miedo y angustia como resultado de la agresión, incluso fue revictimizada por su compañero de clase. Recibió acompañamiento por parte de su profesora y la psicóloga de la facultad con quienes se sintió en confianza de expresar lo que le sucedió y quienes la apoyaron. Fue canalizada a la unidad móvil del INMUJERES que en ese momento estaba trabajando en conjunto con UAEM, sin embargo, no recibió el acompañamiento adecuado por parte de la persona responsable de esta unidad, obstaculizando su proceso de denuncia.

El caso de Nelly no se aleja de mucho del de Yazmín ya que, ella también fue víctima de una agresión sexual por parte de una persona cercana a ella a la que consideraba su amigo, esta agresión ocurrió fuera de la Universidad, después de que Nelly fue agredida sexualmente, las agresiones dentro de la Universidad fueron físicas y psicológicas, así como por medios digitales (fotos) por parte de su agresor. Ella señala que sus compañeros y profesores se percataban de estas agresiones y nunca fue defendida.

Un compañero me agredió sexualmente, psicológicamente y físicamente en los pasillos y fue en la Universidad (...) las agresiones sexuales fueron fuera de la Universidad, el acoso que recibí de esta persona fue en los pasillos (...), donde me aventaba a la mesa y me jalaba el brazo y muchas de las ocasiones ni siquiera le decía nada (...) Jamás nadie me ayudó, ninguno de mis compañeros, compañeras y profesores vio como me aventaba y se reían o simplemente pasaban de largo. (Nelly, entrevista, enero, 2020)

Nelly tuvo la confianza de contar su experiencia a su amiga más cercana ya que no recordaba muy bien lo sucedido. Cabe mencionar que su amiga fue a la única persona a quien le contó en ese momento, siendo ella testigo de lo sucedido y teniendo conocimiento de la existencia de unas fotos de Nelly en el teléfono celular del agresor. Posteriormente deciden

recurrir con una de sus profesoras quien le aconsejó a Nelly realizar una denuncia sobre lo sucedido con su agresor.

Me había alcoholizado y yo recordaba algo, que era muy claro, un abuso. Y ella empieza a contar cosas, me dice que tiene fotos en su teléfono de mi dormida sin saber bien en qué condiciones estoy. Yo no tenía conocimiento de esas fotografías (...) Vamos a hablar con ella, pero yo sola, primero habla mi amiga y luego yo y me dice que había que denunciar y también mi compañera; yo no quise hacerlo en ese momento porque no era lo que tenía en mente, solo quería alejarme de esta persona porque no me parecía sano. (Nelly, entrevista, enero, 2020)

Después de hablar con la profesora que sugirió realizar la denuncia, Nelly fue canalizada a la unidad de estudios con perspectiva de género donde le brindaron acompañamiento y sugirieron canalizarla en ese momento al Centro de Atención Externa (CAE), un módulo móvil de atención a la violencia de género que estaría trabajando con la UAEM durante un tiempo atendiendo denuncias. Nelly mencionó que fue revictimizada por la psicóloga del CAE, quien mostró indiferencia y la atacaba psicológicamente.

Me dicen que voy a estar menos de una hora, me tiene cuatro horas ahí, me hacen sentir muy mal, en especial la psicóloga, me tuvo tres horas atacándome y haciéndome llorar, ni siquiera terminé la entrevista porque tenía que regresar con la trabajadora social y salí muy mal emocionalmente. (Nelly, entrevista, enero, 2020)

Al igual que Yazmín, Nelly fue revictimizada por las autoridades del CAE demostró una falta de sensibilización e indiferencia por parte de la responsable de la unidad. A diferencia de Yazmín, Nelly si conoce el protocolo de la UAEM y la UAVV por lo cual se dirigió a esta instancia a denunciar, debido a que en el CAE no le dieron seguimiento a su caso. Sin embargo, no recibió la atención indicada por parte de la UAVV tal como lo indicaba el protocolo de atención. Este proceso mal hecho propició que Nelly volviera a ser revictimizada, tratada con indiferencia por parte de las autoridades de la UAVV y llevando su caso con confusión y con muy poca claridad. Ella afirma que en un principio recibió un buen trato por parte de las autoridades universitarias, en este caso los directivos de su facultad, más adelante todo el proceso se empezó a complicar.

Por los de mi Instituto bien, al principio. En la UAVV bien, al principio, pero luego hacían comentarios pasivo-agresivos hacia mí, donde me decían cosas como: "no puedo expulsarlo hasta que te haga algo, porque no dijiste algo". No sé si las del CAE cuentan como autoridades, pero por ellas, por la psicóloga fui tratada muy, muy, muy mal y después cuando empieza a proceder la denuncia, empiezo a recibir preguntas de profesores como: "¿Que no eran novios?", "Ya dime la verdad, si eran novios tú y él" o " Pero ¿Qué pasó?, si eran muy amigos, ¿O sea, en qué momento pasó eso?" y que me decían que les contara, que les entregara mi declaración y pues eran preguntas que me hacían sentir muy mal, como si fuera mi culpa (...) ahora que ha pasado más tiempo, no ha habido un trato como tal malo, pero no han actuado de buena forma porque pues se hacen los desentendidos con mi caso (...) no sé si pretenden cansarme o quieren hacer eso, pero nada más me están dando largas y no me están resolviendo absolutamente nada. Y yo dejé claro que temía por mi seguridad, que no estaba cómoda y que se hiciera algo y no se ha hecho absolutamente nada (...) no sé si pretenden cansarme o quieren hacer eso, pero nada más me están dando largas y no me están resolviendo absolutamente nada. Y yo dejé claro que temía por mi seguridad, que no estaba cómoda y que se hiciera algo y no se ha hecho absolutamente nada. (Nelly, entrevista, enero, 2020)

El caso de Nelly hasta la fecha no ha sido resuelto, lo que ha provocado en ella son sentimientos de vergüenza ya que en un principio se culpaba por lo sucedido, a la fecha hablar de su experiencia le afecta, "no fue liberador, me sentí muy mal porque tuve que aceptar y enfrentar el hecho que había pasado" (Nelly, entrevista, enero, 2020). Además, parece haber un mal manejo del caso por parte de la instancia ya que el agresor no se presentó a los llamados para tomar su testimonio por lo cual no fue sancionado, Nelly no recibió medidas de protección, lo topaba en los pasillos de la facultad por lo que pasaba muy malos momentos, Nelly menciona que el protocolo.

Es horrible, que es muy ambiguo y sobre todo no es claro respecto a las sentencias, no explica ni siquiera qué es violencia de género (...) Y el principal problema es que no sanciona, que hace cosas como enfrentar personas y tratar de conciliar, (...) si tienes a las personas adecuadas las cosas pueden funcionar y las personas que están ahí no son adecuadas, no digo que sean malas, pero no saben hacer su trabajo, podrían aprender, pero no quieren y eso entorpece las cosas. Porque el protocolo puede ser

muy malo o muy bueno, pero ellos no ayudan en lo absoluto para hacer nada. (Nelly, entrevista, enero, 2020)

Con el testimonio de Nelly, es evidente que el protocolo de UAEM es muy débil, poco conciso y que las personas responsables de atender la instancia de atención no lo conocen del todo lo cual entorpece el proceso de atención. Además, el protocolo carece de sanciones lo cual es bastante desalentador para las víctimas ya que el saber que sus agresores no recibirán alguna sanción o castigo las desanima a denunciar lo cual es contra productivo para llevar a cabo la lucha contra la violencia de género en las universidades.

El siguiente caso es el de Carmen, alumna de posgrado de un instituto de ciencias duras perteneciente a la UNAM que, a su vez, es alumna de licenciatura en el área de humanidades en la UAEM. Hay que hacer mención que el instituto al que perteneció la informante es una unidad académica de la UNAM que se encuentra dentro de los espacios universitarios de UAEM, debido a que el *campus* comparte espacio con varias unidades académicas de la UNAM. Carmen fue víctima de HAS por parte de su ex director de tesis.

Ella mencionó que en un principio no estaba consciente de la situación, ella lo veía normal, como una relación de amigos entre ella y su exdirector de tesis, salían a comer, al cine a realizar diversas actividades, sin embargo, las situaciones se comenzaron a tornar extrañas ya que el comportamiento de su director de tesis cambió por completo, de ser como un amigo, a ser como una persona celosa y con distintas intenciones.

He sido acosada por mi ex tutor de tesis y he sufrido hostigamiento por parte de él (...) he denunciado y he podido como despertar (...) Como que al principio no quería ver, como que estaba negada, había ciertos indicios de que él se sentía atraído hacia a mí, pero yo los ignoraba (...) a veces salíamos a comer, o al cine, pero yo lo veía como todo bien, porque podíamos como afianzar un vínculo, un tipo de amistad que dentro de ciertos marcos estaba todo bien y por otra parte yo soy así, ¿Me entiendes? yo con todo el mundo salgo, platico, yo soy súper extrovertida. (Carmen, entrevista, diciembre, 2019)

Las situaciones con su ex director de tesis cambiaron cuando él intentó besarla a la fuerza y confesó sentirse atraído por ella por lo que se le hizo fácil proponerle tener una relación, Carmen se negó y a partir de este momento las cosas para ella resultaron hostiles

trayendo consecuencias a su desempeño académico tales como represalias por parte del agresor que afectaron sus calificaciones en posgrado lo que ocasionó problemas para conservar su beca, nunca le dio a conocer su calificación y no dio las razones por las cuales le ponía baja nota, la evaluó de una forma incorrecta diciendo que no estaba enfocada en la investigación, lo cual resultó ser falso. Después el acoso por parte del ex director de tesis fue en aumento pasando desde invitaciones a salir, intento de besos a la fuerza, aunque Carmen ya había dicho que no quería nada con él. La situación llegó al acoso cibernético, es así como Carmen lo mencionó.

En febrero me llega el informe de desempeño (...) me hayo con que, en todas las cosas, en todos los ítems él me había puesto regular, o sea, no te pueden poner menor calificación porque te quitan la beca (...) y en los comentarios ponía cosas como que yo no estaba enfocada, se espera que la estudiante trabaje más en la investigación, que tenga resultados, entonces me llegaron los informes del semestre y lo leí y me saqué de onda, cómo es posible que me evalúe así y no me lo haya dicho. Nunca me citó y no me dijo (...) Me dijo que sí me lo había dicho pero que me tomaba las cosas a la ligera. (Carmen, entrevista, diciembre, 2019)

Carmen comenzó a ir a terapias ya que comenzó a sentirse mal por las conductas que su ex director de tesis mostraba hacia ella. La citaba en su cubículo de 6:00 pm a 8:00 pm, horarios en los cuales en la unidad académica ya no había personal, ya que en esos horarios los administrativos y personal docente comenzaba a salir, además de que a las 8:00 pm es arriesgado salir de la UAEM por la situación de inseguridad que se vive en el estado de Morelos y la zona universitaria es punto de asaltos y secuestros debido a la falta de seguridad y vigilancia, lo cual ponía en situación de riesgo a Carmen por ambos lados; la situación de inseguridad en el *campus* y con su ex director de tesis. Además, era citada en la casa de su agresor para tener asesorías o para charlar, en una de esas asesorías fuera de la Universidad él tocó sus partes íntimas y le propuso tener relaciones sexuales.

Él aprovechaba para sentarse cerca mío, para empezar a abrazarme, acariciarme el brazo y yo le decía... tomar distancia, pero siempre buscaba un espacio para tocar, para invadir mi cuerpo (...) Una de esas noches me empezó a tocar las piernas y me tocó la vulva. Le dije, ¡Que mierda pasa! esto no está bien, él lo minimizó, dijo que era una caricia más que creí que te iba a hacer bien, por eso lo hice, no lo quería hacer

con ninguna otra intención (...) Cuando llegamos a su casa nos sentamos en el sillón y se me acuesta encima y me dice que me desea y que quiere tener sexo conmigo y me dice, quiero que sea debut y despedida, él me respira acá (oído) en ese momento no me buscó la boca. (Carmen, entrevista, diciembre, 2019)

La informante aseguró que poco a poco fue percatándose que era víctima de HAS por parte de su ex director de tesis, en un principio lo normalizaba todo hasta que se enteró que él había *hackeado* su cuenta de correo electrónico, revisaba su teléfono celular e incluso escribió una carta dirigida a la madre de Carmen haciéndose pasar como un “amigo”, usando sus datos personales, lo cuales Carmen proporcionó a la coordinación de posgrado para ingresar a la maestría y que nadie más debía tener.

Mi hermana me dice, hablemos por Skype (...) y me contó que a mi mamá le llegó una carta anónima en donde la carta comienza: "Querida Ana, la vida en México se ha desbaratado mucho, el índice de feminicidios es muy alto y la situación de violencia es grande. Pero no te escribo para decirte las noticias que puedes leer en los periódicos, te escribo desde la empatía. Tu hija que está en México ha cometido el peor de los errores que puede cometer se ha metido con hombres casados. No es fácil que te diga que tu hija se acuesta con el primero que se le pase por enfrente, es una puta, pero bueno, espero que tú desde tu madurez y la experiencia que has tenido en tu vida le puedas aconsejar. Ella te va a escuchar por muy independiente que se crea. Espero que pronto regrese con los suyos y quédate con la experiencia buena que has tenido de este país. Bendiciones" (...) El tipo tenía interceptado mi mail, mi teléfono, porque él es muy bueno informáticamente y dije, él podría tener acceso a eso, me dio mucho miedo. (Carmen, entrevista, diciembre, 2019)

Una vez que Carmen se percató de la gravedad de la situación por la que pasaba, decidió denunciar, sin embargo, los obstáculos que se le presentaron empezaron cuando acudió con las autoridades estatales y al INMUJERES donde le dijeron que no podían ayudarla con la denuncia a su agresor por amenaza y uso de datos personales.

Fui a cinco organismos diferentes a tratar de hacer la denuncia por la carta y ninguno me la ha recibido. Las justificaciones han sido, no hay una relación sentimental entre él y yo en el sentido de pareja, entonces no lo puedo denunciar en la fiscalía de familia, no ha habido agresión sexual (...) así que no lo puedo denunciar como

agresión sexual, no ha habido amenaza explícita, no ha habido una frase que diga "Carmen te quiero matar y tenés cuidado cuando vas por la calle" (...) no lo puedo denunciar en la fiscalía de las mujeres, no lo puedo denunciar como amenaza, hostigamiento o difamación porque la carta llegó a Argentina y no hasta acá (...) El INMUJERES es un organismo que te acompaña y te asesora, pero no te reciben la denuncia. No ha sido eficiente ninguno de estos organismos, solo es acompañamiento, asesoramiento y sobre todo mucha demagogia, no pasa nada. (Carmen, entrevista, diciembre, 2019)

Consciente de que no pudo denunciar ante una instancia estatal se acerca con el más sabio de los investigadores de su instituto quien la escuchó y le dio sugerencias. Cabe mencionar que el instituto es liderado en su mayoría por varones, en este caso el investigador al que se acercó mencionó desconocía qué medidas tomar ante esta situación. Aunque desconocía las medidas, el investigador le recomendó acercarse a los colectivos de Ciudad Universitaria de la UNAM ya que ellos como instituto, están incorporados y dirigidos por esta institución.

Me dice, bueno, rompe todo vínculo personal con él y reunirte estrictamente con lo académico y él me dice, como me contás pareciera que te está acosando, infórmate con las agrupaciones porque yo no sé. En Cu (ciudad universitaria) hay muchos colectivos (...) Cuando fui a la UNAM (...) el organismo que decide qué sanción se le da a él, es la dirección de mi instituto y eso la verdad ahí recae sobre el criterio del director y todos me han dicho que el director es un pusilánime un imbécil que tiene cero criterios y cero PPG y tampoco tiene cojones para animarse a sancionar a uno de los suyos. Cuando llegó la denuncia, el director me llamó a hablar conmigo, al principio me dijo sí has notificado el denunciar a uno de los académicos de acá, me gustaría que me cuentes, como que me hizo entender que no había leído el acta, pero después me di cuenta por las preguntas que me hacía que sí había leído el acta. Grabé la reunión con él porque tenía miedo y le conté todo, ahí me hizo preguntas, ¿cómo lo conociste?, ¿cómo llegaste acá? Todo lo de los hechos, le conté lo de la carta. De la carta él (director) me dijo, es anónima, ojalá y tuviéramos una evidencia como más fuerte que lo impliquen a él (agresor). (Carmen, entrevista, diciembre, 2019)

El proceso por el que pasó Carmen fue bastante hostil, complicado, un trayecto con obstáculos. Al final logró denunciar en las instancias de CU, sin embargo, vivió

revictimizaciones por parte de las autoridades de las instancias estatales a las que se dirigió por parte del personal del instituto e incluso con el director de su instituto al interrogarla sobre la situación vivida, lo que lleva a pensar en la importancia de que los directivos pertenecientes a la comunidad universitaria reciban capacitación sobre el tema.

Los amigos de él creen que valgo puro pito académicamente porque creen que él me estaba escribiendo mi tesis. Entonces dicen, le estaba escribiendo la tesis, ella se estaba aprovechando de él e incluso se iba a quedar en el doctorado con él; porque ella sabía que él estaba enamorado de ella y nada más lo usaba. O sea, yo soy como la perra que está jugando con los sentimientos de él y que mi código de ética es dudoso porque me involucro con hombres casados. (Carmen, entrevista, diciembre, 2019)

Entre los sentimientos que Carmen presentó durante el proceso fueron angustia, enojo y miedo, actualmente su caso ya recibió solución en la cual se decidió que Carmen cambiara de director de tesis, trayendo como resultado el cambio de instituto, así como de tema de investigación, aunque ya estaba cursando los últimos semestres, contaba con resultados y con un avance de tesis del 80%, su agresor continua en el mismo instituto, continua impartiendo clases en el mismo lugar y en UAEM, la sanción consistió solo en un llamado de atención por parte de los directivos del instituto.

Los tres casos anteriores corresponden a alumnas pertenecientes a UAEM quienes, decididas, pero con un sentimiento de miedo presente brindaron su testimonio. Yazmín y Carmen coinciden en que al principio normalizaban la situación e incluso había cierta negación a lo sucedido, hasta más adelante, cada una con situaciones particulares, se dieron cuenta que habían sido víctimas de violencia. Yazmín vivió un abuso sexual por parte del que consideraba su amigo. Carmen vivió HAS por parte de su ex director de tesis quien aprovechaba su posición de poder para intimidar y manipular a Carmen, además de estar respaldado por colegas de su instituto. El caso de Nelly, corresponde a un abuso sexual por una persona que consideraba amigo suyo, esta persona continúa agrediéndola de manera física y psicológica ya que cuenta con fotografías donde se muestra a Nelly en un estado inconsciente.

Nelly y Yazmín no han recibido justicia, Yazmín actualmente se acercó a denunciar a la UAVV UAEM, sin embargo, por cuestiones de la pandemia su caso está pausado. Nelly sigue en espera de una resolución por parte de la UAVV UAEM. Ambas estudiantes continúan topando a sus agresores ya que toman clases en la misma unidad académica. Carmen recibió una resolución por parte de la Oficina de la Abogada General UNAM, aunque la sanción la decidieron los directivos del instituto al que pertenecía. Carmen tuvo que pasar por diversas instancias, siendo revictimizada y al final la resolución terminó por afectar su progreso académico llevándola a iniciar un proyecto nuevo, comenzando desde cero, con nuevo director de tesis y en un instituto diferente al que ella pertenecía. Su ex director de tesis continúa dando clases.

El caso de Luisa y Sara fue un parteaguas en el tema de violencia de género que se vive, pero se mantuvo en silencio en la UAEM. Luisa, alumna de doctorado a punto de titularse, en el área de ciencias de la salud, Sara es ex alumna de la maestría de la misma área. Ambas cursaron su posgrado en el mismo centro de investigación y son procedentes de la misma unidad académica. Ellas realizaron una denuncia pública que dejó al descubierto cómo fueron violentadas por parte de un investigador de su centro de investigación, director de tesis de Sara y miembro del comité tutorial de Luisa; además, impartía clases en licenciatura de la unidad académica. Esta situación provocó una movilización por parte de los estudiantes tanto del centro de investigación (posgrado) como de la unidad académica (licenciatura) quienes apoyaron a ambas informantes exigiendo justicia mediante redes sociales, manifestaciones dentro del *campus* y escraches. Así mismo, se manifestaron en movimientos y marchas exponiendo su caso y exigiendo justicia.

En el caso de Luisa, ella menciona haber sido acosada laboralmente por el investigador miembro de su comité tutorial, ella se acercó a los directivos de su posgrado exponiendo su caso y solo recibió malos comentarios de parte de las autoridades como: “Yo iba a salir perdiendo” (Luisa, entrevista, diciembre, 2019). También mencionó que desde el año 2012 el investigador era reincidente en conductas de acoso a estudiantes y cuenta con una red de protección que le ha permitido salir impune. Luisa se dirigió al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) donde no le dieron solución por lo que decidió hacer

una denuncia pública mediante un video junto con Sara en redes sociales dando a conocer su caso.

Solicité el apoyo de CONACYT ya que había sido amenazada por dicho docente de perder mi beca, lo que respondió CONACYT es que no puede intervenir debido a la autonomía universitaria (...) exigimos se destituya al profesor (...) y se investigue la red de protección que les ha permitido agredir a tantas mujeres. Y si me cuesta el doctorado lo pago, hoy lo digo para que mañana no te pase a ti. (Semillero de investigadores, 2019)

Cabe mencionar que Luisa y Sara recurrieron a la denuncia pública ya que fueron ignoradas por las autoridades universitarias y en lugar de recibir apoyo, fueron revictimizadas e intimidadas. Este video movió a la CU para alzar la voz y exigir justicia mediante la toma de unidades académicas, escraches y manifestaciones. Luisa fue reprobada por supuestamente no presentar avances en su última evaluación siendo la estudiante con más avances científicos y que puede ser constado por todas las publicaciones que tiene que son de acceso público (Luisa, entrevista, diciembre, 2019).

Luisa y Sara decidieron unirse y hacer su denuncia pública mediante la realización de un video en vista de la normalización, falta de interés y encubrimiento de parte de las autoridades universitarias. Luisa quiso hacer un oficio de cambio de miembro del comité tutorial y no recibió apoyo.

Iba a meter el oficio de cambio por hostigamiento y me dijo que si metía hostigamiento no me iba a recibir y eventualmente metí mi oficio, no me lo recibieron, ellos dijeron la excusa de que no me lo recibieron porque no venía firmado por mi tutor, que tampoco se pudo hacer. Pero no fue por eso que no me lo recibieron, fue porque puse hostigamiento en la queja y me habían explicado desde un principio que no me lo iban a recibir si yo ponía hostigamiento en la queja (...) Lo meto a la comisión académica, se tardan cuatro meses en la Comisión Académica y es una negativa porque supuestamente no tengo elementos suficientes e incluso ha sido un error de percepción mía, ¿Sabes? desde que tú ya no estás a gusto con alguien debe ser suficiente para ya no estar con alguien (...) En realidad lo que nosotros veníamos señalando más que incluso el acoso era la red de corrupción que les estaba

permitiendo operar de la manera en que yo te estoy mencionando. (Luisa, entrevista, diciembre, 2019)

Luisa mencionó que se acercó a la PDA, sin embargo, no recibió acompañamiento, hubo falta de interés en su caso, así como falta de sensibilización y perspectiva de género. Entre los sentimientos que ella presentaba eran el miedo ante las amenazas que recibió por parte de pares y miedo al daño de su integridad.

Yo me sentía amenazada de que te estén diciendo que nadie te va a creer. Como cuando me decían que yo soy la que va a salir perdiendo, le decía a mi papá, por ejemplo, papá eso puede ser como que van a desaparecer sabes, o sea por cómo están las cosas, al decirme que yo, tú vas a ser la única que va a salir perdiendo ¿Qué significa? o sea, ¿Me vas a mandar a madrear, a matar, a reprobar, ¿Qué significa eso? (lagrimas) Y mucha gente me dijo: No hagas el video, mejor ya vete, no sé qué... *wey*, no pueden tratarnos así. (Luisa, entrevista, diciembre, 2019)

Debido a la experiencia vivida, Luisa afirma sentirse enojada, harta por la situación, angustiada y en un ambiente hostil. Fue revictimizada por gente externa quien la señala como culpable de lo sucedido. Luisa conoce el protocolo de la UAEM, tuvo que leerlo con detenimiento para después realizar su denuncia junto con Sara a la UAVV UAEM.

Sara por otro lado decidió unirse a Luisa dando su testimonio en el video donde hacen pública su denuncia. Sara egresada de la UAEM, terminó su maestría y fue alumna del mismo investigador, en su caso, él fue su director de tesis. Sara mencionó que nadie le advirtió sobre el comportamiento de su agresor. Las primeras conductas negativas del investigador consistieron en maltrato e indiferencia al no contestarle los correos cuando ella enviaba sus avances de tesis, no le brindaba asesorías y finalmente, se fue dando el HAS.

Yo le empiezo a decir que cuándo vamos a tener asesorías y él me decía que las asesorías eran en grupo, después me empezó a escribir, me dijo: vamos a vernos en un café, te invito, vamos a hacer ahí el trabajo. Entonces yo le dije, no me interesa, o sea que mejor sea en su cubículo en el centro de investigación, no quisiera como salir a otro lado y me dice: ¿Ay, por qué, te pega tu esposo o qué? No te preocupes vamos por un café (...) Me dice que, si no era en el café o en otro lado, no. Eso a mí me *shockeo*, me molestó, empecé a caer como en un estado de angustia de qué va a pasar, yo tengo un comité con gente que me está exigiendo resultados, que me están

pagando una beca, y resulta que pues no tengo nada y él amenazaba mucho con "te voy a quitar la beca", "si yo quiero te vas". (Sara, entrevista, diciembre, 2019)

Sara mencionó que se sentía incómoda ante las propuestas de su director de tesis quien comenzaba a culparla injustamente de incumplir con la entrega en tiempo y forma de sus avances cuando era él quien no la asesoraba, esto ocasionó represalias con el comité tutorial donde recibió comentarios hirientes por parte de los miembros.

Pero es que la alumna no sabe. Como que te echa la culpa a ti. qué te pasa, por qué no lo hiciste, y te regaña horrible, o sea los comités son espantosos también debería haber un protocolo para eso, porque son espantosos, te tratan con la punta del pie como si fueras peor que su esclavo, que por qué, que cómo es posible, te regañan y al tutor nunca le dicen nada, nunca lo responsabilizan, nunca le dicen oye, tú la asesoraste, qué pasó aquí. (Sara, entrevista, diciembre, 2019)

La situación comenzó a empeorar cuando Sara recibió un mensaje de texto de parte de su director de tesis con contenido inapropiado y fuera del contexto escolar.

Me escribe que, "que sensual me veía". Dije, en primer lugar, cuándo me vio, dónde lo vi, no sé, fue muy raro... yo me sentí como... asustada, dije qué pasa, o sea que te estén observando y te digan esas cosas no es ético y desde ahí me empecé a molestar, la verdad me enojé mucho. Para ese entonces a mí ya se me había caído la mitad del cabello, me habían salido rochas en todo el cuerpo, yo estaba angustiada, lloraba todos los días, dije: qué voy a hacer, mi tesis. (Sara, entrevista, diciembre, 2019)

Todas estas experiencias provocaron en Sara diversas emociones entre ellas el miedo, enojo por sentirse observada por su director de tesis, estrés, impotencia y angustia. Con los testimonios de Sara era evidente que estaba recibiendo maltrato, acoso escolar y HAS por parte de su director de tesis así que Sara decidió encararlo y le expuso que se sentía mal por los mensajes que había recibido y él le ofreció una disculpa de mala manera. Los malos tratos continuaron ya que el investigador se negaba a dar las asesorías dentro de la Universidad obligando a Sara a trasladarse a otro lugar lejano poniendo condiciones.

Te vas tres veces por semana a México. Le digo: Yo no tengo el tiempo ni la cantidad de dinero para irme tres veces por semana, me dice: Tu beca, tu beca. dije bueno, está

bien, voy a hacer el esfuerzo finalmente me interesa mi tesis y bueno... voy. (Sara, entrevista, diciembre, 2019)

Al asistir a las asesorías, Sara fue discriminada por su discapacidad auditiva además de recibir comentarios hirientes por parte del investigador dudando de sus capacidades académicas.

Presento como todos mis avances y él los ve y en ese momento llama al otro Dr. al Dr. que me estaba apoyando y le dice: Fíjate que tengo aquí a *Sarita* pero ya vi sus avances, pero la verdad es que no, no sirven ella no puede, no puede como sus compañeritos, ella es sorda y pues no escucha bien y no está al nivel de sus compañeros, creo que lo mejor es que la pasemos en el comité, que ya no le exijamos, que ya la dejemos así, que hagamos como que está bien y todo perfecto. (Sara, entrevista, diciembre, 2019)

Estos comentarios provocaron impotencia y una negación por parte de la informante al no creer por lo que estaba pasando ocasionándole miedo al pensar que su esposo y su familia se enterasen de lo sucedido y la manera en que puedan reaccionar. Sara decidió contar a su esposo lo sucedido y recibió apoyo por parte de él. Ella decide romper la relación académica con su asesor de tesis y redactar una carta de cambio de director de tesis. Cabe mencionar que, durante este proceso, Sara no recibió acompañamiento y no contó la situación a nadie más que a su familia por miedo y negación. Esta reacción de Sara provocó en su director de tesis un descontento y que la amenazara con firmar la carta pero que iba a poner en ella que era una estudiante floja, que no trabajaba y sin responsabilidades, lo cual provocó el enojo de Sara y le dijera que estaba bien pero que le anexaría las conductas del acoso sexual.

Al solicitar el cambio de dirección de tesis el agresor solicitó una reunión para tratar los motivos por los cuales se requería el cambio. En la reunión no se informó a Sara de los acuerdos y él por qué no le permitiría el cambio, ante la desesperación que ella sintió recurrió a mostrar las pruebas que tenía.

Nunca supe que se habló en esa reunión, qué pasó. Antes yo hablé con la directora yo platiqué con ella, yo le mandé mis pruebas, estos son los mensajes, estos son los correos, yo lo que quiero es que el comité me apoye y que se me quite a López, si eso

no pasa entonces yo voy a ver como lo hago en público. Incluso me acompañó mi papá, porque yo sabía que sola... No (...) todo el comité renunció, todos alegaron que no podían ayudarme, que tenían ocupaciones, que no podían, todos me renunciaron (Sara, entrevista, diciembre, 2019)

Lo anterior es una muestra de falta de sensibilización y empatía al no rendir cuentas claras ya que se debía proteger la reputación del posgrado y del asesor de tesis, con un tipo de apoyo y encubrimiento entre agresores de lo cual se ha estado hablando en este apartado y como ocurrió en el caso de Carmen. Sara recibió apoyo por parte de uno de sus lectores quien le ayudó a reunir un nuevo comité, este profesor también recibió acoso laboral por parte del agresor de Sara, mismo que intentó desprestigiarlo académicamente. Al mismo tiempo la represalia en contra de Sara fue la negación del acceso al doctorado. “López te desprestigia, yo de plano no tengo acceso al doctorado, pero ni loca, no voy a acceder a un doctorado ahí... ya te marca” (Sara, entrevista, diciembre, 2019). Sara decidió unirse a Luisa y realizar una denuncia pública mediante un video explicando su situación y exigiendo justicia.

Me costó mucho trabajo hacer ese video, hablar, abrir, porque sabes que todas las medidas van a estar ahí y que te van a juzgar por lo que hayas hecho o no hayas hecho, eso para mí era... no es fácil porque sabes que van a buscarte. A ver quién esta vieja ¿No? qué ha hecho, qué no ha hecho. Después de eso contesta la Universidad y nos dice pues es que ustedes no han venido, no han venido a denunciar y así nosotros no podemos ayudarlos. (Sara, entrevista, diciembre, 2019)

Sara y Luisa decidieron ir a la UAVV UAEM a denunciar su caso el cual fue un proceso cansado y muy largo para ellas. Sara no conoce el protocolo de UAEM a profundidad, pero confía en ser escuchada. Hubo buena reacción por parte de los amigos, compañeros, muestras de apoyo, sin embargo, existe un miedo a lo que pase en un futuro como ataques a la persona de ambas. Sara señala que existe una complicidad entre académicos dentro de la Universidad y que no vale la pena implementar protocolos.

El día 06 de marzo del 2020 se resolvió el caso de Luisa y Sara. En voz del rector de la UAEM, se dio a conocer la destitución del investigador quien fuera asesor de tesis de Sara y miembro del comité tutorial de Luisa, por acusaciones de acoso sexual contra estudiantes (Miranda, 2020).

Anette es una docente de UAEM del área de las artes, ella fue víctima de HAS por parte de uno de sus alumnos.

Un alumno muy alto que se intentó propasar conmigo en varias ocasiones. Aprovechando que el salón quedaba solo y la clase terminaba noche (...) consiguió mi número de teléfono, me mandaba mensajes constantemente haciéndome insinuaciones de tipo sexual. Llegó el punto en el que lo bloqueé (...) me esperaba, había ocasiones en las que salía de otra clase y él me esperaba ahí, afuera de mi carro para seguirme acosando y llegó un punto en el que les pedía a compañeros, a otros profesores que me acompañaran al estacionamiento para que me pudiera subir a mi carro y en cuanto él veía que yo bajaba con alguien más se retiraba para que no lo vieran y así se la pasó todo un semestre. (Anette, entrevista, diciembre, 2019)

A partir de que Anette empezó a recibir los mensajes de su alumno, comenzó a sentirse insegura y vulnerable ya que ella mencionó que se trataba de un estudiante bastante alto y ella es de estatura baja. Afortunadamente ella logró obtener apoyo de compañeros y profesores para ser acompañada directo a su coche y poder marcharse de la Universidad al ocultarse el sol, recordando que a esas horas la UAEM es un lugar peligroso. Además, Anette no era la única que estaba siendo acosada por el alumno ya que él acosaba a otras seis compañeras alumnas de la docente.

Después me enteré que ese mismo alumno, a seis de sus compañeras les estaba haciendo exactamente lo mismo. Cuando ellas me lo comentaron, las siete, porque ya éramos siete, como que nos hicimos un grupito para que entonces nos protegiéramos de él y era como hacerlo hacia un lado, no permitir que nadie se quedara sola, eso me incluye a mi como maestra, me protegieron mis alumnas y yo protegí a mis alumnas, estábamos las siete juntas, no podíamos separarnos y prácticamente para que cada quien se fuera a su casa había que hacer como el protocolo de quién es la última, quién es la primera, quién se va con quién; para que este hombre no nos viera que estábamos solas en ningún momento, fue un semestre muy estresante. (Anette, entrevista, diciembre, 2019)

La docente se unió con sus alumnas creando un grupo de apoyo donde las siete estaban en contacto llevando un protocolo propio de seguridad donde debían estar en contacto hasta llegar con bien a sus casas por temor a que el agresor les hiciera algún daño. Esta

estrategia provocó que el agresor tomara distancia y se alejara posteriormente. Anette mencionó que el acoso por parte del agresor resultó ser más hostil hacia tres de sus alumnas que eran lesbianas, el agresor les mencionaba constantemente que “no sabían lo que era estar con un hombre” (Anette, entrevista, diciembre, 2019).

Anette mencionó haber vivido un semestre bastante hostil donde sintió mucho miedo, sentimiento que la llevó a pedir apoyo a sus alumnos para salir del aula acompañada sobre todo de noche. Ella se acercó a las autoridades correspondientes para comentarles la situación que estaba viviendo, lamentablemente no recibió apoyo de las autoridades académicas lo cual, provocó sentimientos de enojo, dolor, y culpa al ser revictimizada con comentarios de parte de las mismas.

Me sentí mal por el hecho de me cuestionaran que había hecho yo como profesora para darle pie a que él pensara que podía tener algún tipo de avance sexual conmigo y la verdad a mí me dolió mucho (...) ¡Es que yo no hice nada, entiende! (...) La primera vez que la conté estaba enojada, estaba decepcionada, hasta cierto punto si me hicieron creer que era mi culpa porque al decirme que yo seguramente había dado pie a. (Anette, entrevista, diciembre, 2019)

La docente comentó que el alumno no les hizo daño físico, pero si un daño emocional que en lo personal a ella la marcó sintiéndose vulnerable por ser mujer, insegura al dirigirse a sus alumnos varones teniendo el miedo de repetir la situación.

Me hizo pensar que no importaba absolutamente nada, no importaba ni que fuera maestra, ni que fuera alumna, ni que fuera directora, no importaba, simplemente era mujer y en ese momento a él no le importaba más que eso, que fuera una mujer (...) Entonces, uno, se vuelve siempre estar a la defensiva, siempre estás a la defensiva inclusive hasta con las niñas, con las alumnas, llega un punto también en que dices, bueno en qué momento pueden llegar a mal interpretarse algunas actitudes, entonces también es estar a la defensiva, a la defensiva, entonces estás dando clases y a la defensiva. (Anette, entrevista, diciembre, 2019)

Anette desarrolló un sentimiento de angustia al estar a la defensiva todo el tiempo, cuidando su lenguaje verbal y corporal hacia sus alumnos y viceversa por el temor a repetir la misma situación. La docente se enfrentó a la revictimización de parte de las autoridades

universitarias a quienes dio a conocer la situación por la que pasaba, incluso su alumno le hizo el comentario “lo que digas, yo voy a decir que es al revés y como yo soy el alumno a mí me van a creer” (Anette, entrevista, diciembre, 2019). Anette no conoce el protocolo de UAEM ni a la UAVV y señala como principal obstáculo la falta de sensibilización de las autoridades universitarias para atender estos casos.

Las experiencias de las informantes Yazmín y Nelly, alumnas de UAEM, ambas denunciaron de manera externa sus casos, siendo revictimizadas y mal tratadas por las autoridades externas a las que acudieron. Hubo falta de interés e indiferencia por parte de estas autoridades, al final decidieron denunciar ante la UAVV de UAEM, por la contingencia que se vive actualmente, no se han solucionado sus casos. En el caso de Carmen, alumna UNAM/UAEM pasó por algo similar, el caso de ella tuvo solución, sin embargo, su agresor no tuvo sanción y sigue impartiendo clases en el mismo centro de investigación siendo ella la más afectada ya que tuvo que empezar desde cero su tema de investigación y en otro centro. Los casos de Luisa y Sara, alumna y ex alumna respectivamente, ellas acudieron a hacer su denuncia pública para ser escuchadas y exigir justicia logrando la destitución de su agresor, pasaron por un proceso cansado y estresante para ambas. En el caso de Anette, su agresor nunca recibió un llamado de atención y fue ella la más afectada ya que vive con miedo y cuidando su forma de dirigirse tanto a sus alumnos como a sus alumnas.

7.7 Colectivas feministas

En este apartado se hablará de la participación de las colectivas feministas dentro de la UAEM, de qué manera las víctimas pueden acercarse a ellas a pedir apoyo y cómo estas colectivas brindan acompañamiento, canalizaciones, talleres contra la violencia de género, entre otras actividades. Es importante señalar que para las colectivas feministas las redes sociales cumplen un papel importante ya que emplean varias de éstas como son *WhatsApp*, *Facebook*, *Twitter*, entre otras como forma organizativa más allá de la protesta digital, como un primer espacio para la denuncia (compartiendo la experiencia, recibiendo apoyo, orientación y acompañamiento para el proceso final) así como alertar a los demás y relacionarse con otras víctimas pero este enfoque de redes no forma parte de la investigación, así que, antes de abordar a las tres colectivas que participaron para esta investigación se

hablará de cómo surgen las colectivas como movimiento de protesta contra la violencia de género en nuestro país. Citando a Cerva (2020):

Surgen en el 2014 con el fin de denunciar y exigir a las autoridades universitarias la atención a casos de violencia y acoso en sus centros de estudio (...) una nueva forma de organización política, con características distintivas a la tradicional organización estudiantil en México, y que responde a la violencia institucional de género en los centros de estudio (...) tiene una capacidad de irradiación mayor que se refleja en su participación en las protestas e irrupción pública del movimiento feminista más amplio en México. Su identidad colectiva y repertorios de acción retoman algunas prácticas características de la tradicional representación de organización feminista de los años setenta (grupos de autoayuda, organizaciones separatistas, acompañamiento a las mujeres víctimas, etc.), y a la vez impulsan acciones políticas de confrontación y de protesta novedosas como son el escrache, el tendadero de la denuncia, la conmemoración a los feminicidios de estudiantes en el día de muertos, entre otras acciones. (p.137-138)

Las colectivas feministas son grupos constituidos por mujeres tanto estudiantes universitarias como no universitarias, que buscan justicia a través de sus acciones en conjunto, tal como se explica en la cita anterior. Cerva (2020), menciona que estas movilizaciones permean las formas en que relacionados con la desigualdad de género y las violencias contra las mujeres se introducen como un tema político dentro de las universidades, ya no es individual o de casos aislados de una estudiante víctima de violencia de acoso por parte de un profesor, compañero o algún otro sujeto con poder, es decir, estos casos vividos por las estudiantes dentro de las universidades han dejado de ser individuales y privados para convertirse en problema de todas, donde se busca exigir justicia y castigo a los agresores usando diversas estrategias que serán explicadas más adelante.

La respuesta por parte de las colectivas feministas es que mediante el conocimiento las colectivas feministas, “apoyadas en el conocimiento crítico del feminismo y su praxis, ponen en jaque esta normalización de comportamientos discrecionales y abusivos, y rompen el silencio que produce el miedo a las represalias por una denuncia” (Cerva, 2020, p.140). estas colectivas apoyan y acompañan a las víctimas en este proceso difícil de denunciar lo

acontecido ya que como se ha mencionado, el miedo a las represalias, a ser señaladas y revictimizadas es uno de los mayores obstáculos para llevar a cabo el proceso de denuncia.

Las colectivas feministas no solo surgen por la situación de violencia de género en las universidades, también por la situación actual que se vive en nuestro país donde se registran cerca de 10 feminicidios diarios al día, situación que como menciona la autora, conlleva al pronunciamiento de estas colectivas mediante un discurso en el que se pide, se exige, seguridad tomando en cuenta ahora los espacios educativos ya que éstos han dejado de ser seguros reproduciendo la violencia que el país y por ende los estados legitiman, conllevando a revalorizar el cuidado entre mujeres. Cabe mencionar que desde hace más de 15 años se cuentan con políticas del combate a la violencia contra las mujeres (Cerva, 2020).

Un recurso muy importante de las colectivas feministas son los medios digitales, Cerva (2020) hace mención del uso de los blogs y *hashtags* en *Twitter* y *Facebook* convirtiéndose en “importantes estructuras de organización que convocan a la manifestación, pero que en sí mismas son la convocatoria” (Cerva, 2020, p. 143). Es el caso de las colectivas que participaron dando su testimonio como COLECTIVA, Morelos sin acoso y Vivas nos queremos. Para COLECTIVA los medios digitales son su principal elemento ya que para sus integrantes es primordial el anonimato. Sobre las formas de acción de estos grupos se presenta la siguiente tabla.

Tabla 21
Acciones de las colectivas feministas universitarias

Acción	Descripción	Manifestaciones
Escena pública	Universidad o calles	Actos performativos de denuncia, expresiones artísticas, pintas, lecturas de testimonios de violencia, bailes, tambores, gritos y escraches
Protestas públicas en coyunturas emblemáticas	Denuncia y reclamo en torno a un caso emblemático	Su finalidad es revelarse a la autoridad universitaria y evidenciar los múltiples obstáculos que enfrentan las víctimas durante los procesos de denuncia formal
Tendedero de la denuncia/muro de la vergüenza	Denuncia anónima por escrito para ser visto por toda la CU	Las y los estudiantes escriben sus testimonios con la finalidad de hacerlo público. Se visibiliza a los agresores además de transmitir un sentimiento de inseguridad e impunidad frente a la violencia y acoso sexual
Escraches	Tomar el espacio en términos físicos, y acústicos para acompañar a la víctima	Irrupción en salones de clases o lugares visibles en la Universidad. Consiste en gritos y consignas con tambores e instrumentos que llamen la atención con el objetivo de denunciar
Denuncias colectivas en redes	Las redes en el espacio de denuncia	Permite el anonimato y protección de quien denuncia. Se comparte una foto del agresor en <i>Facebook</i>

Articulación política entre colectivas	Exigencia de protocolos en las universidades y pronunciamiento público	Mesas de diálogo con las autoridades y posteriormente comunicadas, que han sido previamente consensuadas entre varias colectivas de diferentes planteles universitarios
Ofrendas de día de muertos	Acción realizada al interior de las universidades	Se erige un altar conmemorativo a mujeres asesinadas víctimas de feminicidio como expresión estética de dolor a través de cruces rosas, símbolo de feminicidios

Elaboración propia a través de la lectura *Activismo feminista en las universidades mexicanas: la impronta política de las colectivas de estudiantes ante la violencia contra las mujeres* (Cerva, 2020).

Lo anterior que se explica en tabla corresponde a las acciones realizadas por las colectivas feministas conformadas en este caso por estudiantes universitarias. Estas actividades se realizan dentro del espacio universitario con la finalidad de exponer la situación ante la CU. Llegando también a las redes sociales. En el caso de Morelos, las colectivas recién comienzan a tomar los espacios universitarios como lo hace COLECTIVA y Vivas nos queremos, además, estas acciones salen del espacio universitario para mostrarse en el espacio público

6.7 COLECTIVA UAEM

Colectiva feminista integrada por mujeres estudiantes de la UAEM y Universidad Autónoma de México (UAM), pertenecientes al área de Humanidades, Derecho y Ciencias Sociales y Medicina. La colectiva no trabaja en conjunto con la UAEM “por las organizaciones que se encuentra dentro, digamos Federación de Estudiantes Universitarios de Morelos (FEUM), siempre buscan adquirir cómo el centro de esto y no queremos que se lucre con lo que estamos haciendo” (Luz, entrevista, septiembre, 2019). Las integrantes temen que las organizaciones que están dentro de la UAEM se provechen de las situaciones de las víctimas y del trabajo que realizan como colectiva feminista.

Ellas mismas señalan una indiferencia y encubrimiento por parte de las autoridades universitarias.

¿No sé si te acuerdas del tendedero? que se hizo un desastre, una profesora fue a arrancarlo, lo aventaron a los pies de una chica y todo el acoso que estas chicas recibieron (autoras del tendedero) y pues el mal uso que hacen de eso, entonces evitamos como tener alguna relación con la Universidad, si bien estamos pensando en llevar nuestro trabajo para la Universidad (UAEM) que sea muy limitado y que quede claro que es de nosotras y no de la federación de estudiantes. (Luz, entrevista, septiembre, 2019)

Lo que Luz expresa es que existe una complicidad por parte de los docentes, al evitar con el suceso anterior, exponer a las y los alumnos, así como a los profesores en estos tenderos; quitándolos de las paredes de las unidades académicas. Además, de una clara existencia del acoso hacia las estudiantes que deciden recurrir a la realización de *escraches* o tenderos como forma de denuncia. Las integrantes de esta colectiva mencionaron a la FEUM como una organización que tiende a obstaculizar sus actividades y que incluso tienden a quedarse con los méritos de COLECTIVA.

En cuanto al contacto, la manera en que la CU puede acercarse a COLECTIVA, es mediante las redes sociales, espacio donde dan a conocer sus trabajos para que mujeres estudiantes que hayan sido violentadas recurran a ellas y poder orientarlas.

Estamos tratando de orientarnos legalmente con una de las chicas que no pudo venir sobre qué podemos hacer si algún día recibimos una amenaza o alguna chica recibe una amenaza y también estamos intentando ver por el lado psicológico tanto para nosotras como para las chicas ver cómo podemos orientarlas y sobre todo que entiendan que somos una red de apoyo para ellas y que no importa si es alguien que conocemos, las vamos a apoyar a ellas (...) siempre les vamos a dar el lugar a ellas antes que a cualquier otra persona. (Martha, entrevista, septiembre, 2019)

Como colectiva que recién empieza, buscan informarse y asesorarse legalmente en caso de ser amenazadas, así mismo buscan asesoría psicológica para orientar a las mujeres que lleguen a contactarlas como COLECTIVA y poder brindar el apoyo total a las víctimas, así como la confianza. De manera personal se puede recurrir a ellas, aunque mencionan que son anónimas, no planean serlo siempre. El primer contacto es por las redes sociales para después, sí la víctima así lo quiere poder reunirse personalmente.

Pero no planeamos ser anónimas todo el tiempo, pero si planeamos que en primera instancia podamos reunirnos con ella (víctima) presentarnos, que sepa quiénes somos y darle una red de apoyo, que sepa que no se va a contar y que ella entienda que no puede contarle a los demás hasta que estemos listas o tengamos la suficiente seguridad de que no vamos a ser atacadas por lo que estamos haciendo. El acompañamiento es discreto, se le explica a la víctima quiénes son y las actividades que realizan. (Martha, entrevista, septiembre, 2019)

En cuanto a la atención de denuncias las integrantes mencionaron que mediante redes sociales se busca realizar una denuncia ciudadana ya que, COLECTIVA no se encuentra preparada por el momento para proceder de manera penal. Las integrantes mencionan que se busca el reparo del daño y acompañar durante todo el proceso hasta darle solución al caso. Incentivando a la víctima a denunciar y brindarle la absoluta confianza. Uno de los principales obstáculos a los que se han enfrentado es el miedo que sienten las víctimas al momento de denunciar.

Le propusimos ir a denunciar y le dijimos que todas íbamos a acompañarla en el proceso (...) buscamos ayuda legal, buscamos ayuda psicológica, con abogados y periodistas llegamos a hablar para saber y decirle a las chicas que tenían un respaldo tanto como amigas, como legal, como psicológico siempre y cuando ellas quieran denunciar. Actualmente la chica tiene miedo y no quiso hacerlo, pero tenemos el antecedente: Dónde vive, dónde estudió, por cualquier cosa si algún día pasa algo, que nosotras esperamos que no, decir que aquí está la información, todo tratamos de guardarlo siempre (Martha, entrevista, septiembre, 2019)

COLECTIVA cuenta con los datos del agresor y en caso que ocurriera algo a la víctima por parte de éste, ellas cuentan con los datos para su localización. Las integrantes mencionan que las formas de violencia más denunciadas que ellas han atendido son AHS, maltrato, psicológico y físico, incluso ellas mismas han recibido amenazas por parte de terceros. Además del uso de *Facebook*, al que consideran su principal método de trabajo, COLECTIVA se da a conocer por panfletos que reparten por la ciudad y pegan en las calles. Le dan seguimiento a las víctimas que se acercan a ellas y afirman que mediante el uso de las redes sociales se sienten más seguras ya que temen a exponerse a algún ataque si se dan a conocer públicamente.

Me parece que es fundamental para nosotras, ese es el inicio literalmente y en parte la manera en que podemos comunicarnos y relacionarnos con las chicas. No es tan fácil como decir públicamente que yo apoyo a las chicas y yo voy a hacer que tal y tal paguen por eso. (Luz, entrevista, septiembre, 2019)

Ante los hechos de violencia que se han suscitado en el estado como COLECTIVA se han manifestado en redes y cada una de las integrantes de manera personal.

Pues en cuanto a la denuncia de esta chica, si la publicamos en *Facebook* y lo que hicimos fue escribir que reconocieran ciertos signos de violencia para no permitir que sucedan. No hemos sacado un comunicado oficial como diciendo que estamos en desacuerdo. Yo creo que en algún punto vamos a empezar a escribir, lo que pasó con la niña de seis años, que condenamos el hecho, todavía no lo hacemos, pero planeamos hacerlo. En nuestra individualidad, nosotras, más allá de este grupo nos hemos manifestado. (Luz, entrevista, septiembre, 2019)

Como COLECTIVA han recibido comentarios, ataques verbales y físicos por ser feministas y temen a futuras agresiones, aunque se mantienen en anonimato, algunos de sus agresores y compañeros sospechan que ellas son parte de COLECTIVA. Su manera de trabajo a parte de las redes sociales es mediante el arte urbano, haciendo carteles y pegándolos en vía pública, realizando pintas y llevando una agenda con actividades a realizar.

Solo que vamos empezando y tenemos intenciones de llegar muy lejos, tenemos por el momento calendario para un año entero y seguir viéndonos constantemente para hacer los trabajos y no dejarnos intimidar (...) nosotras pretendemos hacer las cosas es con el arte. Pintando lo que pensamos y ponerlo en la calle, porque es la manera creo yo en que la gente se va a educar. Porque la gente no va a ver lo que escribimos, va a ver lo que está pegado en la calle. Entonces es la manera en la que queremos actuar. (Martha y Luz, entrevista, septiembre, 2019)

COLECTIVA es una colectiva feminista que empieza, está constituida por estudiantes que tienen el interés por ayudar, acompañar y concientizar a las víctimas. Pretenden que su mensaje no solo se quede entre la CU de UAEM o en la sociedad morelense, sino que, llegue tanto a las mujeres fuera del *campus* universitario haciéndolas conscientes de la existencia de la violencia machista, así como, a las autoridades estatales y federales. Se mantienen activas hasta la fecha y continúan informándose y asesorándose de manera psicológica y legal para brindar un buen acompañamiento.

6.8 Morelos sin acoso (MSA)

Colectiva feminista que trabaja con sus propios medios, integrada por mujeres que buscan apoyar, orientar y concientizar a mujeres víctimas de violencia de género. No tienen relación con la UAEM. Las informantes quienes participaron brindando sus respuestas y experiencias fueron Samanta, Beatriz y Adriana. La colectiva tiene como principal herramienta las redes sociales, en este caso *Facebook* es su principal medio de trabajo ya que es el primer contacto con ellas.

Nos contactan a través de la página que tenemos en internet y a partir de ahí checamos la información de la persona que está solicitando que se haga la denuncia, hablamos, comunicación de manera telefónica (...) entablamos comunicación y vamos recabando todo lo que serían las pruebas para hacer el sustento de la denuncia y entonces, finalmente la colgamos en la página. (Samanta, entrevista, noviembre, 2019)

El primer contacto con MSA es mediante el uso de las redes sociales, es por este medio donde las víctimas proporcionan sus testimonios y las pruebas para realizar una denuncia pública a través del espacio en *Facebook*. Antes de que esto suceda las integrantes de MSA se ponen en contacto con la persona afectada vía telefónica para recabar todas las pruebas, pedir su autorización de hacer el caso público y después brindar el acompañamiento para canalizar a las autoridades correspondientes.

No hemos dado tan acompañamiento ya a denuncias de otro tipo, solamente pasamos la información, porque al ser una colectiva que hace trabajo voluntario nos es complicado a veces poder acompañar todo un proceso de denuncia. Si la persona que nos está contactando solicita otro tipo de apoyo por ejemplo que le digamos dónde puede denunciar, dónde puede levantar un acta ya le damos la información. (Adriana, entrevista, noviembre, 2019)

Debido a que son una colectiva que trabaja con sus propios medios, solo pueden brindar acompañamiento a la víctima orientándola a quién recurrir y canalizándola a las instancias correspondientes, MSA no acompaña los casos denunciados hasta el final ya que en el tema legal no están preparadas. Las integrantes señalan que son el puente de

comunicación para evidenciar a los violentadores. Además de partir de un punto central el cual es creer a la víctima.

Partir siempre de creerle a las denunciantes, de no victimizar nuevamente y priorizar lo que ella quiera hacer. Una vez que le explicamos cuál es nuestro protocolo a seguir y como las cosas que pueden suceder, una vez que se haga la denuncia puede ser que el acoso siga o que pasen algunas otras acciones, reformularle si quiere continuar con la denuncia, si quiere desistir o hacerla de otra manera, como siempre priorizar su seguridad y lo que quiera ella. (Samanta, entrevista, noviembre, 2019)

Lo que señala Samanta es de importancia ya que las víctimas al momento de presentar la denuncia (si es el caso) son revictimizadas, se pone en duda su testimonio e incluso temen por su seguridad. En el caso de las estudiantes universitarias, existe un temor a las represalias y a ser señaladas por las autoridades de la misma Universidad, así como por la CU. MSA como colectiva cuenta con un protocolo personalizado en el cual a grandes rasgos hacen uso de las redes sociales y brindan el acompañamiento a la víctima canalizándola con contactos con PDG que laboran en otras instituciones de apoyo.

Sobre los tipos de violencias más denunciada ante MSA son acoso, ciberacoso y violencia sexual, las integrantes llevan un registro de los casos denunciados que llegan a sus manos, como ya se ha mencionado, el acompañamiento termina hasta la canalización y es ahí donde termina el seguimiento, ya que las autoridades correspondientes se encargarán de dar solución o reparar el daño. Sobre los obstáculos que se les presentan como colectiva, el principal es la falta de recurso monetario, ya que, sin éste no es posible realizar algunas actividades o movilizaciones con las víctimas. Además, otro obstáculo que se presenta es el miedo por parte de las víctimas al ya no querer proceder con la denuncia.

Buscan denuncias por las redes sociales, pero no todo el tiempo, creo que han sido menos las que nos piden una canalización, solamente lo dejan como en publicar y se acaba el tema (...) para poderle dar seguimiento nosotras necesitaríamos tener dinero para la cuestión de la movilización y muchas cosas más para poder hacer el acompañamiento con las compañeras hasta el final como, si hay una denuncia ante el MP. Ese es uno de los obstáculos que tenemos. (Adriana y Beatriz, entrevista, noviembre, 2019)

En cuanto a la importancia de las redes sociales para MSA es fundamental, debido a que por estos medios las víctimas se sienten más seguras, confían en que la página, al tener muchas visitas dará a conocer su caso y hacerlo público sin tener que revelar su identidad. Las maneras en las que se manifiestan públicamente es mediante las redes sociales, hacen comunicados para ver que reacción tienen las autoridades del estado, así mismo, existe una alianza y apoyo con otras colectivas.

Ahorita no hemos hecho muchos eventos en espacios públicos, pero antes existían *tweets* callejeros a modo de denuncia. Hemos participado en algunas marchas como en “Ni una menos”. Ha sido parte de lo que hemos hecho, en algún momento hicimos "El muro de la vergüenza" en la UAEM para que las mujeres pusieran el nombre de sus agresores o pusieran alguna situación de acoso para visibilizar que en la universidad hay esas situaciones y ha sido una actividad que ya no le hemos dado continuidad por esta cuestión del tiempo pero que se ha hecho desde la colectiva. (Adriana, entrevista, noviembre, 2019)

En cuanto a agresiones y amenazas, como colectiva feminista, se han enfrentado a amenazas y malos comentarios cuando hacen las denuncias. “Siempre estamos como a la expectativa de que nos vayan a tirar nuestra página, porque ya nos sucedió una vez (...) ahí llegaron muchísimos *trolles* para denunciar nuestra página y que de esa manera quedara inhabilitada” (Beatriz, entrevista, noviembre, 2019).

6.9 Vivas Nos Queremos (VNQ)

MSA es una colectiva feminista que no trabaja en conjunto con UAEM ya que son totalmente independientes a la Universidad, ellas trabajan por su cuenta y usan las redes sociales como un recurso bastante útil, ya que la manera de contactarlas es por su página en *Facebook* donde las personas afectadas por la violencia pueden poner su denuncia pública y así proteger su identidad. Las denuncias que reciben corresponden principalmente a violencia sexual en espacios públicos y espacios virtuales. Como colectiva feminista independiente la falta de recurso monetario las frena en llevar más allá las denuncias, es decir, darles el seguimiento correspondiente con las autoridades y dar solución o reparo del daño, sin embargo, como ellas mencionan, cuentan con personas conocidas en las instituciones de atención para poder realizar una canalización a las víctimas.

Vivas nos queremos (VNQ) es una colectiva pequeña que va en crecimiento, algunas de sus integrantes pertenecen a otras colectivas, sin embargo, existe un trabajo en equipo entre ellas. La misión de VNQ es concientizar sobre el fortalecimiento de protocolos haciendo actividades como conversatorios, mesas de análisis para brindar una mejor atención en conjunto con la UAVV de UAEM. A diferencia de COLECTIVA y MSA, VNQ trabaja en conjunto con la UAVV UAEM, Anastasia lo describe de la siguiente forma.

Más bien somos como un puente, más que atender nosotros esos casos somos un puente que dirige y acompaña un poquito a las personas porque a veces es un poco tedioso como la ruta que tú puedes tener, entonces, lo que nosotros damos es como, pues, acércate a tal persona, o a tal organización o a tal institución para atender tu caso. (Anastasia, entrevista, diciembre, 2019)

VNQ es un puente entre la sociedad civil, ya que esta colectiva canaliza o redirecciona a las víctimas a instancias encargadas de atender los casos de violencia en donde también se les brinde asesoría jurídica. VNQ no realiza escraches ni denuncias públicas.

Las chicas nos piden "*escrachear*" (...) obviamente nosotras les creemos, pero para no meternos en problema como colectiva pedimos que haya una denuncia, si hay una denuncia lo podemos hacer, si no la hay, entonces la direccionamos a otras colectivas que son las que hacen acompañamiento a la fiscalía o a las que les dicen cómo hacer la denuncia o con quién hacerla y entonces ya después podemos darle esa difusión que ellas nos piden del caso. (Anastasia, entrevista, diciembre, 2019)

Al igual que las otras colectivas usan las redes sociales para darse a conocer y que la CU pueda llegar a contactarlas además de propiciar la confianza entre las víctimas para acercarse a una colectiva en lugar de una instancia ya que en éstas suele haber revictimización. En cuanto a las formas de violencia que llegan a la colectiva, se presentan casos de violencia sexual y violencia en el noviazgo.

El acoso es una cosa de todos los días, de maestros, de estudiantes entre estudiantes, de maestros a estudiantes, hemos sabido casos también de estudiantes a maestros, creo que el acoso es un tema aquí en la Universidad bastante fuerte el acoso sexual. (Anastasia, entrevista, diciembre, 2019)

Respecto a la forma de manifestarse, las integrantes de VNQ lo hacen de manera individual. La colectiva prefiere trabajar de manera institucional para evitar conflictos.

Como colectiva queremos que sea más institucional, no podemos ser tan confrontativas pero lo somos de manera individual, o sea, no a nombre de la colectiva porque queremos que la colectiva trabaje aquí y tú sabes que por cuestiones burocráticas e institucionales nos hubieran cerrado las puertas si llegamos siendo confrontativas, de manera individual si lo hemos hecho, pero como colectiva, vamos a platicar con la UAV de hacerlo de una manera un poco más formal pero obviamente siempre creyéndole a la víctima y siempre estando del lado de ella y viendo de qué manera se puede salvaguardar su integridad para atender estos casos. (Anastasia, entrevista, diciembre, 2019)

Como lo ha mencionado la informante, VNQ trabaja en conjunto con las instituciones oficiales de brindar atención especializada a víctimas de violencia y por el momento, se encuentran trabajando con la UAVV UAEM haciendo el proceso de denuncia más formal sin desestimar el testimonio de la víctima. En cuanto a agresiones y represalias en contra de la colectiva, no han sufrido amenazas, pero están conscientes de que pueden presentarse en cualquier momento y como colectiva feminista deben estar preparadas. La colectiva en su mayoría está formada por estudiantes universitarias pertenecientes a diferentes IES teniendo algunas integrantes que son trabajadoras y trabajadoras de UAEM, por lo que existe un vínculo entre las integrantes de la colectiva y parte de la CU.

Siempre tenemos vínculos con investigadoras, con otras profesoras, con otras estudiantes y justo como vimos que los casos de violencia antes de que pasara esto en la Universidad eran muy recurrentes que nos llegaran a la página, justo dijimos que uno de nuestros objetivos era atender primero a la UAEM y después cómo eso podía impactar o permear en otras universidades tanto públicas como privadas porque también nos han llegado casos de varias universidades privadas de acoso principalmente. (Anastasia, entrevista, diciembre, 2019)

Como colectiva feminista pretenden atender en primer lugar los casos de UAEM para después abarcar otras universidades. Como lo han expresado las demás integrantes de las colectivas feministas citadas anteriormente el HAS es la forma de violencia más registrada por parte de los varones en los espacios universitarios hacia las mujeres, no solo las

estudiantes son víctimas, también lo son las investigadoras, y administrativas lo cual lleva a interpretar que mediante un ejercicio de poder masculino dominante en estos espacios universitarios, se violenta a las mujeres y además, se reproduce la misma violencia que el Estado legitima.

6.10 Propuestas por parte de las víctimas

Al término de las entrevistas algunas informantes dieron propuestas sobre cómo combatir la violencia de género dentro de la UAEM campus norte, las cuales se numeran a continuación (Luisa, entrevista, diciembre, 2019; Anette, entrevista, diciembre, 2019; Sara, entrevista, diciembre, 2019 & Nelly, entrevista, enero 2020).

- Exigencia de acompañamiento legal
- Agilidad con el trámite de atención a casos, así como la recepción de propuestas para la implementación del protocolo
- Acciones concretas; destitución de profesores agresores
- Talleres de sensibilización a alumnos varones
- Credibilidad a las víctimas
- Propuesta de una unidad de emergencia en cuanto los alumnos sufran algún percance
- Más vigilancia, ya que la UAEM es muy grande
- Medidas de seguridad para controlar el acceso a la UAEM ya que está abierta a todo público y puede entrar cualquier persona
- Delimitar la UAEM del bosque
- La UAVV debe estar compuesta por gente que no tenga conflicto de intereses o que pertenezca a las unidades académicas donde está el problema ya que son factores que pueden alterar el proceso de denuncia y toma de decisiones
- Gente seleccionada y experta en el tema que, además, conozca los protocolos
- Las personas responsables deben estar enteradas de quienes son los implicados y al mismo tiempo pedir las pruebas, lo que implica recibir una orientación precisa a ambas partes y que sean informadas
- Implementar la PDG para capacitaciones al personal responsable

Los puntos anteriores son algunas propuestas de las víctimas a las autoridades universitarias que en su mayoría corresponden a la implementación de medidas de seguridad dentro del campus como lo son la delimitación y control de acceso a personas ajenas a la CU. Respecto al campus norte, está situado al norte de la ciudad de Cuernavaca, Morelos en la colonia Chamilpa, una colonia considerada como una de las más inseguras de la ciudad. Es constante escuchar que se suscitan actos delictivos como asaltos, robos de coches, negocios, asesinatos, narcotráfico y secuestros.

La UAEM *campus* norte colinda con el bosque y conecta con la autopista que lleva a Ciudad de México y conecta al centro de Cuernavaca. Al colindar con el bosque y tener unidades académicas en zonas más altas y alejadas donde el transporte público no llega, pone en riesgo a la CU ya que, no existe una delimitación entre el *campus* y el bosque lo que conlleva a que la gente ajena a la CU pueda acceder a la UAEM. Esto ocurre frecuentemente, vecinos de la colonia entran a robar, asaltar, acosar y hasta violar principalmente a las estudiantes. “A una vigilante la encerraron en un aula de la facultad de artes durante la huelga y la violaron. También a una profesora la acosa un alumno y un vigilante de los venados” (Anónima, comentario voluntario, octubre, 2018).

Testimonios como el anterior se escuchan en los pasillos de la UAEM. Las y los integrantes de la CU caminan con miedo e inseguridad dentro y fuera de la Universidad, cabe mencionar, que el equipo de seguridad de Los Venados UAEM es insuficiente y se reparten por días entre todos los *campus* de UAEM, es decir, dejan un *campus* sin vigilancia un día para acudir a otro. Además, en los accesos principales de la UAEM no se controla la entrada y salida de personas que transitan por el circuito universitario, al igual que los vehículos particulares y transporte público; por tales motivos, se exigen las medidas numeradas anteriormente.

Por otro lado, las exigencias hacia las y los encargados de la UAVV UAEM son la implementación de la PDG, la sensibilización, el no dudar del testimonio de la víctima y la integración de expertos en el tema a esta unidad. Es preciso señalar que toda la CU puede padecer alguna situación de violencia dentro de la Universidad, sin embargo, existe mayor probabilidad que las mujeres estudiantes sean violentadas, que como se ha ido discutiendo,

son el sector más vulnerable de la CU pero esto no exime a las investigadoras y administrativas de ser violentadas por parte de alumnos, docentes y administrativos varones.

Es primordial el escuchar a las víctimas y sus peticiones, no desestimar su testimonio y evitar la revictimización. Es de suma importancia el tener unas autoridades universitarias sensibilizadas que lleven a la práctica la PDG, es una tarea que debe empezar de arriba hacia abajo, es decir, desde la principal autoridad universitaria hasta el personal de vigilancia e intendencia. Es una tarea que llevará tiempo, pero en la cual se debe comenzar a trabajar.

Es evidente que las cifras de feminicidios en el estado de Morelos han incrementado con el paso del tiempo, aunque se cuenta con una AG las autoridades correspondientes no han implementado medidas de acción en contra de la violencia hacia las mujeres por lo que queda esperar que nuevos planes o estrategias surjan para erradicar este problema y si es que la misma UAEM se encuentra repitiendo el mismo patrón que el Estado.

VIII. Precisiones metodológicas

En este capítulo se describe el proceso metodológico empleado para llevar a cabo esta investigación de enfoque cualitativo. En esta etapa se respondieron a las preguntas de investigación, se comprobaron las hipótesis y se cumplieron los objetivos de la misma, se utilizaron estrategias de recolección de datos, registro y de la interpretación de los mismos, logrando así la identificación y caracterización de los obstáculos y desafíos que impiden la creación e implementación de los protocolos para prevenir, atender y erradicar la violencia de género en las seis universidades públicas autónomas, las cuales fueron UAS, UNAM, UG, UQ, UV Y UAEM; esta última considerada como el campo de estudio debido al fácil acceso tanto al campo como a las y los informantes y a la vez, tomando en cuenta un estudio exploratorio previo sobre la violencia escolar en el nivel superior (Loza, 2016), en el que se muestran resultados entorno a este problema siendo el principal la persistencia de la violencia en este nivel educativo por lo que se muestra una clasificación de violencia escolar dentro de la UAEM *campus* Chamilpa; así como los sentimientos vividos por los estudiantes respecto al problema, qué sujetos de la CU son los más violentados, los que son más violentos y en que unidades académicas se presentan estas prácticas, entre otros.

Una vez que teniendo en cuenta este panorama, se revisaron investigaciones como las de Díaz (2009), Zamudio, Ayala y Andrade (2012), Buquet, Cooper, Mingo y Moreno (2013), Frías (2017) entre otras y otros, donde se mencionan que la violencia persiste en el nivel superior tendiendo a ser silenciada y normalizada. En cuanto a esta situación surgió una pregunta central, ¿qué medidas se están tomando al respecto?

Un punto de partida fue la investigación de Ilizaliturri (2016), quien cita que de 32 universidades públicas solo cuatro cuentan con protocolos de intervención a la violencia con respecto al género vivida dentro de los muros universitarios. Hoy día se han sumado más universidades que han creado sus protocolos contra la violencia de género, sin embargo, aunque ha habido una iniciativa por parte de las autoridades universitarias. ¿Qué sucede en cuanto a la intervención para atender, prevenir y erradicar esta violencia? ¿Qué estrategias se implementan? Ante estas interrogantes, se procedió a la búsqueda de material documental y de archivo en relación a los protocolos de intervención siendo un tema poco estudiado y que recién se comienza a investigar.

Después del análisis de la bibliografía y la construcción del problema de investigación, se eligió la metodología la cual correspondió al enfoque cualitativo tomando de referencia a Izcarra (2014), quien menciona que la investigación cualitativa “representa un modo de análisis del mundo empírico que busca la comprensión de fenómenos sociales desde las experiencias y puntos de vista de actores sociales, y el entendimiento de los significados que éstos asignan a sus acciones, creencias y valores. Es decir, buscan saber lo que los actores saben, ver lo que ellos ven y comprender lo que ellos comprenden” (p.13).

Así mismo, se realizó una investigación acción ya que, se aportó información sobre la realidad que existe alrededor de los protocolos de prevención, intervención y erradicación de la violencia de género dentro de las universidades. Así lo mencionan (Hernández et al., 2006)

Su propósito fundamental se centra en aportar información que guíe la toma de decisiones para programas, procesos y reformas estructurales. (...) pretende propiciar el cambio social, transformar la realidad y que las personas tomen conciencia de su papel en ese proceso de transformación. (Hernández et al., 2006, p.706)

Como se mencionó, se realizó un estudio exploratorio previo (Loza, 2018) dejando varias preguntas en el aire que necesitaban ser respondidas en otra investigación con mayor tiempo a disposición y otros enfoques. En lo personal, la experiencia que se tuvo con el estudio anterior fue que se necesitan estudios con PDG y que las víctimas de violencia tienen mucho que decir. Sin embargo, por el miedo a represalias tienden a callar lo que está ocurriendo. En cuanto a la UAEM campus norte, se compone de la siguiente manera.

Escuela de Técnicos Laboratoristas, Escuela de Ciencias del Deporte, Dirección de Educación Multimodal, Facultad de Ciencias Agropecuarias, Facultad de Ciencias Biológicas, Centro de Investigación en Biotecnología (CEIB), Centro de Investigación en Biodiversidad y Conservación (CIByC), Centro de Investigaciones Biológicas (CIB), Facultad de Ciencias Químicas e Ingeniería, Instituto de Investigación en Ciencias Básicas y Aplicadas, Centro de Investigación en Ingeniería y Ciencias Aplicadas (CIICAP), Centro de Investigaciones Químicas (CIQ), Facultad de Contaduría, Administración e Informática, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Facultad de Farmacia, Facultad de Psicología, Facultad de Humanidades, Facultad de Arquitectura, Facultad de Artes, Instituto de Ciencias de la Educación. (Universidad Autónoma del Estado de Morelos, 2020)

Cabe señalar que el *campus* Norte se ubica justo al Norte de la ciudad de Cuernavaca en el Estado de Morelos, en la Colonia Chamilpa, considerada por los habitantes como una de las más peligrosas de la ciudad por sus constantes manifestaciones de delincuencia organizada. Sobre la delimitación, al tratarse de una zona boscosa el *campus* Norte limita con el bosque y con la autopista camino a Ciudad de México y que conecta al centro de Cuernavaca, sin embargo, no existe una delimitación tangible entre UAEM, bosque y autopista lo cual permite el acceso a cualquier persona desde estos puntos señalados, lo cual la hace insegura para la CU.

Por tales motivos, se eligió que el campo de estudio fuera la UAEM para posteriormente elegir la muestra, además de que la UAEM recién había elaborado y hecho público su protocolo (no de manera oficial hasta la fecha) el cual formó parte de los objetivos a analizar. Parte de los informantes que vivieron violencia dentro del *campus* pertenecieron a la población estudiantil y docente de la Universidad mencionada, todas ellas mujeres, de las cuales dos denunciaron a la UAVV de la UAEM.

Para llevar a cabo la recolección de datos se empleó la técnica de entrevistas semiestructuradas, para ello se tomó en cuenta a Hernández et al. (2006) y a Izcara (2014), quien la define de la siguiente manera.

- Ser íntima, flexible y abierta.
- Consiste en una reunión para intercambiar información entre una persona, (el entrevistador) y otra (el entrevistado) u otros (entrevistados).
- A través de preguntas y respuestas, se logra una comunicación y la construcción conjunta de significados respecto a un tema.
- No presentan una secuencia lógica de preguntas.
- El entrevistado juega un papel activo en la determinación del ritmo y dirección de la interacción verbal.
- El papel del entrevistador consiste en guiar al entrevistado en un caminar no predefinido.
- Permite al entrevistado expresar sus puntos de vista personales.

La entrevista semiestructurada, se basa “en una guía de asuntos o preguntas en las que el entrevistador tiene la libertad de introducir, preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre temas deseados (es decir, no todas las preguntas están predeterminadas)” (Hernández et al., 2006: 597). Mediante este tipo de entrevista las y los entrevistados proporcionaron la información requerida mediante preguntas sobre el problema de investigación, mismas que se realizaron de manera presencial (grupos feministas y comunidad universitaria) y vía *on-line* utilizando como recurso el *Software Skype* con la finalidad de tener el acceso a las y los informantes de una manera sencilla y cómoda, por ello no se debe olvidar el aprovechamiento de los medios digitales que mediante su uso para realizar entrevistas en línea ya que, resultaron ser un recurso bastante provechoso para la investigación. Una de las bondades de la entrevista en línea es que se trata de un recurso donde “entrevistar a las personas en su propio territorio, es la mejor estrategia. Permite que se relajen mucho más que si estuvieran en entornos menos familiares. La entrevista en línea posibilita que la gente conteste cómodamente desde el lugar que le es familiar, sin tener que desplazarse a un entorno desconocido” (Hamersley & Atkinson, 1994).

Para ello es importante preparar una guía de entrevista semiestructurada como instrumento principal y tomar notas sobre el comportamiento de las y los entrevistados en un diario de campo para posteriormente interpretar los resultados obtenidos.

En cuanto a los métodos de investigación en línea, son de gran utilidad en el campo de las ciencias sociales. El uso de estos métodos reduce la distancia del espacio, permitiendo que la investigación se internalice fácilmente sin el costo de viaje asociado habitual y puede ser valioso para los investigadores que se ponen en contacto con grupos o individuos que de otro modo serían difíciles de alcanzar, como los menos móviles físicamente (Cohen, Manion, & Morrison, 2007). Como complemento, Cohen et al. (2007) mencionan que tienen diferentes ventajas tales como que se realizan en tiempo real y en línea con conexión a *internet* y puede proveer gran espontaneidad dando lugar a respuestas inmediatas hacia el entrevistador. Por las razones explicadas en renglones atrás las metodologías *on-line* no se descartaron de ser utilizadas en esta investigación.

Para el muestreo, el primero que se empleó fue el intencional, mismo que el investigador elige en función de los objetivos y preguntas de investigación. Seguido, por el muestreo por conveniencia que consistió en la selección de aquellos individuos más accesibles al investigador (...) que pueden ofrecer mayor cantidad de información con el menor esfuerzo” (Izcarra, 2014. p.78 y 81). Por último, el muestreo de casos políticamente relevantes, que se refiere “a la selección de los actores que intervienen de modo más directo en la acción, por lo tanto, éstos son quienes pueden ofrecer una información más relevante en relación con el objeto de estudio” (Izcarra, 2014. p.82).

Las muestras en cadena o por redes (bola de nieve) fue otro tipo de muestreo empleado en el que Hernández et al., (2006) menciona que se trata de “participantes clave y se agregan a la muestra, se les pregunta si conocen a otras personas que pueden proporcionar datos más amplios, y una vez obtenidos sus datos, los incluimos también (p.568). Por otro lado, Izara (2014), hace mención de este muestreo como la “selección de la muestra a partir de la ayuda de varios informantes que actúan como guía en la selección de una serie de individuos ricos en información respecto al objeto de estudio específico de la investigación. A medida que aparecen integrados más informantes el número de potenciales participantes para la muestra se incrementa exponencialmente” (p.78).

El muestreo anterior fue empleado con la finalidad de llegar a los grupos feministas cuyo contacto se hizo mediante una primera persona quien tenía el contacto de algunas informantes. Una vez que se hizo el contacto con la primera, se hizo contacto con la siguiente a través de la primera informante. Las entrevistadas, estaban ligadas a la UAEM por lo que están al tanto de las situaciones relacionadas con la violencia de género que ocurren dentro del *campus*. La cantidad de personas que se pretendía entrevistar fueron 35 personas, cinco por cada grupo. Sin embargo, no se pudo obtener este número de personas ya que se pasaron diversas dificultades de las que se hablarán más adelante.

Se obtuvieron un total 15 entrevistas, seis personas que tuvieron participación en la creación de los protocolos, cabe mencionar que se entrevistó a un grupo de especialistas en el tema conformado por tres personas, aunque fueron entrevistada de manera grupal, cada una aportó su propia opinión; tres colectivas feministas de las cuales una persona habló a nombre de su colectiva, las otras dos respondieron de manera grupal, una docente y cinco estudiantes afectadas por violencia de género.

Es importante señalar los obstáculos que se presentaron para reunir a la muestra y el por qué se redujo tanto. Se pretendían aplicar alrededor de 35 entrevistas entre especialistas, víctimas y colectivas feministas, se comenzó a contactar a la muestra, sin embargo, en el caso de las y los especialistas solo cinco de tres universidades aceptaron. Se contactó con las universidades mencionadas por correo electrónico y por llamadas telefónicas no logrando conseguir respuesta y en algunos casos desconocían que existiera una unidad especial de género, proporcionando números y extensiones telefónicas donde nunca hubo respuesta o que estaban fuera de servicio. Por lo tanto, la muestra de especialistas en el tema quedo muy reducida a ocho participantes de los cuales tres pidieron ser entrevistados en grupo.

Misma situación ocurrió con las víctimas, muy difícil concebir las entrevistas ya que se trataba de mujeres pertenecientes a la CU, estudiantes en su mayoría y docentes. Las dificultades que se presentaron fueron el miedo a las represalias, dificultad para contar lo sucedido y crisis al recordar la experiencia. Algunas informantes no quisieron dar su testimonio y no quisieron ser grabadas por miedo a “¿Qué pasa si se entera mi agresor?”, “Aunque es anónimo, se va a enterar y me va a ir mal, mejor no” ... Frases como estas se presentaron al momento de realizar las entrevistas además de la cancelación por parte de las

informantes o desborde de sentimientos al momento de hablar que impidieron concluir las entrevistas hasta cancelarlas por petición. Es importante mencionar que hubo profesoras que en un principio quisieron dar su testimonio y al final decidieron que no, aunque se les aseguró el anonimato y protección de datos.

En cuanto a las colectivas feministas la mayoría quiso ser entrevistada de manera grupal, sin embargo, varias de las integrantes no accedieron a participar por proyectos o estar en desacuerdo al saber que se trataba de una investigación para la UAEM por lo que se obtuvo la participación de tres colectivas, dos de ellas compuestas por tres integrantes y una donde solo una integrante habló en representación de las demás.

8.1 Recolección, interpretación y análisis de datos

Para llevar a cabo este proceso se realizó el análisis de las 15 entrevistas realizadas a la muestra (especialistas, víctimas y colectivas) comenzando por identificar las categorías y subcategorías que se muestran en el Anexo 1, además, de analizar conceptos claves que se encuentran en el estado del conocimiento. Las técnicas que se utilizaron para esta investigación de entrada fueron la entrevista semiestructurada la cual tiene como objetivo: Identificar y caracterizar los obstáculos y desafíos que impiden la creación e implementación de los protocolos para prevenir, atender y erradicar la violencia de género en las universidades. Como se mencionó, esta investigación toma en cuenta tres grupos de informantes por lo que fue necesario elaborar tres tipos de entrevista semiestructurada correspondiente a cada grupo.

La primera entrevista fue dirigida a los especialistas, el instrumento constó de 14 preguntas elaboradas a partir del análisis de los protocolos correspondientes a las seis universidades que se seleccionaron para esta investigación. Las preguntas se basaron en las situaciones de violencia, tipos y modalidades más comunes vividas por las víctimas de la CU, la reacción de las autoridades ante estas situaciones, el ambiente hostil, la revictimización, las denuncias, medidas de acompañamiento a víctimas, sanciones a los agresores y seguimiento a los casos o denuncias (ver instrumento en el Anexo 2) Quedando de la siguiente manera.

Tabla 22

Subcategorías y preguntas para las personas encargadas de la elaboración de los protocolos

Subcategorías	Preguntas
Situaciones de violencia, tipos y modalidades más comunes manifestadas por las víctimas	9. ¿Qué tipo de violencia son las que se han registrado en las denuncias?
Reacción de la autoridad	1. ¿Cómo nace la idea de crear un protocolo contra la violencia de género en la Universidad? 2. ¿Cómo se interesó/involucró en el tema y desde que año? 3. ¿Cuáles son sus temas de investigación? 4. ¿Cuáles fueron los factores que impulsaron que en su Universidad se trabajara el tema de los protocolos? 5. A usted, ¿Quién o quienes lo invitaron a participar? 14. A su juicio, ¿Cuáles han sido los principales obstáculos que se han presentado para la implementación del protocolo?
Ambiente hostil	6. ¿Qué obstáculos se atravesaron para la creación del protocolo?
Revictimización	8. ¿Cómo se evita la revictimización de las personas que denuncian?
Denuncias	11. ¿Cómo se le da difusión a la instancia encargada de atender las denuncias?
Medidas de protección y acompañamiento	10. ¿De qué manera se protege la integridad de la persona que denuncia?
Sanciones	13. Cuando se demuestra la culpabilidad de la persona que agrede, ¿Qué tipo de sanciones se implementan?
Capacitaciones	7. ¿Cómo se capacita al personal encargado de atender las denuncias?
Seguimiento	12. ¿Cómo se les da el seguimiento a los casos denunciados?

Elaboración propia a través del análisis de los protocolos de las seis universidades (Comité de Equidad de Género de la Universidad Autónoma de Sinaloa, 2010), (Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, 2013), (Universidad Veracruzana, 2013), (Universidad de Quintana Roo, 2012), (Oficina de la Abogada General, 2016), (Comité de Igualdad de Género, 2017) (Procuraduría de los Derechos Académicos & Comisión de Legislación Universitaria y Comité Adjunto, 2019) y la lectura del libro Metodología de la investigación de Hernández et. al (2006) y del análisis del proyecto de Cisterna (2005), la pregunta de investigación, preguntas subsidiarias, objetivo general y objetivos específicos.

La segunda entrevista fue elaborada para las víctimas de violencia de la CU de LA UAEM, consistió en 13 preguntas tomando en cuenta el estado del conocimiento, y el PUAEM. Las preguntas se basaron en las situaciones, tipos y modalidades de violencia padecidas dentro del *campus*, la reacción de las autoridades, así como la reacción de los pares, el ambiente hostil, la revictimización, la manera de denunciar lo ocurrido, las medidas de acompañamiento y protección proporcionadas, las sanciones a los agresores y el seguimiento a las denuncias o casos (ver instrumento en el Anexo 3) como se muestra a continuación.

Tabla 23

Subcategorías y preguntas para las estudiantes víctimas de violencia dentro de la UAEM

Subcategorías	Preguntas
Situaciones de violencia, tipos y modalidades más comunes manifestadas por las víctimas	1. ¿Cuál fue tu experiencia dentro de la Universidad en cuanto a la violencia?
Reacción de la autoridad	4. ¿Cómo fuiste tratada por las autoridades universitarias?
Reacción de pares	8. ¿Se lo contaste a tus amigos o conocidos? ¿Cuál fue su reacción? 10. ¿Conoces el Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención Temprana de Casos de Violencia en la UAEM? ¿Qué opinas al respecto? 11. ¿Qué recomendarías para mejorar la atención en las instancias o el protocolo? 13. ¿Cómo te sientes ahora?
Ambiente hostil	3. ¿Cómo te sentiste durante el proceso de denuncia o al contar tu experiencia? 12. ¿Cómo te sientes dentro de la Universidad?
Revictimización	9. ¿Cómo te sentiste al contar tu experiencia?
Denuncias	2. ¿De qué manera denunciaste o a diste a conocer lo que te ocurrió?
Medidas de protección y acompañamiento	6. ¿Qué tipo de acompañamiento recibiste por parte de las instancias a dónde acudiste?
Sanciones	5. ¿Qué sanción recibió tu agresor?
Seguimiento	7. ¿Se está llevando el seguimiento de tu caso?

Elaboración propia a través del análisis del estado del conocimiento, PUAEM (Procuraduría de los Derechos Académicos & Comisión de Legislación Universitaria y Comité Adjunto, 2019), la lectura del libro Metodología de la investigación de Hernández et. al (2006), del análisis del proyecto de Cisterna (2005), la pregunta de investigación, preguntas subsidiarias, objetivo general y objetivos específicos.

La tercera entrevista fue elaborada para las colectivas feministas que han trabajado con víctimas de violencia no solo de la CU de LA UAEM, también con víctimas de violencia fuera del *campus*. La entrevista consistió en 10 preguntas tomando en cuenta los protocolos de las seis universidades mencionadas, material bibliográfico, así como la observación de los escraches, la asistencia a reuniones y material en redes sociales de las colectivas. Las preguntas se basaron en las situaciones, tipos y modalidades de violencia padecidas dentro del *campus*, la reacción de las autoridades, reacción de los pares, el ambiente hostil, las denuncias o casos, las sanciones a los agresores y el seguimiento a las denuncias o casos, así como las medidas de acompañamiento y protección proporcionadas, (ver instrumento en el Anexo 4) que se presentan en la tabla siguiente.

Tabla 24

Subcategorías y preguntas para las colectivas feministas

Subcategorías	Preguntas
Situaciones de violencia, tipos y modalidades más comunes manifestadas por las víctimas	5. ¿Qué formas de violencia son las más denunciadas?
Reacción de pares	1. ¿Cómo trabaja el grupo en conjunto con la UAEM? 3. ¿Cómo atiende el grupo las denuncias realizadas por los integrantes de la comunidad universitaria? 8. ¿Qué papel cumplen las redes sociales para su organización? 9. ¿Cómo se han manifestado públicamente ante estos hechos? 6. ¿Cómo se da a conocer el grupo ante la comunidad universitaria?
Ambiente hostil	10. ¿Tiene temor o han recibido amenazas/represalias?
Denuncias	2. ¿De qué manera la comunidad universitaria recurre a ustedes?
Medidas de protección y acompañamiento	4. ¿De qué manera se le brinda atención a la persona afectada? 7. ¿Cómo se da el seguimiento a los casos de violencia registrados?

Elaboración propia a través del análisis de los protocolos de las seis universidades (Comité de Equidad de Género de la Universidad Autónoma de Sinaloa, 2010), (Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, 2013), (Universidad Veracruzana, 2013), (Universidad de Quintana Roo, 2012), (Oficina de la Abogada General, 2016), (Comité de Igualdad de Género, 2017), (Procuraduría de los Derechos Académicos & Comisión de Legislación Universitaria y Comité Adjunto, 2019), lectura del artículo “Activismo feminista en las universidades mexicanas: la impronta política de las colectivas de estudiantes ante la violencia contra las mujeres” (Cerva, 2020), la lectura del libro Metodología de la investigación de Hernández et. al (2006) y del

análisis del proyecto de Cisterna (2005), la pregunta de investigación, preguntas subsidiarias, objetivo general y objetivos específicos.

Para continuar con este apartado, el diario de campo fue un elemento de apoyo para la toma de notas sobre los detalles como el lenguaje corporal de las y los informantes, la manera de expresión y comportamiento al momento de realizar las entrevistas. Fue de apoyo para recuperar detalles sobre la aplicación del instrumento, así como de los momentos donde se asistió a las reuniones y puntos de encuentro para tratar temas relacionados para contribuir y posteriormente dar a conocer el protocolo de la UAEM y denuncias públicas por parte de la CU.

Cabe hacer mención que dado a que el tema de investigación maneja información delicada y se puede manifestar cierta susceptibilidad por parte de las y los informantes, se les pidió su consentimiento para llevar a cabo las entrevistas aclarando que toda la información proporcionada sería protegida y publicada bajo su aprobación. Por lo tanto, los nombres usados en esta investigación y publicados en los resultados han sido cambiados con la finalidad de proteger los datos personales y el anonimato de las y los sujetos participantes en este proyecto haciendo uso del llenado de la carta de consentimiento informado.

8.2 Estrategia de análisis

Se comenzó con el proceso de datos realizando las transcripciones de los audios de las entrevistas a formato *Word*, con la ayuda del software F4, una recopilación de imágenes obtenidas de los espacios donde se realizaron las denuncias públicas por parte de las estudiantes de la UAEM y la lectura del diario de campo. Por lo que se logró recopilar, 15 entrevistas (de las cuales cinco se realizaron en línea; dos usando *Skype*, dos por video llamada de *Whatsapp* y una mediante *Hangouts*; y 10 de manera presencial) como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 25
 Datos de la muestra

Población	Informantes	Procedencia	Total
Especialistas en el tema de los protocolos	Gema	UMSNH	3 especialistas
	Andrea		
	Rubí		
Colectivas	Perla	UQR	1 especialista
	Arturo	UAEM	1 especialista
	Mariana, Diana, Luna		1 grupo especialista
	Luz, Carmen y Martha		COL
Samanta, Beatriz y Adriana	MSA		
Afectadas	Anastasia	VNQ	6 afectadas
	Yazmín	UAEM	
	Luisa		
	Nelly		
	Sara	UAEM EX	
	Anette	UAEM DOCENTE	
Total de la muestra	Nina	UNAM/UAEM	15 entrevistas
	21 informantes	3 universidades 3 colectivas	

Elaboración propia conformada por datos de la muestra obtenidos de la investigación.

El siguiente paso consistió en la codificación de los datos, se consultó el material bibliográfico de Coffey y Atkinson (2003) quienes recomiendan realizar una vinculación entre los conceptos y los datos empezando por identificar temas y patrones clave. Esto es, organizando, manipulando y recuperando los segmentos más significativos de los datos. “La manera común entre hacerlo es asignándoles etiquetas o membretes a los datos basados en conceptos a este proceso suele llamárselo codificación.” (Hemsley & Atkinson, 2003, p. 43). Los mismos autores señalan que la codificación es parte del proceso de análisis. Así mismo Dabenigno (2017) lo expone de la siguiente manera.

Se pueden codificar directamente los documentos de texto de cada entrevista insertando códigos del listado como como “comentarios”. Para generar las salidas de bancos de citas por tema o código, se pueden armar archivos separados para cada categoría o conjunto de categorías (familias). (Dabenigno, 2017, p.47)

Esto es, en cada entrevista se asignó una palabra clave para identificar tanto obstáculos y desafíos que se presentan para la implementación y creación de los protocolos contra la violencia de género en las universidades públicas, obstáculos para realizar denuncias de las violencias dentro de la Universidad, así como la revictimización por parte de las autoridades universitarias y otras instituciones externas encargadas de brindar el acompañamiento y seguimiento a los casos de las víctimas.

The image shows a transcript of an interview with a list of codes on the right. The transcript is as follows:

Zunaxi: ¿Cómo te sentiste al contar tu experiencia? 00:07:02-9

Anette: ¿Ahorita? 00:07:02-9

Zunaxi: La primera vez que a contactaste. 00:07:02-9

Anette: La primera vez que la conté estaba enojada, estaba decepcionada, hasta cierto punto si me hicieron creer que era mi culpa porque al decirme que yo seguramente había dado pie a... pues automáticamente me sentí que yo tenía la culpa de algo, entonces tuve mucho tiempo que estar trabajando pensando qué había hecho, qué había dicho, repasar cada clase que daba, cada momento, cada paso, tuve que pensar en todo hasta que me di cuenta que no era mi culpa. Quienes me ayudaron a ver eso fueron mis alumnas porque tampoco ellas habían hecho nada, tres de ellas eran lesbianas y a ellas las acosaba de una manera mucho más hostil, intentando decirles que ellas no sabían lo que era estar con un hombre y que por eso hacían eso de desdén con él y por suerte nunca llegó a mayores a ninguna, nos hizo nada realmente físico pero emocionalmente sí, a todas de alguna manera nos volvió vulnerables, a mí me volvió vulnerable, a mí me hizo pensar que no importaba absolutamente nada, no importaba ni que fuera maestra, ni que fuera alumna, ni que fuera directora, no importaba, simplemente era mujer y en ese momento a él no le importaba más que eso, que fuera una mujer. Me di cuenta de que no podía entablar una conversación con mis demás

The list of codes on the right is:

- Zunax RV (Enojo)
- Zunax RV (Culpa)
- Zunax RA (Revic) Culpan a la víctima de lo sucedido
- Zunax Exp (H/S): El acoso se volvió más fuerte con estas estudiantes por su preferencia sexual, el agresor exalta su masculinidad
- Zunax RV (Impotencia) Consecuencias emocionales de sentimientos de vulnerabilidad por ser mujer
- Zunax RV (Inseg): Descendí en sentimientos de inseguridad para dirigirse a sus alumnas hombres temiendo miedo de que la situación se repitiera.

Figura 9. Memos o notas en entrevista a informante

Como se puede apreciar en la tabla (Anexo 5) se identificaron las categorías y subcategorías con una palabra clave resaltada en un color distintivo lo cual facilitó el análisis de las entrevistas.

La codificación de los datos cualitativos le permite al investigador reconocerlos y recontextualizarlos, así como para obtener una visión fresca de lo que posee (..) una vez terminada la codificación es preciso interrogar a los datos y explorarlos de manera sistemática para generar el significado. (Hemsley & Atkinson, 2003, p. 54)

Simultáneamente se llevó a cabo el análisis tomando en cuenta la cita anterior, revisando las preguntas de investigación y los objetivos para después revisar que los datos obtenidos respondieran a estos para realizar este proceso. Como mencionan los autores anteriores, “Primero, los datos codificados necesitan recuperarse (...) han de ser expuestos de tal manera que puedan leerse con facilidad (...) Segundo, jugar con códigos y categorías y explorar los

que fueron creados” (Hemsley & Atkinson, 2003, p. 54-55). Por tal motivo también se revisó el material recabado nuevamente, las entrevistas y las notas de campo lo cual contribuyó a estructurar la información obtenida y a darse cuenta de la nueva información obtenida por las y los informantes con los datos obtenidos. Posteriormente, como lo menciona Dabenigno (2017), en la revisión de entrevistas se generaron notas o memos que “permiten analizar y reflexionar acerca de la conducción y manejo de del “contrato” de la entrevista, el funcionamiento de la guía de pautas y brindar información de la situación de la entrevista y las personas entrevistadas” (p.29). La misma autora describe la codificación en los siguientes puntos (Dabenigno, 2017, p. 34-35).

- La codificación es el proceso analítico por medio del cual se fragmentan, conceptualiza e integran datos para formar una teoría.
- Los datos se resumen, codifican y descomponen en temas, grupos y categorías.
- Gama de enfoques que ayudan a la organización, recuperación e interpretación de datos.
- El investigador creará códigos que vinculen todos los fragmentos de sus casos entrevistados sobre un mismo tema, pero también conectan las nociones teóricas con las ideas que aparecen en sus datos.

Una vez tomando en cuenta el material bibliográfico anterior se procedió a la elaboración del libro de códigos que se puede apreciar en el Anexo 6. En el que se crearon los memos, notas o etiquetas con la información que fue brindada por las y los informantes dando paso al análisis de los datos obtenidos. Para ello, se retomó a Hemsley y Atkinson (2003) basados en argumentos de Denzin (1989) y Rieseeman (1993); sugieren que el análisis narrativo ya que se considera “la manera como los actores sociales producen, representan y contextualizan su experiencia y conocimiento personales” la narrativa (...) relato de secuencia de acontecimientos que tienen importancia para el narrador y su público” (p.64).

Es decir, que con base a las experiencias proporcionadas por las y los informantes se puede obtener la información que el investigador busca a modo de narración de los acontecimientos o experiencias vividas. “Las narrativas (...) se pueden recopilar “naturalmente” por ejemplo grabándolas a medida que se dan durante la observación participante en el ámbito de la investigación. De manera alterna, también se pueden

solicitar durante entrevistas de investigación” (Hemsley y Atkinson, 2003, p.66). Además, Hemsley y Atkinson (2003) en Riessman (1993), mencionan que las narrativas son también un género común a partir del cual volver a contar o acabar de aceptar los tiempos y acontecimientos particularmente sensibles o traumáticos (...) como el divorcio o la violencia (p.67).

Tal como se menciona en el material citado anteriormente, usando la narrativa es que se realizó la interpretación de los datos obtenidos mediante la realización de entrevistas semiestructuradas a la muestra (especialistas, víctimas y colectivas), fue una herramienta útil ya que respondió a las preguntas y objetivos de investigación, además, de la obtención de información relevante brindada por las y los informantes, misma que se puede visualizar en el siguiente capítulo.

IX. Obstáculos y desafíos encontrados

Este estudio tuvo como finalidad identificar y caracterizar los obstáculos y desafíos que impiden la creación y la implementación de los protocolos para prevenir, atender y erradicar la violencia de género en las universidades públicas. Los objetivos subsidiarios, consistieron en describir las formas de violencia que se presentan en la PDA, la importancia del proceso de denuncia por parte de las víctimas, así como el análisis del Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención Temprana de casos de Violencia en la UAEM, A lo largo de la redacción de esta tesis se respondió a la pregunta de investigación y a las preguntas subsidiarias sobre cuáles son las formas de violencia que se presentan en la CU y qué elementos debería considerar la propuesta del Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención Temprana de casos de Violencia en la UAEM.

En cuanto al estado del conocimiento, nos encontramos con que la violencia continúa manifestándose en las universidades, aunque se trata del nivel de estudios superior, este problema persiste presentándose en diversas prácticas como son el AHS, abuso sexual y acoso laboral dentro de los *campus*. La literatura señala a las y los estudiantes como el sector más vulnerable de la CU, sin embargo, esto no exime al sector de las y los docentes, así como al de las y los administrativos a ser víctimas de estas prácticas de violencia tanto por parte de las y los estudiantes, así como de sus superiores o entre los mismos sujetos. Se pueden ver diversas manifestaciones de violencia en torno al género ya que los estudios en el nivel

superior señalan a las mujeres como las principales afectadas de estas prácticas por personas del sexo masculino con alguna posición de poder.

Después de revisar el estado del conocimiento, se procedió a revisar reglamentos internacionales, nacionales y estatales sobre la prevención, combate y erradicación de la violencia de género. Se analizaron los protocolos de las seis universidades mencionadas a lo largo de este documento para posteriormente realizar una comparación entre reglamentos y protocolos y así identificar cuáles son los fallos, qué cumplen y qué no; por qué si se cuenta con ellos no están dando resultados.

Se obtuvo una muestra que se fue reduciendo debido que también esta investigación presentó obstáculos al tratarse de un tema delicado que llegó a afectar emocionalmente a las víctimas y que en algunas y algunos especialistas del tema causó ruido que posiblemente propició su silencio al limitarse a participar. Durante el trabajo de campo se realizaron las entrevistas para cada sector de la muestra, especialistas, víctimas y colectivas feministas. Como fue mencionado, la muestra quedó corta, sin embargo, la información proporcionada por cada sector resultó valiosa para cumplir con los objetivos de esta investigación.

Cabe mencionar, que la reducción considerable de la muestra al aplicar las entrevistas realizadas para esta investigación, de un total de 25 víctimas, 12 se negaron a publicar su entrevista y siete no acudieron a la cita. En cuanto a las 12 informantes que se negaron a publicar su entrevista, los motivos fueron: crisis de ansiedad, miedo, preocupación y estados de parálisis al hablar de sus experiencias por lo que decidieron parar la entrevista negarse a continuar y pedir que éstas no se publicaran. Sobre estas reacciones, Frías (2018), en Walby y Myhill (2001) señala que existen factores que pueden ser revictimizantes a la hora de aplicar un instrumento.

La forma en que se realiza la entrevista o aplicación del cuestionario, la confidencialidad, la preparación del entrevistador/a y el entrevistado/a, el marco muestral, la forma en que se aplica la entrevista, la operacionalización de las definiciones y la contextualización del evento respecto a otros eventos. (Walby & Myhill, 2001; Kubiak et al., 2012)

En particular, la contextualización de los eventos en cuanto a las víctimas, ocurrieron dentro y fuera de la Universidad, sobre estos últimos, el compartir el mismo espacio, víctimas

y agresores, provocó los sentimientos mencionados en las informantes los cuales obstaculizaron las entrevistas. “Aunque me pongas un alias, él va a saber que soy yo y prefiero llevar la fiesta en paz, terminar mi licenciatura y largarme de aquí” (Anónima, septiembre, 2019). “¿Podemos parar? (llanto) no quiero seguir, por fa, no publiques esto” (Anónima, noviembre, 2019)

Las citas anteriores son algunas respuestas que se obtuvieron al momento de realizar las entrevistas a víctimas de violencia. En lo personal, el llevar a cabo las entrevistas fue un reto, y hubo muchas dificultades, entre ellas el no romperse junto con las víctimas, fue uno de los grandes retos. En cuanto a la muestra correspondiente a las y los especialistas, como ha sido señalado, se recibieron negativas por parte de las y los responsables de las unidades de género de algunas universidades, logrando obtener al igual que en el caso de las víctimas una muestra muy baja.

Sobre las colectivas feministas, el principal obstáculo fue el reunir las en grupos ya que, querían ser entrevistadas como tal. Algunas tenían actividades por realizar, estudios pendientes, entre otras actividades relacionadas con el activismo y escuela, por lo tanto, se obtuvieron como resultado la participación de tres colectivas feministas con la participación de siete informantes en total (ver tabla).

Frías (2018), hace mención que las víctimas transitan por dos tipos de estados que ella llama estrategias para hacer frente a las situaciones de violencia las cuales se muestran a continuación.

Tabla 26

Estrategias para hacer frente a las situaciones de violencia

Estrategias	Descripción
Pasivas, evasivas, emocionales	Afrontamiento que se traduce en la evasión o negación de la realidad desagradable. Se basan en las emociones, ya que a partir de la modificación de emociones se trata de superar las emociones
Activas, comprometidas, conductuales	Abordan las verdaderas causas del problema. Se centran en la solución del problema al utilizar estrategias centradas en las causas asociadas al problema asociado a la violencia

Elaboración propia a partir del artículo “Violación e intento de violación de mujeres, patrones de búsqueda de ayuda y denuncia. Un análisis a partir de la ENDIREH 2016” (Frías, 2018).

En la tabla anterior existen dos situaciones en las cuales las víctimas se niegan a aceptar lo sucedido y prefieren permanecer en silencio por diversas emociones tales como el miedo, ansiedad, estrés, etc. Mientras que por otro lado existen aquellas víctimas que quieren hablar y dar a conocer lo sucedido ya sea para exigir justicia o para dar a conocer sus experiencias y contribuir a la prevención y erradicación de las prácticas de violencia.

Frías (2018) hace mención de un proceso de búsqueda de ayuda, el cual se inicia

Una vez que las mujeres definen un determinado acto o conducta como constitutivo de violencia y, como consecuencia, lo etiquetan como algo inaceptable. Una vez que identifican el problema y desarrollan un sentimiento de indignación y rabia, el siguiente paso es decidir si van a pedir ayuda o no (...) los sentimientos de vergüenza y culpabilidad socialmente construidos, el miedo, así como la baja autoestima, pueden socavar la intención de buscar algún tipo de ayuda. (Frías, 2018, p. 243-244)

El argumento anterior señala que la búsqueda de ayuda es un proceso difícil de asimilar por las víctimas, ya que factores como los sentimientos determinarán la acción o no acción de buscar ayuda, así como el denunciar y hablar de lo ocurrido para exigir justicia y evitar la reproducción de la violencia.

Al tomar en cuenta a Frías (2018), se respetó la decisión de algunas informantes de no publicar sus testimonios ya que esta investigación no debe considerarse un espacio

revictimizante, lo que se pretende es mostrar los obstáculos y desafíos para la creación e implementación de los protocolos contra la violencia de género en las universidades que se presentan a continuación.

9.1 Los obstáculos

Se sabe que las IES tienen la obligación de contar con los protocolos contra la violencia de género para su prevención, gestión y erradicación señalado por ANUIES y la LGE. Ha sido un proceso difícil, de trabajo arduo de las y los especialistas y sin olvidar el esfuerzo de alzar la voz por parte de las víctimas, así como la participación y apoyo por parte de la CU. A lo largo de este proceso se han presentado acontecimientos que marcaron la historia de las universidades haciendo la lucha contra violencia de género que se vive dentro de ellas, la cual, se normaliza, se oculta y se silencia con tal de no manchar el nombre de las instituciones.

Ante lo mencionado es importante señalar que desde 2016 se empezó a hablar de los protocolos y, hoy día, no todas las universidades cuentan con estos reglamentos; y aquellas que cuentan con ellos atraviesan por diversos obstáculos desde el planteamiento para su creación hasta su implementación. En relación a los obstáculos que se presentan para la creación e implementación de los protocolos contra la violencia de género en las universidades, las y los informantes proporcionaron a través de las entrevistas semiestructuradas de qué se tratan estos obstáculos, así como el proceso de propuesta y creación de los mismos. Tanto especialistas, víctimas y colectivas narraron desde su punto de vista los fallos que se suscitan desde el momento de acudir con las autoridades correspondientes a realizar la denuncia hasta el proceso de atención y canalización de las víctimas, así como al seguimiento de los casos denunciados.

Desde la perspectiva de las y los especialistas se encontraron los siguientes obstáculos:

Tabla 27

Obstáculos para la elaboración e implementación de los protocolos contra la violencia de género

Informantes	Universidad	Obstáculos
José	UAEM	Abuso de autoridad, ejercicio y abuso de poder por parte de los docentes
		Falta de capacitación
		Falta de sensibilización
		Miedo y temor por parte de las víctimas
		Miedo a las represalias por parte de las víctimas
		Falta de recurso
		Falta de PDG
		Falta de trabajo en equipo
Mariana Diana Luna	UAEM	Falta de coordinación y trabajo en equipo
		Falta de compromiso de la PDA
		Falta de interés de la Rectoría
		Falta de recurso
		Perfil de las personas encargadas de brindar atención
		Falta de acompañamientos
		Falta de respuesta
		Fomento a la denuncia
		Ignorar las propuestas para mejorar el protocolo
		No tomar en cuenta las aportaciones con enfoque feminista y PDG
Andrea	UMSNH	Falta de capacitación
		Resistencia por parte de la administración
		Integración del Consejo Universitario por varones
		Solo cumplir por salir del compromiso político
		Poco personal en las defensorías
Gema	UMSNH	Encubrimiento de agresores
		Rechazo de las propuestas con enfoque feminista para la realización del protocolo
		Aceptación, reproducción y normalización de la violencia
		Ideas políticas de los directivos
		Ocultar el problema por parte de las autoridades universitarias
		Ignorancia sobre el tema
		Cambio de rectoría detuvo el proceso de creación del protocolo
		Falta de interés en salvaguardar la integridad de la CU
		Falta de capacitación de las autoridades académicas
		Miedo por parte de las víctimas ya que al agresor se le informa quién lo denuncia
		No existe seguimiento a las denuncias
Poder de los funcionarios para proteger y encubrir a los agresores		
No se aplican sanciones		
Perla	UMSNH	No contar con un protocolo bien estructurado atrasa las denuncias
		Diferente modo de atención dependiendo de que profesor se trata
		No existe la PDG
		Conflictos de interés
		Las autoridades universitarias modifican el protocolo quitando la Teoría Feminista

		Desconocimiento del proceso de denuncia por las personas afectadas
		Falta de PDG en la DDU
		Falta de sanciones
		No hay recurso ni tiempo por parte de la Universidad
		Crisis económica
		El recurso federal es por concurso
		Falta de apropiación del protocolo por parte de los profesores varones
		Falta de capacitación a los docentes
		Desconocimiento del protocolo por la CU
		Falta de capacitación para identificar las situaciones de violencia
		Falta de capacitación a docentes y empleados de la Universidad así como al personal que recibe denuncias
Nadia	UQR	Falta de confianza del personal
		No hay una unidad especial en género que atienda las denuncias, todo lo realiza el área jurídica
		No hay sanciones
		La víctima debe realizar su denuncia ante las autoridades estatales ya que la Universidad solo presentará medidas cautelares
		Falta de seguimiento a casos

Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas a las y los especialistas que participaron en la elaboración de los protocolos contra la violencia de género de las universidades correspondientes.

Con los datos proporcionados por las y los especialistas el principal obstáculo coincide con la voluntad de las autoridades universitarias, ya que la falta de interés o desconocimiento del tema además de la normalización, les impide crear una buena estrategia para prevenir y combatir la violencia de género en las universidades. Aunado a ello el preservar el prestigio y reconocimiento de las IES se opta por silenciar la violencia. Aun creados los protocolos, su estructura y gestión no es la correcta, no guarda la integridad de las víctimas, no tienen PDG, no realizan el seguimiento de los casos; esto también se debe a la mala capacitación, el perfil de las personas a cargo de llevar a cabo la aplicación de estos protocolos, sumando una falta de sensibilización, así como de acompañamiento. Además, se cuenta con pocas denuncias lo que se debe al miedo por las represalias de parte de los agresores hacia las víctimas.

En el caso de la UAEM el proceso de mediación sigue siendo empleado en la PDA y es contemplado en el PUAEM, esto provoca el miedo y da puerta a la revictimización que conlleva a las víctimas a no denunciar lo sucedido. La falta de interés por las autoridades y

del personal responsable de la aplicación de los protocolos, así como la falta de capacitación y sensibilización impiden la correcta aplicación de estos documentos. Así mismo, provoca que las víctimas no se acerquen a denunciar lo sucedido. En el personal responsable de implementar los protocolos existe también la falta de interés, así como una falta de organización y de trabajo en equipo, a ello se le suma la falta de PDG.

Ahora bien, desde la perspectiva de las víctimas se presentan los siguientes obstáculos.

Tabla 28

Obstáculos para la elaboración e implementación de los protocolos contra la violencia de género por parte de las víctimas

Informantes	Universidad	Obstáculos
Yazmín	UAEM	Desconocimiento del protocolo por lo que recurrió a acompañamiento externo Revictimización Mediación por parte de la coordinación de su unidad académica Justificación de la conducta de agresor por parte de las autoridades de su unidad académica Falta de interés Falta de capacitación Falta de sensibilización Maltrato por parte de las autoridades universitarias Miedo y angustia a las represalias Mala organización Desinformación del caso
Nelly	UAEM	Indiferencia de las y los docentes No se atienden correctamente las denuncias Impunidad Falta de capacitación Falta de sensibilización Falta de asesoría Protocolo ambiguo y poco claro No hay sanciones Proceso de conciliación
Anette	UAEM	Normalización del problema Falta de capacitación de las autoridades universitarias Falta de apoyo de las autoridades universitarias Revictimización Falta de sensibilización Desconocimiento del protocolo
Sara	UAEM	Indiferencia por parte de las autoridades universitarias Falta de sensibilización Encubrimiento del agresor Indiferencia Falta de acompañamiento
Carmen	UNAM/UAEM	Desconocimiento e ignorancia por parte del personal académico del problema Falta de capacitación

Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas a las y los especialistas que participaron en la elaboración de los protocolos contra la violencia de género de las universidades correspondientes.

Mediante la información proporcionada por las víctimas, en la tabla anterior se aprecia que el desconocimiento del protocolo, la revictimización, el proceso de mediación, la angustia, el miedo, el mal procedimiento al atender las denuncias, la normalización y el encubrimiento, son los principales obstáculos para la correcta implementación de los protocolos, por lo cual, es de suma importancia dar a conocer a la CU el protocolo haciendo la difusión del mismo, al igual que, contar con el personal debidamente capacitado para la atención de las víctimas. Como se ha mencionado a lo largo de la investigación coincidimos con las autoras de que la confrontación queda suspendida por miedo a las represalias ya que el sector estudiantil se encuentra en una posición de desventaja en comparación del docente, reiterando que esto no exime al sector docente y administrativo de las prácticas de violencia, a ello se le suma la poca o nula respuesta institucional al normalizar y encubrir a los agresores.

9.2 Obstáculos por parte de las autoridades universitarias

El abuso de autoridad y ejercicio de poder por parte del sector docente hacia el estudiantil se muestra como un obstáculo para la denuncia que conlleva a que éste se normalice, acepte y se siga reproduciendo en las universidades provocando que existan redes de apoyo y de encubrimiento a agresores por parte de las mismas autoridades. No obstante, se deben tomar en cuenta los conflictos de intereses y las ideas políticas de las mismas autoridades quienes prefieren no disponer de un recurso para apoyar a las instancias encargadas de implementar los protocolos, así como el solo cumplir con el compromiso político de contar con un protocolo sin importar cómo esté estructurado o si se lleva o no a cabo su puesta en marcha.

Estos obstáculos conllevan a otros que son por parte de las personas responsables de llevar a cabo la implementación de estos reglamentos.

9.3 Obstáculos por parte del personal responsable de implementar los protocolos

Existe una falta de capacitación y sensibilización por parte del personal encargado de atender las denuncias lo cual conlleva a la revictimización que impide que las víctimas se acerquen a denunciar lo sucedido. De igual forma existe una falta de interés por parte de este personal para llevar a cabo la implementación de los protocolos, así como una falta de organización y trabajo en equipo con demás instancias y programas de orientación y prevención dentro de las universidades, además de dar difusión a estos reglamentos para hacer de su conocimiento a la CU, así como a la difusión de la denuncia.

La falta de PDG en la letra de estos reglamentos, así como en el personal y los perfiles académicos del mismo no están relacionados con el conocimiento del tema lo que provoca un acompañamiento débil, revictimizante, desaliento en las víctimas y falta de seguimiento a los casos, por lo tanto, no hay una solución temprana e incluso puede ser que nunca llegue. En algunos casos, se suele canalizar a instituciones externas donde también existe la revictimización por parte del personal, pero esto ya sale del marco de esta investigación.

La falta de sanciones es obstáculo muy pronunciado ya que algunos protocolos carecen de sanciones hacia los agresores, esto desmotiva a las víctimas a denunciar además de presentarse un miedo significativo al momento de denunciar ya que se desconoce el proceso y en la mayoría de los casos se teme a las represalias que el agresor pueda tener hacia la víctima.

Se habla de una falta de trabajo en equipo, es decir, falta de unión entre instancias o Defensorías de Derechos Académicos, así como con otros programas de atención y prevención que existan en cada unidad académica de cada Universidad. Ello provoca una mala organización lo que impide el llevar un proceso de atención transparente.

9.4 Los desafíos de las universidades

Si bien se presentaron los obstáculos para la implementación de los protocolos contra la violencia de género, toca hablar de los desafíos, los cuales recaen en manos de las autoridades universitarias ya que es por éstas por las que se debe empezar a tratar el problema. De manera inicial se deben tomar cartas en el asunto por la implementación de la PDG, sensibilización

y capacitación de las autoridades académicas, empezar desde la posición más alta para posteriormente, se incluya a toda la CU. Los desafíos a los cuáles se enfrentan las universidades son.

- Reconocer la violencia de género como un problema en las universidades.
- Concientizar a las autoridades universitarias de que existe un problema dentro de las universidades que debe ser atendido con urgencia implementando estrategias de prevención, actuación y erradicación de la violencia de género dentro de sus *campus*.
- Implementar la PDG en todo proceso de creación e implementación de estrategias de prevención, actuación y erradicación de la violencia de género.
- Revisar los protocolos cada cierto tiempo para identificar cuáles son los fallos y cuales los puntos fuertes.
- Considerar a toda la CU para la implementación de estrategias.
- Otorgar la responsabilidad del cumplimiento de los protocolos a personas cuyos perfiles sean *ad hoc* para reconocer y atender el problema.
- Capacitar al personal encargado de aplicar el protocolo.
- Destinar recursos para infraestructura y capacitaciones a los responsables de atender denuncias.
- Asignar un espacio propio a las instancias encargadas de aplicar los protocolos.
- Sensibilizar y concientizar a la CU sobre el problema.
- Realizar campañas de difusión de los protocolos.
- Incluir la PDG en la elaboración de los protocolos.
- Incluir sanciones hacia los agresores.
- Brindar acompañamientos a las víctimas hasta la resolución del caso.
- Dar seguimiento a las denuncias hasta su resolución.
- Creer a las víctimas.
- Evitar el proceso de mediación.
- Trabajar en equipo el personal de las instancias y el de los programas de atención, prevención y erradicación de la violencia de género en las universidades.
- Incluir la participación femenina en la formación de Consejos Universitarios.

- Trabajar en conjunto con grupos Feministas.

En cuanto a los espacios, se hace una recapitulación del concepto del espacio social (Bourdieu, 1998), recordando que este espacio está conformado por diversas formas de pensar, actuar donde cada uno aporta a la sociedad, y es mediante este interactuar y aportación cultural que se forma el espacio social que será reproducido en el campo, es decir, en las instituciones. Por lo que las hipótesis que se plantearon en esta investigación han sido comprobadas ya que en este apartado se demuestra que las instituciones están reproduciendo la violencia que el estado legitima y que el ejercicio de justicia es ineficiente y obstaculizado por las mismas autoridades universitarias regidas por una mentalidad masculina.

La violencia que el estado encubre, normaliza es llevada a las instituciones creando redes de encubrimiento y de impunidad. Ante esta situación ya que se pretende no manchar la imagen de la institución y reproduciendo violencia institucional, ya que es ejercida por el estado y sus servidores al igual que en las instituciones y principalmente hacia las mujeres.

Con relación a las formas de violencia denunciadas ante la PDA no se pudo tener el acceso debido a contratiempos con la pandemia de COVID-19 que actualmente afecta nuestro día a día. Cabe hacer mención que las y los informantes proporcionaron información sobre las formas de violencia que se presentan dentro de las universidades las cuales se presentan a continuación.

Tabla 29
Tipos de violencia vividos por las informantes

Informantes	Universidad	Tipo de violencia	Agresor	Denuncia	Solución
Yazmín	UAEM	Violencia sexual	Amigo	INMUJERES	No
Nelly	UAEM	Violencia sexual y violencia digital Maltrato	Compañero	UAVV UAEM	Pendiente
Luisa	UAEM	Maltrato y acoso laboral Amenazas	Docente	UAVV UAEM	Sí
Anette (docente)	UAEM	Hostigamiento y acoso sexual Amenazas Maltrato	Alumno	Queja a superiores	No

Sara	UAEM	Acoso sexual	Docente	UAVV UAEM	Sí
		Maltrato			
		Amenazas			
		Discriminación			
Carmen	UNAM/UAEM	Hostigamiento y acoso sexual	Docente	Oficina de la Abogada General UNAM	Sí
		Violencia digital			
		Maltrato			
		Amenazas			

Elaboración propia a partir del análisis de las entrevistas a las víctimas

De los casos anteriores tres fueron resueltos tras meses de lucha, insistencia y apoyo por compañeros, en el caso de Carmen, ella sola lidió con el problema.

En la última etapa de investigación se han obtenido avances en cuanto a la atención, prevención y erradicación de la violencia de género. Las denuncias públicas por parte de las víctimas y colectivas feministas que a la par han utilizado medios digitales como las redes sociales han tenido efecto a nivel institucional. En el año 2020 el Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC) producto del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT) y la Subsecretaría de Educación Superior de la Secretaría de Educación Pública (SEP); el PNPC reconoce la capacidad de formación en el posgrado de las instituciones y centros de investigación que conjunto con CONACyT, institución que apoya el avance científico en el país otorgando apoyos y recursos para el fomento de la ciencia y que en sus nuevos lineamientos, señala el compromiso de las instituciones.

El posgrado del futuro debe ser juzgado por su capacidad para contribuir significativamente a la solución de los problemas complejos de la ciencia de frontera, la tecnología, la innovación y sus resultados, así como su impacto social y ambiental. Para alcanzar este propósito, el PNPC tiene como base tres grandes ejes: Ciencia de frontera y la multi, inter y transdisciplina, Colaboración con los sectores de la sociedad, y a innovación social y el acceso universal al conocimiento. (Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, Secretaría de Educación Pública & Subsecretaría de Educación Superior, 2020, p. 9)

En la convocatoria para PNPC 2020. “Para la consolidación de los programas de posgrado, de manera que se facilite la comprensión del contexto en el que se desarrolla el programa” (Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, Secretaría de Educación Pública &

Subsecretaría de Educación Superior, 2020, p.20) Es decir, las instituciones educativas deben ser conscientes de su contexto social e identificar las problemáticas que requieren ser atendidas para que los PNPC que oferten sean consolidados, reconocidos y apoyados con los recursos.

El PNPC que ofrecen las instituciones de educación superior y los centros de investigación se lleva a cabo mediante rigurosos procesos de evaluación por pares académicos, y se otorga a los programas que muestran haber cumplido los más altos estándares de calidad y pertinencia. Es por ello que los procesos de evaluación y seguimiento son componentes clave del PNPC para ofrecer a estudiantes, instituciones académicas, sector productivo y a la sociedad en general, información y garantía sobre la calidad y pertinencia de los posgrados reconocidos (CONACyT, 2020).

Así mismo se describe la responsabilidad social y ética de las instituciones para garantizar la calidad y pertinencia de los programas de posgrado que deben verse reflejados de la manera siguiente. (Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, et al., 2020, p.21)

- Políticas, normas, proyectos y una estructura organizacional, enfocadas a propiciar o fortalecer la vinculación con la sociedad.
- Apego a los principios de integridad y ética en el quehacer académico; equidad, no discriminación e inclusión de la dimensión de género; transparencia, eficiencia y honradez.
- La pertinencia social y científica se plantea como el esfuerzo continuo para adecuar los contenidos curriculares y los temas de investigación a los problemas relevantes del contexto donde se ubica el proceso formativo.

En los puntos anteriores y en relación con las universidades, se hace mención a que éstas deben contar con políticas, proyectos y demás acciones que salvaguarden la integridad de la CU y se cuente con una perspectiva de género, lo cual, incluye el contar con un protocolo de actuación, prevención y erradicación de la violencia de género en estas instituciones. Esto se sostiene con el compromiso institucional. (Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, et al., 2020, p.22)

- La existencia de procedimientos colegiados para la solución de controversias que surjan al interior de la comunidad académica del programa.

- La atención a casos de violencia de género, teniendo como principio la debida diligencia, la confidencialidad, la transparencia y la accesibilidad.

En los puntos del documento citado se puede notar que es parte del compromiso de las instituciones el contar con estas políticas de actuación, prevención y erradicación de la violencia de género en los espacios universitarios. Sin duda, no ha sido un trabajo fácil realizado por todas y todos aquellos que queremos visibilizar el problema y tomar medidas para su erradicación. Parte este trabajo lo han hecho las víctimas y colectivas feministas a través de las denuncias públicas.

Desde 2016 el tema de los protocolos contra la violencia de género en las universidades comenzó a hacer foco de atención, hasta la fecha los estudios en cuanto a la creación e implementación de estos documentos han ido en ascenso. Hoy en día las prácticas de violencia continúan presentes en las IES en donde las más afectadas son las mujeres pertenecientes a la CU. El silencio y la normalización impide una atención correcta al problema lo que obstaculiza la implementación de los protocolos, como señala Varela (2020), “para dimensionar la problemática opacidad con las que las instituciones manejan el tema y limitantes de las personas responsables de género en las universidades” (p.54).

En cuanto a las denuncias, son un proceso importante por parte de las víctimas que permite dar a conocer las prácticas de violencia en las universidades. Sin embargo, ante el miedo, amenazas, negación entre otros sentimientos, este proceso se ve obstaculizado. A pesar que la denuncia se ve frenada, un gran apoyo para las víctimas son colectivas feministas ya que mediante acompañamientos y denuncias públicas haciendo uso de los medios digitales.

Les permiten circular información sobre sus actividades (amplificando su alcance), así como también conectar(se) a un sin número de estudiantes a través de convocatorias para: narrar experiencias de violencia, escrachar a sus acosadores, talleres de autodefensa, conversatorios sobre la temática, festivales culturales e intervenciones artísticas y/o pintas dentro del espacio escolar, entre otras acciones. (Di Napoli, 2020, p. 14)

Por otro lado, aunque el camino no ha sido fácil, el pronunciamiento de las víctimas y colectivas feministas ha permitido que las universidades empiecen a reconocer la violencia

de género como un problema grave lo que ha llevado a que algunas ya cuenten con sus protocolos y otras reconozcan la violencia de género como un problema grave y que otras estén en proceso de creación de sus protocolos. El llevar a cabo la creación de estos documentos no es tarea sencilla, se necesita en primera instancia el reconocimiento del problema de la violencia de género en las universidades, posteriormente, tomar en cuenta a la CU y expertos en el tema como lo mencionan Arauz, Gullco y Miguel (2021), “valiéndose de la experiencia y de la producción e intercambio de saberes y conocimientos de equipos de otras universidades” (p.66). Es decir, el trabajo en equipo entre los expertos y demás autoridades universitarias como con las Defensorías de Derechos Académicos es una buena estrategia para articular los protocolos y ponerlos en marcha, de esta manera se puede obtener un resultado positivo al momento de su implementación y como herramienta para erradicar la violencia de género en las IES.

De igual manera se hace énfasis en la voluntad política de las autoridades “para asumir un compromiso con relación a la violencia de género y destinar parte de los recursos necesarios para la sanción del protocolo y un dispositivo que permitiera aplicar la normativa” (p.67). lo anterior corresponde a las autoridades universitarias ya que se necesita el recurso para contar con una infraestructura, mobiliario, personal capacitado y evitar el conflicto de intereses. Las mismas autoras mencionan algunos obstáculos al momento de la implementación de los protocolos. (Aruz et al., 2021, p. 70)

- Establecer al equipo en un espacio físico de trabajo fue uno de los primeros obstáculos con el que nos encontramos.
- Reconocimiento del espacio como catalizador y analizador institucional y social.
- El tipo de consultas que se han recibido tienen la diversidad y complejidad de los vínculos humanos en general.
- Se han identificado situaciones que pueden definirse en términos de violencia de género –entrelazadas con otras desigualdades (edad, étnicas, de clase)– y otras más ligadas a malestares de distintas relaciones vinculares en toda la universidad.

Por eso la importancia de contar con un comité, comisión o equipo que sean expertas y expertos en la problemática, que cuenten con PDG para poder brindar la atención correcta a las víctimas, además, se les canalice y brinde acompañamiento. Sin embargo, al momento de intervenir se presentan otras situaciones como las siguientes. (Aruz et al., 2021, p. 73)

- Algunas de las situaciones no han sido definidas como competencia del Comité; en estos casos se ha sugerido una continuidad por vías alternativas.
- Apostamos por intervenciones que apunten a la protección de las víctimas, la reparación de los hechos y a la transformación de discursos y prácticas que promueven la violencia y la desigualdad de género.

Los puntos anteriores, coinciden con los obstáculos y desafíos encontrados a lo largo de la investigación, es de suma importancia la protección a las víctimas y al mismo tiempo que se les brinde una solución y seguimiento a los casos. Se sabe que algunos protocolos no cuentan con sanciones lo cual ha sido un obstáculo bastante marcado que impide la denuncia. El camino es largo aún por lo que la CU debe reconocer el problema, atenderlo y erradicarlo, esto será un trabajo en equipo donde cada sector aporte ideas y conocimientos para llegar a una pronta erradicación de la violencia de género en las IES.

9.5 Resultados del PUAEM

Desde la creación del PUAEM en el 2018 hasta su más reciente versión la UAVV de la UAEM, instancia en cargada de su implementación ha rendido informes de actividades del periodo 2019-2021 mostrando resultados, los cuales se muestran a continuación.

- Durante el 2020 La UAVV ha recibido 60 denuncias por diversas causas.
- En 2020 se atendieron dos casos delicados, uno en la Facultad de Psicología y otro de la Escuela de Teatro, Danza y Música.
- Se realizó una comisión de especialistas en cuestión de género y violencia que sugirieron una sanción para los docentes denunciados acordes a los reglamentos internos de la institución.
- En abril del 2020 la UAVV abrió espacios virtuales de contención y canalización debido al confinamiento obligado por la pandemia.
- En marzo de 2020 se determinó prescindir de los servicios académicos del investigador de la Facultad de Psicología, por presentar elementos suficientes de violencia escolar, asimismo, del profesor de la Escuela de Teatro, Danza y Música, al existir indicios suficientes de acoso sexual.
- Atención vía telefónica o de manera privada a través de redes sociales de la UAVV.
- Impartición de talleres *online* de contención emocional de danza y resiliencia para mujeres y “El resignificar de la masculinidad dirigido a varones”.

- Existen 62 casos en total que han acudido a la UAVV, de los cuales, el 82 por ciento se han atendido.
- La colectiva feminista “Vivas nos queremos”, destacó la vinculación entre colectivas con las instancias universitarias para generar espacios libres de violencia de género.
- La UAEM reafirma la postura de cero tolerancia ante el AHS.
- Actividad “El arte para visibilizar y defender los derechos de las mujeres universitarias”.
- Boletín “Trazos Violeta”, cuyo objetivo es la transversalización de la PDG y generar un espacio que represente a las mujeres universitarias que sirva como ventana a los testimonios, compartir información relevante, además de difundir las actividades de la unidad.
- Conferencia magistral: “Activismo universitario contra la violencia hacia las mujeres”, que consistió en la observación y estudio del surgimiento de las colectivas, desde enfoques de análisis de movimientos sociales y procesos de institucionalización en políticas de género en México.
- Ponencia: La fotografía, “Expresión artística frente a la violencia de género”; “Baile para la autonomía de nuestro cuerpo y la escritura para empoderar a las mujeres”.
- Mesa de trabajo para establecer acuerdos comunes de estrategias colaborativas para fortalecer la prevención y atención de la violencia de género en contextos universitarios.

El resultado más importante que se ha obtenido con la aplicación de este protocolo ha sido la destitución de dos profesores denunciados por acoso sexual, cabe mencionar que el proceso fue difícil y obstaculizado en varias ocasiones ya que se le dio seguimiento al primer caso denunciado correspondiente a estudiantes de la Facultad de Psicología. Las víctimas denunciaron públicamente ya que las autoridades universitarias no atendieron las denuncias en un primer momento, fue hasta tiempo después que los casos llegaron a la UAVV y tras el respaldo de los compañeros de la misma facultad y de otros de diferentes unidades académicas fueron escuchadas y atendidas dando solución al caso.

Actualmente la UAVV se encuentra laborando vía virtual debido a la suspensión de labores por la pandemia COVID-19, la CU puede acercarse vía *online* o telefónica para pedir acompañamiento y realizar denuncias. Sin embargo, aún faltan casos por atender, por darles seguimiento y brindar solución. Es verdad que queda trabajo por hacer ya que este protocolo debe ser revisado y evaluado para su correcta implementación.

A manera de cierre, sin lugar a dudas, ha sido un proceso de investigación donde se vivieron varias etapas (previa, media y final) las cuales fueron primordiales. Empezando por un tema desconocido que fue tomando fuerza durante estos cuatro años y donde la ruptura del silencio por parte de las víctimas ha llevado al reconocimiento de la violencia de género en las universidades y que deben implementarse soluciones urgentes ante este problema. En cuanto a las personas conocedoras de la trayectoria política de la defensa legal son las primeras en no ser consultadas, separadas estratégicamente por política de la Universidad como fue el caso de las expertas en temas de género quienes no fueron convocadas al momento del diseño y creación del protocolo, así como para su participación en el Comité de Ética de la Universidad.

Por otro lado, se cuenta con suficiente evidencia para afirmar que existen redes de impunidad dentro de la Universidad, las informantes nos proporcionaron información sobre estas redes, sin embargo, nos pidieron parar las entrevistas y que esta información no fuera publicada para no tener problemas y verse afectadas en sus trabajos y en su seguridad. Ya que, han dejado ver que los principales actores que ocupan puestos de poder en la Universidad manejan el acoso y hostigamiento controlando los espacios universitarios. Por lo tanto, son elementos que explican la ineficiencia y aplicación del protocolo lo cual es un obstáculo que no solo afecta a estudiantes, si no a personal académico y administrativo.

Aquí no termina este trabajo de investigación, existen diversas cuestiones que quedan en el tintero para futuras investigaciones a modo de llegar a la erradicación de esta problemática.

Bibliografía:

- Agencia Reforma. (2019). Suman cuarenta y cuatro feminicidios en Morelos. Recuperado 20 de marzo de 2019, de Debate website: <https://www.debate.com.mx/mexico/Suman-cuarenta-y-cuatro-femicidios-en-Morelos-20190314-0142.html>
- Aguilar, C., Alonso, M. J., Melgar, P., & Molina, S. (2009). *Violencia de género en el ámbito universitario: Medidas para su superación*.
- ANUIES. (2013). *La Seguridad en Instituciones de Educación Superior. Estado actual y recomendaciones*. Recuperado de <https://www.uv.mx/sugir/files/2013/02/La-seguridad-en-IES.pdf>
- Ávila, E. (2016). *Sexting y grooming provocan depresión y suicidio*. Recuperado de www.eluniversal.com.mx/articulo/estados/2016/04/3/sexting-y-grooming-provocan-depresion-y-suicidio-unicef
- Arauz, L., A. Gullco, y F. Miguel. 2021. «El camino de la creación del protocolo: hacia la conformación de políticas de género en la Universidad Nacional de Tres de Febrero, Provincia de Buenos Aires». (88):63-77.
- Azcárate, J. Denuncian en la UAEM falta de plan contra acoso. Diario de Morelos, 2020. Recuperado de diariodemorelos.com/noticias/denuncian-en-la-uaem-falta-de-plan-contra-acoso.
- Barrera, A. de C., & Ávila, M. (2017). *El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en las Instituciones de Educación Superior (IES) en México* (Paralelo N.º 9; p. 105). México: Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.
- Barreto, M. (2017). *Violencia de género y denuncia pública en la universidad*. 79(2), 261-286.
- Barreto, M., & Flores, N. (2016). *Institucionalización, violencia de género y demandas desde la base*. (44), 201-2018.
- Berríos, P. (2005). El sistema de prestigio en las universidades y el rol que ocupan las mujeres en el mundo académico. (23):349-61.
- Bodelón, E. (2010). *Derecho y justicia no androcéntricos*. 12(2), 183-193.
- Bodelón, E. (2014). *Violencia institucional y violencia de género*. (48), 131-155.
- Borda, P., Dabenigno, V., & Freidin, B. (2017). Estrategias para el análisis de datos cualitativos. D-IIGG.
- Bourdieu, P. (1998). *La distinción*. Recuperado de <http://ceiphistorica.com/wp-content/uploads/2016/01/Bourdieu-Pierre-La-distinci%C3%B3n.pdf>
- Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. España: Anagrama.

- Bourdieu, P., & Passeron, J. C. (1997). *La reproducción*. Barcelona: Caida.
- Bryant, S., & Spencer, G. (2003). *University Students' Attitudes about Attributing Blame in Domestic Violence*. 18(6), 369-376.
- Buquet, A., Cooper, J. A., Mingo, A., & Moreno, H. (2013). *Intrusas en la Universidad* (Primera). México: PUEG.
- Campero, M. del C. (1999). *Abriendo espacios. Un proyecto universitario desde la perspectiva de género*. México: Universidad Pedagógica Nacional.
- Cantor, D., Fisher, B., Chibnall, S., Townsend, R., Lee, H., Bruce, C., & Thomas, G. (2015). *Report on the AAU Campus Climate Survey on Sexual Assault and Sexual Misconduct*. 13-35.
- Casillas, M., J. Dorantes, y V. Ortíz. (2017). *Estudios sobre la violencia de género en la universidad*. Primera. México: Universidad Veracruzana.
- Castoriadis, C. (1976). *La institución imaginaria de la sociedad*. Recuperado de http://www.terras.edu.ar/biblioteca/16/16TUT_Castoriadis_Unidad_2.pdf
- Cerva, D. 2020. Activismo feminista en las universidades mexicanas: la impronta política de las colectivas de estudiantes ante la violencia contra las mujeres. 49(194):135-145.
- Cerva, D. (2010). *Cultura organizacional e institucionalización de las políticas de género en México: Notas para el debate*. 2(6). Recuperado de http://bvirtual.ucol.mx/descargables/311_cultura_organizacional.pdf
- Cerva, D. (2017). *Desafíos para la institucionalización de la perspectiva de género en instituciones de educación superior en México. Una mirada a los contextos organizacionales*. (8), 20-38.
- CIEG-UNAM. 2020. «X Reunión Nacional de la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior. Sobre protocolos y otros mecanismos para la prevención, atención, investigación, sanción y erradicación de la violencia de género en las IES». Recuperado de (<https://www.facebook.com/709947729096352/videos/1943906529077390>).
- CINEP. (2018). La Universidad Iberoamericana de México relanza protocolo para la Prevención de Violencia de Género. Recuperado 29 de marzo de 2019, de CINEP y Programa por la Paz website: <https://cinep.org.co/Home2/component/k2/item/625-la-universidad-iberoamericana-de-mexico-relanza-protocolo-para-la-prevencion-de-violencia-de-genero.html?fbclid=IwAR1GwW9X33gvPoo1d283I044vxUANccpGE0leuA5gpn185ii7q7DTfsZ-M>
- Cisterna, F. (2005). *Categorización y triangulación como procesos de validación del conocimiento en investigación cualitativa*. 14(1), 61-71.

- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research methods in education* (Sexta). Londres: Routledge.
- Coffey, A., y P. Atkinson. 2003. *Encontrar el sentido a los datos cualitativos*. Primera. Antioquia: Universidad de Antioquia.
- Comité de Equidad de Género de la Universidad Autónoma de Sinaloa. (2010). *Procedimiento de Atención de Quejas Presentadas Respecto a Hostigamiento Sexual y Actos Discriminatorios*. Recuperado de http://web.uas.edu.mx/web/pdf/CentroEG/pdf_new_firmas/MEG_UAS_P_03_Atencion_de_Quejas_y_Denuncias_Actos_de_Discriminacion.pdf
- Comité de Igualdad de Género. (2017). *Protocolo de Atención a Casos de Violencia de Género de la Universidad de Guanajuato*. Recuperado de <http://www.ugto.mx/ugenero/images/pdf/protocolo-ugenero.pdf>
- Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo del Estado de Morelos. (2014). *Ley de Atención y Reparación a Víctimas del delito y de Violaciones a los Derechos Humanos del Estado de Morelos*. Recuperado de file:///G:/Leyes/Morelos_Ley_Victimas.pdf
- Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo del Estado de Morelos. (2017). *Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Morelos*. Recuperado de <http://marcojuridico.morelos.gob.mx/archivos/leyes/pdf/LMUJERVVEM.pdf>
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, Secretaría de Educación Pública, y Subsecretaría de Educación Superior. 2020. *Marco de Referencia para la Evaluación y Seguimiento de Programas de Nuevo Ingreso Modalidad Escolarizada*.
- Consejo Universitario. (2008). *Reglamento de la Procuraduría de Derechos Académicos*. Recuperado de <http://www.uaem.mx/sites/default/files/1ReglamentoPDA.pdf>
- Córdoba, J. (2018). UCR creará comisión para atender problema de hostigamiento sexual en sede de Guanacaste. Recuperado de Semanario Universal website: <https://semanariouniversidad.com/universitarias/ucr-creara-comision-para-atender-problema-de-hostigamiento-sexual-en-sede-de-guanacaste/?fbclid=IwAR3GI1KsnXqY5wz47KRI68JJhcNxZCZ5yNZRjvbZDgHKp-ZzJ7Atf2yaB5o>
- De Armas, M. (2003). *La mediación en resolución de conflictos*. (32), 125-136.
- Declaración Universal de Derechos Humanos. (2017). *Artículo 7*. Recuperado de http://www.ichrp.org/es/articulo_7_dudh
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. (2017a). *Artículo 3°*. Recuperado de http://www.ichrp.org/es/articulo_3_ciedh
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. (2017b). *Artículo 5°*. Recuperado de http://www.ichrp.org/es/articulo_5_dudh

- Denzin, N. K. 1989. *Interpretative interactionism*. Newbury Park: Sage.
- Díaz, G. (2009). *La violencia de género en México: Reto del gobierno y de la sociedad*. (2). Recuperado de www.revistas.unam.mx/index.php/encrucijada/article/download/58551/51774
- División para el Adelanto de la Mujer del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, Consejo, Económico y Social y la Asamblea General de las Naciones Unidas en materia de igualdad, & entre los géneros y el empoderamiento de la mujer. (2010). *El Manual de Legislación sobre la Violencia Contra la Mujer*. Recuperado de [http://www.un.org/womenwatch/daw/vaw/handbook/Handbook-for-legislation-on-VAW-\(Spanish\).pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/vaw/handbook/Handbook-for-legislation-on-VAW-(Spanish).pdf)
- Di Napoli, P. (2020). Jóvenes, activismos feministas y violencia de género en la UNAM.
- El Feminismo. 2017. MeToo Movimiento. *El Feminismo*. Recuperado (<https://elfeminismo.com/metoo-movimiento/>).
- Encuesta, Nacional de Victimización y Percepción sobre la Seguridad Pública, y Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación. 2019. *Discriminación y violencias en las universidades. Datos, leyes y buenas prácticas*. 1. México: Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Fernández, J. M. (2005). *La noción de violencia simbólica en la obra de Pierre Bourdieu: Una aproximación crítica*. 18, 7-31.
- Fiscalía General de la República. 2016. «Proceso Penal Acusatorio». *FGR México*. Recuperado 30 de abril de 2020 (<https://twitter.com/FGRMexico>).
- França, J. (2016). *La violència de gènere a les universitats, una realitat que comença a sortir a la llum*. Recuperado de <http://diarieducacio.cat/la-violencia-de-genere-a-les-universitats-una-realitat-que-comenca-a-sortir-a-la-llum/>
- Frías, S. (2014). *Ámbitos y formas de violencia contra mujeres y niñas: Evidencias a partir de las encuestas*. (65), 11-36.
- Frías, S. (2017). *25 años de investigación cuantitativa y cualitativa sobre violencia en contra de las mujeres en México*. 8(2), 5-57.
- Frías, S. 2018. Violación e intento de violación de mujeres, patrones de búsqueda de ayuda y denuncia. Un análisis a partir de la ENDIREH 2016. (95):237-72. doi: DOI: <http://dx.doi.org/10.22185/24487147.2018.95.10>.
- Galván, M. Por acoso, negligencia e inseguridad, estas escuelas de la UNAM están en paro. *Expansión Política*, 2020. Recuperado de politica.expansion.mx/mexico/2020/01/30/por-acoso-negligencia-e-inseguridad-estas-escuelas-de-la-unam-estan-en-paro.

- Gaceta Virtual UAEM. (2018a). *Avanza creación de protocolo para casos de violencia*. (32). Recuperado de <https://www.uaem.mx/gacetavirtual/galeria-de-fotos/avanza-creacion-de-protocolo-para-casos-de-violencia/2020>
- Gaceta Virtual UAEM. (2018b). *Debaten atención psicológica a mujeres que sufren violencia*. (31). Recuperado de <https://www.uaem.mx/gacetavirtual/galeria-de-fotos/debaten-atencion-psicologica-a-mujeres-que-sufren-violencia/2125>
- Galavíz, T. (2012). *Províctima... ¿una paradoja? Análisis sistémico de la Procuraduría Social de Atención a Víctimas*. 74(4), 561-585.
- Galtung, J. (1990). *Cultural violence*. 27(3), 291-305.
- Galtung, J. (1998). *Tras la violencia 3R: reconstrucción, reconciliación, resolución. Afrontando los efectos visibles e invisibles de la guerra y la violencia*. España: Bilbao.
- Gallegos, M. C. (2013). *Violencia escolar y su vínculo con la violencia de género*. Recuperado de <http://revistarayuela.ednca.org.mx/article/violencia-escolar-y-su-v%C3%ADnculo-con-la-violencia-de-g%C3%A9nero>
- Gamboa, F. M. (2018). *Desafíos de la agenda feminista en materia de violencia de género al interior de las universidades: De Protocolos a protocolos*. Presentado en IX Coloquio Internacional. El potencial de las IES en la construcción de una sociedad incluyente y programadora de la igualdad social de género, Universidad de Guanajuato.
- Gowan, G. (2000). *Women's hostility toward Women and rape and sexual harassment myths*. 6(3), 238-246.
- Gross, A., Winslett, A., & Gohm, C. (2006). *Research Note: An examination of sexual violence against college women*. 12, 288-300.
- Guzmán, V. (2001). *La institucionalidad de género en el estado: Nuevas perspectivas de análisis*. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5878/1/S01030269_es.pdf
- H. Congreso de la Unión. (1993). *Ley General de Educación*. Recuperado de https://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/558c2c24-0b12-4676-ad90-8ab78086b184/ley_general_educacion.pdf
- H. Congreso de la Unión. (2007a). *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_220617.pdf
- H. Congreso de la Unión. (2017b). *Ley General de Víctimas*. Recuperado de [file:///G:/Leyes/Ley%20protección%20a%20víctimas%20\(nacional\).pdf](file:///G:/Leyes/Ley%20protección%20a%20víctimas%20(nacional).pdf)
- H. Congreso de la Unión. 2008c. Código Penal Federal Mexicano.

- H. Congreso de la Unión. 2008d. Código Penal Federal Mexicano.
- H. Congreso de la Unión. 2008e. Código Penal Federal Mexicano.
- H. Congreso de la Unión. 2020f. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- H. Congreso de la Unión. 2020g. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- H. Congreso de la Unión. 2020h. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- H. Congreso de la Unión. 2020i. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- H. Congreso de la Unión. 2020j. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- H. Congreso de la Unión. 2020k. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- H. Congreso de la Unión. 2020l. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- H. Congreso de la Unión. 2020m. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- H. Congreso de la Unión. 2020n. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Hamersley, M., & Atkinson, P. (1994). *Etnografía: Métodos de investigación* (Segunda). Estados Unidos: Paidós.
- Hensley, L. (2003). *Sexual Assault Prevention Programs for College Men: An Exploratory Evaluation of the Men Against Violence Model*. 6, 166-176.
- Hernández, A. (2013). *Violencia de género en Instituciones de Educación Superior en México* (Primera). México: Horizontes Educativos.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación* (Cuarta). México: McGraw Hill.
- Ilizaliturri, A. (2016). Universidades reprobadas: Solo 4 tienen protocolos contra el acoso sexual. Recuperado de Animal Político website: <http://www.animalpolitico.com/2016/04/universidades-reprobadas-solo-4-tienen-protocolos-contr-el-acoso-sexual/>
- Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. 2013. *Cuestiones procesales y de persecución criminal*. México: UNAM.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2016). *Encuesta Nacional Sobre La Dinámica De Las Relaciones En Los Hogares 2016*. Recuperado de www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2017/endireh2017-08.pdf

- Instituto Nacional de las Mujeres. (2007). *Glosario de Género*. Recuperado de www.inmujeres.gob.mx
- Izcara, S. P. (2014). *Manual de investigación cualitativa* (Primera). México: Fontamara.
- Jara, Y., & Egea, M. (2018). Base de datos sobre protocolos de Igualdad en las universidades. Recuperado 29 de marzo de 2019, de Pikasa Online Megazine website: https://www.pikaramagazine.com/2018/04/base-de-datos-sobre-protocolos-de-igualdad-en-las-universidades/?fbclid=IwAR3l836jgXizoOvlJewq051lWX7n0t5VIX997Jtz4dDh66g8LA_Uzuhqz8E
- Jasso, C., & González, K. (2018). Brechas en la medición de feminicidios en México. Recuperado 20 de marzo de 2019, de Animal Político website: <https://www.animalpolitico.com/el-blog-de-causa-en-comun/brechas-en-la-medicion-de-feminicidios-en-mexico/>
- Jiménez, L., & Cerva, D. (2010). *Algunas reflexiones sobre masculinidades y organizaciones*. 2(8), 119-134.
- Jiménez, R. M., Suárez, C., Polanco, M. M., Hernández, A., Fuentes, A., Ulrike, K., ... Juárez, A. P. (2013). *Violencia de género en Instituciones de Educación Superior en México* (Primera). México: Horizontes Educativos.
- Justicia Penal. 2006. ¿Cómo funciona el nuevo Sistema de #JusticiaPenal? *Gobierno de México*. Recuperado 28 de abril de 2020 (<https://www.gob.mx/justiciapenal/articulos/como-funciona-el-nuevo-sistema-de-justiciapenal>).
- Kalof, L., Eby, K., Mathenson, J., & Kroska, R. (2001). *The influence of Race and Gender on Student Self- Reports of Sexual Harassment by College Professors*. 15(2).
- Knight, J. (1992). *Institutions and social conflict* (Primera). Recuperado de https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=VeoKtu_22q0C&oi=fnd&pg=PR9&dq=+Institutions+and+Social+Conflict,+knight&ots=kTBcEkXBw6&sig=S3thYyg3Dt0Et-kHF6rsLH_GoEg#v=onepage&q=Institutions%20and%20Social%20Conflict%2C%20knight&f=false
- Kubiak, S. P., N. Nnwulezi, N. Karim, C. M. Sullivan. y M. L. Beeble.,2012, "Examining Disclosure of Physical and Sexual Victimization by Method in Samples of Women Involved in the Criminal Justice System", en *Journal of Offender Rehabilitation*, 51(3),161-175.
- Lamas, M. (2008). Género es cultura. Recuperado de Euroamericano website: http://www.oei.es/euroamericano/ponencias_derechos_genero.php
- Lerner, G. (1990). *La creación del patriarcado*. Recuperado de http://www.antimilitaristas.org/IMG/pdf/la_creacion_del_patriarcado_-_gerda_lerner-2.pdf

- Lerner, G. (2015). *Women and History* [DVD]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=BAfFOsGcLho&feature=youtu.be>
- Loza, Z. (2016). *Estudio exploratorio sobre violencia escolar en una Universidad pública*. Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México.
- Martínez, A. (2017). Se disparan alertas de género en un año; protección de mujeres, talón de aquiles de estados. Recuperado de Excelsior website: <https://www.excelsior.com.mx/nacional/2017/07/17/1176039>
- Mayer, M. 2015. El tendedero: breve introducción. *De Archivos y Redes*. Recuperado (<http://pintomiraya.com/redes/archivo-pmr/el-tendedero/item/203-el-tendedero-breve-introduccion.html>).
- Melody, M. L., & Miller, S. L. (2011). *The victimization of women. Law, policies and politics*. Reino Unido: Oxford University Press.
- Mingo, A., & Moreno, H. (2017). *Sexismo en la universidad*. 35(105), 571-595.
- Miranda, J. 2020. Destituyen a dos catedráticos de la Universidad de Morelos por acoso. *El Universal*. Recuperado 6 de marzo de 2020 (<https://desinformemonos.org/despiden-a-dos-profesores-acusados-de-acoso-sexual-en-la-uaem/>).
- Money, J. (1955). *Hermaphroditism, gender and precocity in hyperadrenocorticism: Psychologic findings*. (6), 253-264.
- Monroy, L. A., & Montesinos, R. (2016). *Violencia en las universidades públicas. El caso de la Universidad Autónoma Metropolitana*. 183-189.
- Montiel, E. (2019). Los protocolos de género en las universidades no logran los resultados esperados. Recuperado 12 de agosto de 2019, de México. Servicio Especial de la Mujer website: <https://www.semmexico.mx/?p=10658&fbclid=IwAR2HQzn0B0McIfMLK4n5DFN0xkZwk9X9pgkW8ammiiOYiPPnLdl9P2kCp5o>
- Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior. (2018). *Informe General de Resultados 2018*. Recuperado de <https://www.gob.mx/conavim/articulos/primer-informe-del-observatorio-nacional-para-la-igualdad-de-genero-en-las-instituciones-de-educacion-superior?idiom=es>
- Oficina de la Abogada General. (2016). *Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM*. Recuperado de <http://www.ibt.unam.mx/computo/pdfs/protocolo-de-actuacion-en-casos-de-violencia-de-genero.pdf>
- Organización de los Estados Americanos. (2008). *Declaración sobre el feminicidio*. Recuperado de <http://www.oas.org/es/mesecvi/docs/declaracionfemicidio-es.pdf>

- Organización Mundial de la Salud. (1993). Violencia contra la mujer. Recuperado de Organización Mundial de la Salud website: http://www.who.int/topics/gender_based_violence/es/
- Organización Mundial de la Salud. (2002). *Informe mundial sobre la violencia y la salud*. Recuperado de http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/es/summary_es.pdf
- Orobrika, I., y R. Rodríguez. (2009). El ranking Times en el mercado del prestigio universitario. 32(129):8-29.
- Osborne, R. (1995). *The continuum of violence against women in Canadian universities*. 636–646.
- Padilla, A., & Soler, A. (2014). Descontento, indisciplina y ¿Violencia escolar?: Discurso y modos educativos en el Instituto Científico y Literario en el Estado de México. En *Estudios sobre violencia en la educación. Enfoques, textos y contextos*. Praxis/Educación I.
- Pedroza, E. «Estudiantes de la UAEM denuncian a sus acosadores y son amenazadas», 2020. Recuperado de semmexico.mx/?p=18219.
- Piñones, P. (2012). *Manual para incorporar la perspectiva de género en la elaboración de libros de texto gratuitos*. México: Secretaría de Educación Pública.
- Posada, L. (2017). *Sobre Bourdieu, el habitus y la dominación masculina: Tres apuntes*. 73, 251-257.
- Procuraduría de los Derechos Académicos, & Comisión de Legislación Universitaria y Comité Adjunto. (2019). *Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención temprana de Casos de Violencia en la UAEM*. Recuperado de <https://www.uaem.mx/estudiantes-y-egresados/procuraduria-de-los-derechos-academicos/files/protocolo-prevencion-atencion-violencia.pdf>
- Ramírez, G. (2015). *Investigación sobre violencia de género en las IES*. Recuperado de UNAM website: http://132.247.1.49/papime306511_V6/coloquio/2013/seminario/AResultados_Papime_250314.pdf (11 marzo 2015)
- Rao, A. & Kelleher, D. (2002). Unraveling Institutionalized and Occasional Paper No. 8. Canadá, Association for Women's Rights in Development AWID
- Real Academia Española. (2016). Diccionario de la Lengua Española, definición de género. Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=J49ADOi>
- Red Nacional de Instituciones de Educación Superior., y Caminos para la Igualdad. (2021). «Modelo para la atención de la violencia de género en instituciones de educación superior».
- Riessman, C. K. 1993. Narrative analysis. Newbury Park: Sage.

- Rojas, L. (1995). *Las semillas de la violencia*. Madrid: Espasa-Calpe.
- Rubín, G. (1986). El tráfico de mujeres: Notas sobre la «economía política» del sexo. 8(30), 95-145.
- Russell, D. (1970). Diana Russell, autora del término. Recuperado de FEMINICIDIO.NET website: <http://femicidio.net/documento/diana-russell-autora-del-t%C3%A9rmino>
- Sandoval, F. R., Humberto, J., & Pérez, A. R. (2015). Género y Resiliencia ante la Catástrofe Ambientales. (3), 1-20.
- Scott, J. 1985. El género: una categoría útil para el análisis histórico. 265-302.
- Semillero de investigadores. 2019. Alto al acoso a las estudiantes en las universidades. México.
- Sicilia, J. (2016). *Violencias graves en Morelos: Una mirada sociocultural*. México: Universidad Autónoma del Estado de Morelos.
- Sotomayor, Z., & Román, R. (2007). *Masculinidad y violencia homicida (Primera)*. México: Plaza y Valdes.
- Spade, J., & Valentine, C. (2011). The kaleidoscope of gender: Prisms, patterns and possibilities (Tird). Recuperado de <http://www.worldcat.org/title/kaleidoscope-of-gender-prisms-patterns-and-possibilities/oclc/460052647>
- Suárez, J. L. (2015). El capital cultural de los estudiantes de nuevo ingreso a las disciplinas de humanidades en la Universidad Veracruzana. (20), 100-130.
- Suprema Corte de Justicia de la Federación. 2006. *El Sistema Jurídico Mexicano*. Cuarta. México: Suprema Corte de Justicia de la Federación.
- Torres, V. (2018). En incremento cifras de feminicidios en Morelos. Recuperado 20 de marzo de 2019, de Cadena Tres website: <http://cadenasurmultimedios.mx/site/en-incremento-cifras-de-feminicidios-en-morelos/>
- Universidad Autónoma del Estado de Morelos. (2008). *Ley Orgánica*. Recuperado de www.uaem.mx/sites/default/files/secretaría.../LeyOrganica.pdf
- Universidad Autónoma del Estado de Morelos. (2020). Ubicación Campus Norte. *Universidad Autónoma del Estado de Morelos*. Recuperado (www.uaem.mx/ubicacion/campus-norte.php)
- Universidad de Quintana Roo. (2012). *Modelo de Equidad de Género*. Recuperado de <http://www.uqroo.mx/equidad-de-genero/>

- Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. (2013). *Protocolo para la Prevención, Actuación y Erradicación de la Violencia de Género en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo*. Recuperado de <http://www.umich.mx/documentos/protocolo.pdf>
- Universidad Veracruzana. (2013). *Reglamento para La Igualdad de Género*. Recuperado de <https://www.uv.mx/uge/files/2015/12/Reglamento-para-la-Igualdad-de-Genero.pdf>
- Valls, R., Oliver, E., Aroca, M. S., Ruíz, L., & Melgar, P. (2007). ¿Violencia de género también en las universidades? Investigaciones al respecto. 25(1):219-31.
- Varela Guinot, H. (2020). Las universidades frente a la violencia de género: el alcance limitado de los mecanismos formales. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 65(238), 49-80. Recuperado de <https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2020.238.68301>
- Vázquez, A. (2016). *Violencia de género en Canadá*. Recuperado de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/VIOLENCIA_GENERO_Nov25_2016.pdf
- Vendrell, J. 2013. *La violencia del género. Una aproximación desde la Antropología*. Juan Pablos. México: UAEM.
- Walby, S. y A. Myhill 2001, "New Survey Methodologies in Researching Violence Against Women", en *British Journal of Criminology*, 41(3), 502-522.
- Zamudio, F., Ayala, M. del R., & Andrade, M. A. (2012). *Violencia en el alumnado de la Universidad Autónoma de Chapingo, Según género*. Recuperado de http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v11/docs/area_17/1443.pdf

Anexos

Anexo 1

Tabla de construcción y análisis de categorías y subcategorías.

Ámbito temático	Problema de investigación	Preguntas de investigación	Objetivos generales	Objetivos específicos	Categorías	Subcategorías
Protocolos de intervención, prevención y erradicación de la violencia género en las Universidades públicas autónomas mexicanas.	Mediante un estudio previo se obtuvo como resultado que la violencia prevalece en el nivel superior y que existen pocas medidas de intervención y erradicación al problema. Los protocolos de intervención, prevención y erradicación resultan ser pocos y presentan obstáculos y desafíos para su implementación.	¿Cuáles son y en qué consisten los obstáculos y desafíos para la implementación y creación de los protocolos de intervención, prevención y erradicación de la violencia género en las IES?	Identificar y caracterizar los obstáculos y desafíos que se presentan para la implementación y creación de estos protocolos	Describir las formas de violencia que se presentan en la comunidad universitaria	Situaciones de violencia, tipos y modalidades más comunes manifestadas por las víctimas	-Tipos de violencia vividas dentro de las universidades
		¿Cuáles formas de violencia se presentan en la comunidad universitaria?			Análisis del protocolo de la UAEM	Medidas de protección y acompañamiento
					Reacción autoridad	
					Reacción de los pares	
					Ambiente hostil	
					Revictimización	
					Denuncias	

<p>¿Qué elementos debería de considerar la propuesta del protocolo UAEM?</p>	<p>Sanciones</p>	<p>-Canalización y atención psicológica -Acciones desde la amonestación hasta la destitución (No todos cuentan con ellas)</p>
	<p>Capacitación</p>	<p>-Sensibilización y perspectiva de género</p>
	<p>Seguimiento</p>	<p>-Avances</p>

Elaboración propia a través del análisis de los protocolos de las seis universidades (Comité de Equidad de Género de la Universidad Autónoma de Sinaloa, 2010), (Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, 2013), (Universidad Veracruzana, 2013), (Universidad de Quintana Roo, 2012), (Oficina de la Abogada General, 2016), (Comité de Igualdad de Género, 2017) y la lectura del libro Metodología de la investigación de Hernández et. al (2006) y del análisis del proyecto de Cisterna (2005), la pregunta de investigación, preguntas subsidiarias, objetivo general y objetivos específicos.

Anexo 2

Entrevista a especialistas en tema de protocolos contra la violencia de género en las universidades

1. ¿Cómo nace la idea de crear un protocolo contra la violencia de género en la Universidad?
2. ¿Cómo se interesó/involucró en el tema y desde que año?
3. ¿Cuáles son sus temas de investigación?
4. ¿Cuáles fueron los factores que impulsaron que en su Universidad se trabajara el tema de los protocolos?
5. A usted, ¿Quién o quienes lo invitaron a participar?
6. ¿Qué obstáculos se atravesaron para la creación del protocolo?
7. ¿Cómo se capacita al personal encargado de atender las denuncias?
8. ¿Cómo se evita la revictimización de las personas que denuncian?
9. ¿Qué tipo de violencia son las que se han registrado en las denuncias?
10. ¿De qué manera se protege la integridad de la persona que denuncia?
11. ¿Cómo se le da difusión a la instancia encargada de atender las denuncias?
12. ¿Cómo se les da el seguimiento a los casos denunciados?
13. Cuando se demuestra la culpabilidad de la persona que agrede, ¿Qué tipo de sanciones se implementan?
14. A su juicio, ¿Cuáles han sido los principales obstáculos que se han presentado para la implementación del protocolo?

Anexo 3

Entrevista a víctimas de violencia de género dentro de UAEM

1. ¿Cuál fue tu experiencia dentro de la Universidad en cuanto a la violencia?
2. ¿De qué manera denunciaste o a diste a conocer lo que te ocurrió?
3. ¿Cómo te sentiste durante el proceso de denuncia o al contar tu experiencia?
4. ¿Cómo fuiste tratada por las autoridades universitarias?
5. ¿Qué sanción recibió tu agresor?
6. ¿Qué tipo de acompañamiento recibiste por parte de las instancias a dónde acudiste?
7. ¿Se está llevando el seguimiento de tu caso?
8. ¿Se lo contaste a tus amigos o conocidos? ¿Cuál fue su reacción?
9. ¿Cómo te sentiste al contar tu experiencia?
10. ¿Conoces el Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención Temprana de Casos de Violencia en la UAEM? ¿Qué opinas al respecto?
11. ¿Qué recomendarías para mejorar la atención en las instancias o el protocolo?
12. ¿Cómo te sientes dentro de la Universidad?
13. ¿Cómo te sientes ahora?

Anexo 4

Preguntas a Las colectivas feministas

1. ¿Cómo trabaja el grupo en conjunto con la UAEM?
2. ¿De qué manera la comunidad universitaria puede recurrir a ustedes?
3. ¿Cómo atiende el grupo las denuncias realizadas por los integrantes de la comunidad universitaria?
4. ¿De qué manera se le brinda atención a la persona afectada?
5. ¿Qué formas de violencia son las más denunciadas?
6. ¿Cómo se da a conocer el grupo ante la comunidad universitaria?
7. ¿Cómo se da el seguimiento a los casos de violencia registrados?
8. ¿Qué papel cumplen las redes sociales para su organización?
9. ¿Cómo se han manifestado públicamente ante estos hechos?
10. ¿Tiene temor o han recibido amenazas/represalias?

Anexo 5

Tabla de codificación

Categorías	Subcategorías	Indicadores
Experiencia de violencias dentro y fuera de la Universidad	Agresión sexual	Exp (AS)
	Hostigamiento y acoso sexual	Exp (HAS)
	Maltrato	Exp (Maltrato)
	Empujones	Exp (Empuja)
	Violencia por medios digitales	Exp (Digital)
	Amenaza	Exp (Amenaza)
	Discriminación	Exp (Discriminar)
Reacción de las víctimas	Inseguridad	RV (Inseg)
	Vergüenza	RV (Vergüenza)
	Negación	RV (Negar)
	Normalización	RV (Normal)
	Miedo	RV (Miedo)
	Angustia	RV (Angustia)
	Culpabilidad	RV (Culpa)
	Impotencia	RV (Impotencia)
	Enojo	RV (Enojo)
	Dolor	RV (Dolor)
	Denuncia	RV (Denuncia)
	Denuncia externa	RV (D. Ext)
	Denuncia pública	RV (D.Pub)
	Desconocimiento del protocolo y la UAVV	RV (Dprounidad)
Aceptación	RV (Aceptar)	
Reacción de la autoridad	Perfiles	RA (Perfil)
	Acompañamiento	RA (Acompañar)
	Revictimización	RA (Revic)
	Indiferencia	RA (Indif)
	Normalización	RA (Normal)
	Maltrato	RA (Maltrato)
	Falta de interés	RA (Falta int)
	Seguimiento a los casos	RA (Seguir)
	Denuncia formal	RA (Den for)
	Encubrimiento	RA (Encubre)
	Falta de sensibilización	RA (F. sensibilizar)
	Falta de capacitación	RA (F. capacitar)
	Falta de Perspectiva de Género	RA (F. PDG)
	Voluntad política	RA (Vol. pol)
Falta de recurso	RA (F. recurso)	
Reacción de las colectivas feministas	Acompañamiento	RCF (Acompañar)
	Canalización	RCF (Canalizar)
	Uso de redes sociales	RCF (Redes)
	Uso de medios de panfletos y carteles	RCF (Carteles)
	Falta de recurso	RCF (recurso)
	Actividades	RCF (Actividades)
	Difusión	RCF (Difusión)

	Seguimiento	RCF (Seguir)
	Integración	RCF (Integra)
	Precaución	RFC (Prec)
Reacción de pares	Indiferencia	RP (Indif)
	Apoyo	RP (Apoyo)
	Revitimización	RP (Revic)
Sugerencias de las víctimas	Empatía	SV (Empatía)
	Personal con PDG	SV (PersonalPDG)
	Capacitación	SV (Capacitar)
	Vigilancia en la Universidad	SV (Vigilaruni)
	Sensibilización	SV (Sensibilizar)
	Implementar sanciones a agresores	SV (Sanción)
	Crear a víctimas	SV (Creerv)

Anexo 6

Libro de códigos

Categorías	Código	Subcategorías
Situaciones de violencia	Situaciones	Tipos de violencias vividas dentro y fuera de la Universidad
Reacción de la autoridad	Reacción	Obstáculos para creación, implementación de protocolos, perfil de las personas responsables de su aplicación
Reacción de pares	Pares	Positiva o negativa
Ambiente hostil	Hostil	Miedo, desconfianza, inseguridad, angustia, enojo, tristeza
Denuncia	Denuncia	Registro/no se lleva registro
Protección y acompañamiento	Acompañar	Cuidado de la integridad de las víctimas, canalización de las víctimas
Sanciones	Sanciones	Aplican/nulas
Capacitación	Capacitar	Se realiza al personal correspondiente y/o a la comunidad universitaria/no se realiza
Seguimiento	Seguimiento	Se lleva el seguimiento/No se lleva seguimiento
Difusión	Difusión	Se realizan charlas, conferencias, uso de medios digitales para difundir los protocolos



7 diciembre 2021

Dra. Martha Santillán Esqueda
Coordinadora del Posgrado en Humanidades
Centro Interdisciplinario de Investigación en Humanidades
Instituto de Investigación en Humanidades y Ciencias Sociales
Universidad Autónoma del Estado de Morelos

Estimada Dra. Santillán Esqueda,

Le comunico que he leído la tesis **Obstáculos y desafíos para la creación e implementación de los protocolos de prevención, atención y erradicación de la violencia de género en seis universidades públicas autónomas** que presenta la estudiante **Zunaxi Leticia Loza Gómez** para obtener el grado de Doctor en Humanidades.

Considero que dicha tesis está terminada por lo que doy mi voto aprobatorio para que se proceda a la defensa de la misma. Baso mi decisión en que la tesis aborda una temática muy importante que merece inmediata atención de parte de las universidades y cumple con los criterios establecidos por la Directora de la misma.

Saludos cordiales,

(firma electrónica abajo)

Dra. Guadalupe Alejandra Montes de Oca O Reilly



Se expide el presente documento firmado electrónicamente de conformidad con el ACUERDO GENERAL PARA LA CONTINUIDAD DEL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA PROVOCADA POR EL VIRUS SARS-COV2 (COVID-19) emitido el 27 de abril del 2020.

El presente documento cuenta con la firma electrónica UAEM del funcionario universitario competente, amparada por un certificado vigente a la fecha de su elaboración y es válido de conformidad con los LINEAMIENTOS EN MATERIA DE FIRMA ELECTRÓNICA PARA LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ESTADO DE MORELOS emitidos el 13 de noviembre del 2019 mediante circular No. 32.

Sello electrónico

GUADALUPE ALEJANDRA MONTES DE OCA O REILLY | Fecha:2021-12-07 03:33:16 | Firmante
eSle/yVWFDI/Nhamsr9sSxF9wMjrGqM4Ustr0Wd3RAfY/wlh34uSdKDXk15A2L1V45mMS+Ri2QCdMXyLJ1byP/s3rWNvyJAH5BmzcbF56GemSRZdwVMWc/FD7GgJgJrbFODywr
TNHdkpvWZGHdVvwoLkx82uFnyGQrkW3YLAQ6Hd00JBxdDmK3mXllECTmMztyO+8vuRtx2IBU71zkXGfPEvO2uERfnybPBW154Z2cqHut80e3uWFuGA9nhSrzmrJge3sruid
vMJOKJxI2hOsTE1bsSGTBXdpHJhuelFv3kSq2scHzUFUkYUbuUGhbvsD/XpO2IB7qCW2ni+5kmPQ==



Puede verificar la autenticidad del documento en la siguiente dirección electrónica o
escaneando el código QR ingresando la siguiente clave:

4ANvpm10

<https://efirma.uaem.mx/noRepudio/9E6UOUQcKB92Pg22N2pZZch1MEP2Z5XZ>



Una universidad de excelencia

RECTORÍA
2017-2023



Cuernavaca, Morelos, a 16 de noviembre de 2021.

Dra. Beatriz Alcubierre Moya
Encargada de Despacho
Centro Interdisciplinario de Investigación en Humanidades
Instituto de Investigación en Humanidades y Ciencias Sociales
Universidad Autónoma del Estado de Morelos

Presente

Por medio de la presente le comunico que he leído la tesis **Obstáculos y desafíos para la creación e implementación de los protocolos de prevención, atención y erradicación de la violencia de género en seis universidades públicas autónomas** que presenta la alumna

Zunaxi Leticia Loza Gómez

Para obtener el grado de Doctora en Humanidades. Considero que dicha tesis está terminada, por lo que doy mi **VOTO APROBATORIO** para que se proceda a la defensa de la misma. Baso mi decisión en lo siguiente:

Es un trabajo original que aporta de manera importante a la reflexión en torno a temas actuales y que requieren toda la atención como la violencia de género en las universidades, concentrando su atención en la UAEM. La doctoranda demostró capacidad suficiente para el manejo de herramientas teórico-metodológicas necesarias para dicha investigación, así como establecer y delimitar adecuadamente un tema de investigación. Igualmente ha sido capaz de plantear y resolver preguntas de investigación, presentar una radiografía por demás interesante relativa a la situación en diversas instituciones pública de educación superior, y, por último y por demás relevante, de presentar propuestas para la resolución de la problemática analizada.

Cabe destacar que la sustentante atendió satisfactoriamente las sugerencias y observaciones que le realicé al primer borrador entregado. Con ello, mejoró notoriamente el resultado final de la investigación.

Atentamente

Dra. Martha Santillán Esqueda
Profesora-investigadora

Centro Interdisciplinario de Investigación en Humanidades (CIIHU)
UAEM, Av. Universidad No. 1001, Col. Chamilpa,
C.P. 62209, Cuernavaca, Mor. Tel: +52 (01 777) 329 70 82.



Se expide el presente documento firmado electrónicamente de conformidad con el ACUERDO GENERAL PARA LA CONTINUIDAD DEL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA PROVOCADA POR EL VIRUS SARS-COV2 (COVID-19) emitido el 27 de abril del 2020.

El presente documento cuenta con la firma electrónica UAEM del funcionario universitario competente, amparada por un certificado vigente a la fecha de su elaboración y es válido de conformidad con los LINEAMIENTOS EN MATERIA DE FIRMA ELECTRÓNICA PARA LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ESTADO DE MORELOS emitidos el 13 de noviembre del 2019 mediante circular No. 32.

Sello electrónico

MARTHA SANTILLAN ESQUEDA | Fecha:2021-11-23 21:16:33 | Firmante
YEUKBj50eabC6VLhY1pJBKq0wWipolM4wiaz1k4EUZDIOBg0FZ8TNVIAeahIkM9OEUIPxESGA/B0tsRRgwDYA8nHbKWgFwkvXDnM6fWfMk7BcpOdy1+v8svREUdthhN
QCNLbS2J+BwUuVrYXtdVNJnkiooM+aWqk0BXTI1V7wC0Nc/O68GN3YluOAYbvTGAx0abYteb0t5rci+bQCDhh2LNkr56zTUDw9Rz0PRqnl4PBMysRsnfYOjgFgMzVb9m5Ph
NpyO46o+L6XGJMjOCxELUSAhs9RCQVWf1bBwdBeU0CRsvQQNGVIDY6e1ZID6xyccDzVg==



Puede verificar la autenticidad del documento en la siguiente dirección electrónica o escaneando el código QR ingresando la siguiente clave:

[zicVJAouH](#)

<https://efirma.uaem.mx/foRepudloUUm2E4ec818575CvUhTpyG1TIPm6ZC>



Una universidad de excelencia

RECTORÍA
2017-2023



Universidad Michoacana
De
San Nicolás de Hidalgo

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

Morelia, Michoacán, 9 de noviembre de 2021.

Dra. Martha Santillán Esqueda
Coordinadora del Posgrado en Humanidades
Centro Interdisciplinario de Investigación en Humanidades
Instituto de Investigación en Humanidades y Ciencias Sociales
Universidad Autónoma del Estado de Morelos

PRESENTE,

Por medio de la presente le comunico que he leído la tesis "Obstáculos y desafíos para la creación e implementación de los protocolos de prevención, atención y erradicación de la violencia de género en seis universidades públicas autónomas" que presenta Zunaxi Leticia Loza Gómez para obtener el grado de Doctora en Humanidades.

Considero que dicha tesis está terminada por lo que doy mi voto aprobatorio para que se proceda a la defensa de la misma. Baso mi decisión en lo siguiente: el documento cumple con todos los requisitos que amparan una tesis como producto final del desarrollo de una investigación propia, y asimismo, con los cánones académicos en torno a su escritura: fluidez, una perspectiva crítica, claridad y concisión.

Sin más por el momento, quedo de usted.

Atentamente,

Dra. Flor de María Gamboa Solís



Universidad Michoacana
De
San Nicolás de Hidalgo

FACULTAD DE PSICOLOGÍA





Se expide el presente documento firmado electrónicamente de conformidad con el ACUERDO GENERAL PARA LA CONTINUIDAD DEL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA PROVOCADA POR EL VIRUS SARS-COV2 (COVID-19) emitido el 27 de abril del 2020.

El presente documento cuenta con la firma electrónica UAEM del funcionario universitario competente, amparada por un certificado vigente a la fecha de su elaboración y es válido de conformidad con los LINEAMIENTOS EN MATERIA DE FIRMA ELECTRÓNICA PARA LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ESTADO DE MORELOS emitidos el 13 de noviembre del 2019 mediante circular No. 32.

Sello electrónico

FLOR DE MARÍA GAMBOA SOLÍS | Fecha: 2021-11-12 17:37:36 | Firmante
EJhVD6CQlc36a42xt+VooWCKImjumnRxm1w4Gjpl0k/mA0qsWINDeaUc80sjWHQFbDLuqsyXQ/5r+EGots3WKKE/Kj+IPThVdKoUmY6oAh+YhR0r0CectJwMxwE8W5AVDu3
mea36ZIQEV8Dmxov6xTahn9QOFMDpym+Fc9AU3xhZKNix9YwBafU3ev22jgUfPMtrWwQ/Q1TgPMDztz+FuU11TTRrmV6GdHB7wKhc17MvBLViko+bsZd7IDVEdsjV2SIZRO
qK2LbHbrLg5WPTFHAvHGIAxX06suJAalqulF9NJV55h24pQ0hy6zaydO/Fk/9aP/gseuOO==

Puede verificar la autenticidad del documento en la siguiente dirección electrónica o
escaneando el código QR ingresando la siguiente clave:



0yRjgJlFD

<https://efirma.uaem.mx/noRepudio/T1cKotd61XeY4A4SmTSAJvd6wMQObcz8>



Una universidad de excelencia

RECTORÍA
2017-2023

Cuernavaca, Morelos 20 de septiembre de 2021

Dra. Martha Santillán Esqueda
Coordinadora Académica Doctorado en Humanidades
Centro Interdisciplinario de Investigación en Humanidades
Universidad Autónoma del Estado de Morelos
PRESENTE

Estimada Dra. Santillán,

Junto con extenderle un cordial saludo me dirijo a usted para comunicarle que como Directora de Tesis otorgo mi **VOTO APROBATORIO** al trabajo de Tesis de Doctorado en Humanidades de la alumna Zunaxi Leticia Loza Gómez (generación 2017- 2021) titulada: **Obstáculos y desafíos para la creación e implementación de los protocolos de prevención, atención y erradicación de la violencia de género en seis universidades públicas autónomas.**

La tesis es resultado de un trabajo de investigación consistente y riguroso que cumple en tiempo y forma con los requerimientos de calidad académica exigidos por el Programa de Doctorado bajo su coordinación.

El documento que la alumna Loza Gómez entrega consta de nueve capítulos, en los cuales se describen las diferentes etapas de la investigación. En el capítulo uno se encuentra el problema de investigación, en cuanto a la situación de violencia de género en las universidades y la carencia de instrumentos que permitan su prevención, control y erradicación. Así como la pregunta principal y preguntas subsidiarias; el objetivo general y los específicos. Encaminados a la interpretación de los obstáculos y desafíos para la creación de los protocolos contra la violencia de género en las IES.

En el capítulo dos se presentan los principales conceptos alrededor de la violencia y una tipificación de violencias. En el capítulo tres se encuentran los conceptos de género y violencia de género desde la mirada de las y los humanistas. Se adentra más al concepto de violencia de género y al panorama de la denuncia en las universidades. En el capítulo cuatro se presenta el estado del conocimiento sobre situaciones de violencia vividas en las universidades. En el capítulo cinco se realiza un análisis de las leyes y reglamentos internacionales, nacionales y estatales, al igual que los protocolos de las universidades que se presentan en la tesis.

En el capítulo seis se muestra el panorama del estado de Morelos en cuanto a alertas de género y feminicidios, ya que es el estado donde se encuentra la UAEM, donde se llevó a cabo este estudio. Respecto al capítulo siete se muestra el análisis de la información donde se describe la atención de los delitos sexuales en México, cómo surgen los protocolos en las universidades y la mirada de las víctimas ante vivencias particulares de violencia dentro de las UAEM. En el capítulo ocho se describen las percepciones metodológicas de la investigación, así como la recolección interpretación y estrategias del análisis de los datos.

El capítulo nueve se encuentran las reflexiones finales que consisten en describir los obstáculos por parte de las autoridades universitarias, obstáculos por parte del personal responsable de la implementación de los protocolos y los desafíos a los que se enfrentan las universidades para la creación e implementación de estos documentos. Finalmente, se presenta la bibliografía y los anexos.

Para la conformación del sínodo, pongo a su consideración a las y los siguientes académicos expertos en el tema:

Dra. Daniela Cerva Cerna (Directora de tesis) Universidad Autónoma del Estado de Morelos
dani.cerva@gmail.com

Dra. Alejandra Montes de Oca O'Reilly Universidad Autónoma del Estado de Morelos
alejandra.montesdeoca.oreilly@gmail.com

Dra. Tania Galaviz Armenta Universidad Autónoma del Estado de Morelos
tgalaviz@uaem.mx

Dr. Eduardo Oliva Gómez Universidad Autónoma del Estado de Morelos
macalae2000@yahoo.com.mx

Dra. Flor de María Gamboa Solís Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo
florgamboa@yahoo.com

Dra. Sonia Frías Martínez Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias
sfrias@crim.unam.mx

Dra. Martha Santillán Esqueda Universidad Autónoma del Estado de Morelos
martha.santillan@uaem.mx

Muchas gracias por su atención, quedo atenta a cualquier aclaración

Dra. Daniela Francisca Cerva Cerna
Profesora Investigadora de Tiempo Completo
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
UAEM
N° Control 41224



Se expide el presente documento firmado electrónicamente de conformidad con el ACUERDO GENERAL PARA LA CONTINUIDAD DEL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA PROVOCADA POR EL VIRUS SARS-COV2 (COVID-19) emitido el 27 de abril del 2020.

El presente documento cuenta con la firma electrónica UAEM del funcionario universitario competente, amparada por un certificado vigente a la fecha de su elaboración y es válido de conformidad con los LINEAMIENTOS EN MATERIA DE FIRMA ELECTRÓNICA PARA LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ESTADO DE MORELOS emitidos el 13 de noviembre del 2019 mediante circular No. 32.

Sello electrónico

DANIELA FRANCISCA CERVA CERNA | Fecha:2021-09-23 17:27:34 | Firmante
QaKNoMrtz6IPVYIDGvxKR/zfZS/O1e/VZueuJnR0g8oH65PLRZxaEKNq1K3yJHM6xWbKNGX3V/wogdMba77Q6SRFWQW87CA/nJ8TuzAEE3YJMMJZ+ODH0q2C2-u1w9rL3H
GP7afFJ2xmrci/F/8wvlp/T7pMXLBMB2USDduQ2XQZP2p8gHKBFGK3bM5vSmmDLzzQQXJykhJyT/GHuuXanKST50r0huWpkCatzqUhrEXIha2mIu0TMDDDK1VMWeA3TTaG
zMdDPwjfgtmWQcxsp4lxDeSJ4eKJvbYe+qrE7vk5LlvTh55qDI/GKCBALqhdvulHX0jbQ=-



Puede verificar la autenticidad del documento en la siguiente dirección electrónica o escaneando el código QR ingresando la siguiente clave:

[Q3oRLI](#)

<https://efirma.uaem.mx/noRepudio/Dvst6jME0UgrtvvOzgj2J67Qs3RHLJ4>



Una universidad de excelencia

RECTORÍA
2017-2023



Cuernavaca, Morelos, 30 de septiembre de 2021

Dra. Martha Santillán Esqueda
Coordinadora Académica de la Maestría y
Doctorado en Humanidades
Universidad Autónoma del Estado de Morelos
P r e s e n t e

Por medio de la presente me permito comunicarle que he leído la tesis "**Obstáculos y desafíos para la creación e implementación de los protocolos de prevención, atención y erradicación de la violencia de género en seis universidades públicas autónomas**" que presenta la alumna:

Zunaxi Leticia Loza Gómez

Para obtener el grado de Doctora en Humanidades. Considero que dicha tesis está terminada por lo que doy mi **voto aprobatorio** para que se proceda a la defensa de la misma.

Bajo mi decisión en lo siguiente:

- La tesis presenta un estudio muy completo del proceso para elaboración de protocolos de atención a violencia de género en distintas Instituciones de Educación Superior, para ello aborda los contextos legales e históricos para la creación de dichos marcos normativos, así como las condiciones de las distintas comunidades universitarias para impulsar u obstaculizar la implementación de dichos protocolos.



- Uno de los aportes que presenta el trabajo de investigación desarrollado por la Mtra. Loza Gómez son la serie de entrevistas a mujeres que han sido vulneradas por profesores, pares académicos o superiores jerárquicos, para conocer su testimonio respecto a las prácticas de omisión y/o ocultamiento que las Instituciones realizan de dichos casos. Por ello, la tesis puede sustentar la afirmación de la existencia de redes de complicidad con distintos orígenes pero que confluyen en un mismo resultado: las instituciones de educación superior tampoco son escenarios para el desarrollo seguro de las mujeres ya sea académico o laboral.
- La tesis concluye con un detallado balance de los desafíos que se presentan para el desarrollo e implementación de protocolos de violencia de género en las Instituciones de Educación Superior. Destacando las redes de impunidad que frenan cualquier impulso para la atención a la violencia de género.

Por lo anterior, considero que la investigación presentada por la Mtra. Loza Gómez responde satisfactoriamente a los criterios y requisitos que establece el Programa del Doctorado en Humanidades y, en consecuencia doy mi **voto aprobatorio**.

Sin más por el momento, quedo de usted.

Atentamente

*Por una humanidad culta
Una universidad de excelencia*

Dra. Tania Galaviz Armenta





Se expide el presente documento firmado electrónicamente de conformidad con el ACUERDO GENERAL PARA LA CONTINUIDAD DEL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA PROVOCADA POR EL VIRUS SARS-COV2 (COVID-19) emitido el 27 de abril del 2020.

El presente documento cuenta con la firma electrónica UAEM del funcionario universitario competente, amparada por un certificado vigente a la fecha de su elaboración y es válido de conformidad con los LINEAMIENTOS EN MATERIA DE FIRMA ELECTRÓNICA PARA LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ESTADO DE MORELOS emitidos el 13 de noviembre del 2019 mediante circular No. 32.

Sello electrónico

TANIA GALAVIZ ARMENTA | Fecha:2021-09-30 13:16:43 | Firmante
uYG7cLCV3vxKOGq4Bk1xc9eZ1rONAXvK0x8OIJu0YP2so089qc1IE6wTQKWpxjPFKNvg5gqAID7Yu8VIFE2cvTIEvooGy0e9YAIQKFKqmt7/ZWBAsJsvAITEY1H3peMC27Ocv4yaY/bm21z3Zlce9gdpBZ9STFMTd0ANIZ0c+mrGo5zIEaleHz3yIEhUcMvCzBaAiscBhRYpKn94I9ZMoyK7zlz3pjBQ89aUBy+9+OHHIUO+G0TrJmN8pkadK6akNhNOAFEyKAuF Ec3EOdonsX1nP3ewfm7VcxElhGINXq1j+PuZpaQeMINKzml2T+nZEBmIGDmuMLtw==



Puede verificar la autenticidad del documento en la siguiente dirección electrónica o escaneando el código QR ingresando la siguiente clave:

[LOu8sw](#)

<https://efirma.uaem.mx/noRepudio/C.AyKAI3jsb8PSjOS6z94xoyef7crEBo>



Una universidad de excelencia

RECTORÍA
2017-2023



Mtro. Oscar Chávez Vergara
Jefatura de Investigación - Posgrado
Instituto de Investigación en Humanidades y Ciencias Sociales
Universidad Autónoma del Estado de Morelos

Cuernavaca, Morelos a 15 de marzo de 2022

Estimado Mtro. Chávez Vergara,

Junto con extenderle un cordial saludo me dirijo a usted para comunicarle que otorgo mi VOTO APROBATORIO para obtener el grado de Doctora en Humanidades al trabajo de Tesis de Doctorado en Humanidades de la alumna Zunaxi Leticia Loza Gómez (generación 2017- 2021) titulada: Obstáculos y desafíos para la creación e implementación de los protocolos de prevención, atención y erradicación de la violencia de género en seis universidades públicas.

La tesis es resultado de un trabajo de investigación consistente y riguroso que cumple en tiempo y forma con los requerimientos de calidad académica exigidos por el Programa de Doctorado. Se trata de una investigación novedosa y pertinente al examinar los mecanismos formales que han creado las universidades para prevenir y atender las violencias de género que acontecen en contextos universitarios. La violencia de género es una problemática actual que ha despertado muchas quejas de la comunidad universitaria. Por lo tanto, evaluar los desafíos de estos mecanismos es un tema de investigación pertinente. Después de revisar el documento, el trabajo cumple con los requisitos para ser defendido.

Atentamente,

Dra. Sonia M. Frías
Investigadora
CRIM-UNAM



Se expide el presente documento firmado electrónicamente de conformidad con el ACUERDO GENERAL PARA LA CONTINUIDAD DEL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA PROVOCADA POR EL VIRUS SARS-COV2 (COVID-19) emitido el 27 de abril del 2020.

El presente documento cuenta con la firma electrónica UAEM del funcionario universitario competente, amparada por un certificado vigente a la fecha de su elaboración y es válido de conformidad con los LINEAMIENTOS EN MATERIA DE FIRMA ELECTRÓNICA PARA LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ESTADO DE MORELOS emitidos el 13 de noviembre del 2019 mediante circular No. 32.

Sello electrónico

SONIA FRIAS MARTINEZ | Fecha:2022-04-01 00:36:28 | Firmante
P0iGLGU5j0fBMA33FAJXbQHINz4mSg4TRnB7BRXwulKvR54jroWAgYRS98MBT2WYVMVITNnDl2a4lw2Ohzy4HufVqEtkoojpXpLlcAm7QXlJIP75vnsWwaOnJHpEgW08MAf
WLJsecB/LzdJstfHqo8NomrVZ3dcOYXleGubFEIBEhMq5OvuhE2WEWxIKoISadRAqVPSrkU0B3IGV3QCh448BTzoNNoxUdm6mf91+cpIHG/S3koxZxL3ieMojbafoJdF3Sk8/P
o+WstCVHXRRQse+/1AzLp1WGSefKymSMYIRKvktPtmRP+cDLA7YaRYBL9guB0TGamG1g==



Puede verificar la autenticidad del documento en la siguiente dirección electrónica o escaneando el código QR ingresando la siguiente clave:

[J0syIVVNL](#)

<https://efirma.uaem.mx/noRepudio/keWs5gfYxUBMJM1qNUOFVyvIvstSEmik>



Una universidad de excelencia

RECTORÍA
2017-2023

MTRO. OSCAR CHÁVEZ VERGARA
JEFE DE INVESTIGACIÓN-POSGRADO DEL
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES EN HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS.

P R E S E N T E.

Estimado maestro Oscar Chávez Vergara, por este conducto en mi calidad de Revisor de la Tesis de la alumna **ZUNAXI LETICIA LOZA GÓMEZ**, me permito hacer referencia al trabajo de investigación que se me ha enviado para su revisión y observaciones y que se titula: **OBSTÁCULOS Y DESAFÍOS PARA LA CREACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE LOS PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN SEIS UNIVERSIDADES PÚBLICAS AUTÓNOMAS**, investigación que presenta para acceder al grado de Doctora en Humanidades y sobre el cual manifiesto lo siguiente:

Respecto a dicha investigación, mediante el presente me resulta grato informarle que después de haberse llevado la revisión del trabajo de tesis de la referida alumna, y dado que se llevó a cabo una exhaustiva investigación, la cual se hace con relación a su tema de tesis, **me complace OTORGARLE MI VOTO APROBATORIO** a la maestra **ZUNAXI LETICIA LOZA GÓMEZ**, a su respectivo trabajo de tesis por haberlo terminado completamente.

EL VOTO APROBATORIO que otorgo a la maestra **ZUNAXI LETICIA LOZA GÓMEZ**, para optar por el grado de Doctora en Humanidades, se extiende en virtud de las siguientes consideraciones:

PRIMERO.- La maestra **ZUNAXI LETICIA LOZA GÓMEZ**, ha realizado un trabajo de tipo descriptivo, analítico, comparativo y propositivo, mediante el cual construye un marco referencial debidamente sustentado y con una suficiente argumentación mediante el cual se detectan e identifican obstáculos y desafíos en la intención de la creación e implementación de protocolos para prevenir, atender y erradicar la violencia de género, en lo particular, en las instituciones de educación superior que fueron motivo de estudio.

SEGUNDO.- La investigación que se presenta, atiende un tema actual y de gran impacto que debe ser estudiado profundamente a fin de aportar criterios, propuestas y estrategias que en su momento puedan ser pertinentes para la solución de la problemática investigada.

La tesis se construye en nueve capítulos en los que se incluye en el último de ellos, una serie de reflexiones finales bien presentadas; cada uno de los capítulos es coherente y considero bien expuesto, se sigue una línea investigativa de tal forma que los contenidos se vinculan adecuadamente; la investigación muestra el estado del arte de manera clara, así como un estudio dogmático tanto en el ámbito nacional como internacional, además de ello, se presenta un estudio comparativo que resulta de gran importancia para la hipótesis planteada.

El trabajo muestra una metodología adecuada, la hipótesis se encuentra bien construida y las reflexiones finales reúnen los puntos más destacados del trabajo de tesis. Cabe

destacar que la sustentante recurrió a fuentes importantes de investigación actuales y de reconocido prestigio.

Como consecuencia de las buenas impresiones que me ha causado el trabajo de tesis, con agrado, **otorgo mi VOTO APROBATORIO** y felicito a la maestra C. **ZUNAXI LETICIA LOZA GÓMEZ**, por el logro alcanzado en la culminación de su trabajo de tesis y la elaboración de un trabajo de calidad, el cual considero lo sustentará y defenderá al momento de presentar su examen de grado.

Sin otro particular, le reitero mi afecto y le envío un cordial saludo.

Cuernavaca, Morelos, 22 de marzo de 2022.

DR. EDUARDO OLIVA GÓMEZ.
PROFESOR INVESTIGADOR DE TIEMPO COMPLETO.



Se expide el presente documento firmado electrónicamente de conformidad con el ACUERDO GENERAL PARA LA CONTINUIDAD DEL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA PROVOCADA POR EL VIRUS SARS-COV2 (COVID-19) emitido el 27 de abril del 2020.

El presente documento cuenta con la firma electrónica UAEM del funcionario universitario competente, amparada por un certificado vigente a la fecha de su elaboración y es válido de conformidad con los LINEAMIENTOS EN MATERIA DE FIRMA ELECTRÓNICA PARA LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ESTADO DE MORELOS emitidos el 13 de noviembre del 2019 mediante circular No. 32.

Sello electrónico

EDUARDO OLIVA GÓMEZ | Fecha:2022-04-03 14:02:31 | Firmante
cPK3s0DILix+Ev+TQFUmbaNPZj+6rQCpkRD9EmVTvpDIX6jAmp7cCIVIKvQZ4e8+HHHwUedkCRYu1YKgn+71c7jn2yeNT7xZ9kCkLRywm03MrJ000Mc81hYEyHL9Pb9K2Ysllb7H1TvynKbqP8PsvKT1MsB/UxzOlehvzVXY/03Z/VZPdMypS9+-SQYWykm09GyokRkh3UNhleeEi31Z6Y3pKMR4Dn2sBbZOU+r5YZFFI7YyJx3awtuerGRfe64rW2H2dUUZJk9SAc7IT6201M5Mly59T13lybZ/eFgH3cyU87aP/ZJ2pQwqjpScElqiaSIQqSgyA==



Puede verificar la autenticidad del documento en la siguiente dirección electrónica o escaneando el código QR ingresando la siguiente clave:

rYjktmG59

<https://efirma.uaem.mx/noRepudo/LSEqWVHCDoHxplAeep7r1MZt33jo6>



Una universidad de excelencia

RECTORÍA
2017-2023