



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO

INSTITUTO DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

MAESTRÍA EN GOBIERNO Y GESTIÓN LOCAL

PROYECTO TERMINAL

**POLÍTICAS DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN ANTE
EL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL
EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DE
EDUCACIÓN SUPERIOR**

**Para obtener el título de
Maestra en Gobierno y Gestión Local**

PRESENTA

Lic. Fanny Martínez Mérida

Director

Dr. Raúl García García

Comité tutorial

Dra. Elvira Hernández Carballido

Dr. Jorge Dolores Bautista

Pachuca de Soto, Hidalgo; mayo 2023



ICSHu/MGGL/069/2023

Asunto: Autorización de impresión

Mtra. Ojuky del Rocío Islas Maldonado
Directora de Administración Escolar
Presente.

El Comité Tutorial del **PROYECTO TERMINAL** del programa educativo de posgrado de Maestría en Gobierno y Gestión Local, titulado: **“Políticas de Atención y Prevención ante el Acoso y Hostigamiento sexual en las Instituciones Públicas de Educación Superior”**, realizado por la sustentante **Lic. Fanny Martínez Mérida** con **número de cuenta: 232353** perteneciente al programa de **Maestría en Gobierno y Gestión Local**, una vez que ha revisado, analizado y evaluado el documento recepcional de acuerdo a lo estipulado en el Artículo 110 del Reglamento de Estudios de Posgrado, tiene a bien extender la presente:

AUTORIZACIÓN DE IMPRESIÓN

Por lo que la sustentante deberá cumplir los requisitos del Reglamento de Estudios de Posgrado y con lo establecido en el proceso de grado vigente.

Atentamente
“Amor, Orden y Progreso”
Lugar, Hidalgo a 23 de mayo de 2023

El Comité Tutorial



Dr. Raúl García García
Director del proyecto terminal



Dr. Jorge Dolores Bautista
Miembro del comité



Dra. Elvira Hernández Carballido
Miembro del comité

Carretera Pachuca-Actopan Km. 4 s/n,
Colonia San Cayetano, Pachuca de Soto,
Hidalgo, México; C.P. 42084
Teléfono: 52 (771) 71 720 00 Ext. 4213, 4235
cpolitica_icschu@uaeh.edu.mx

Índice

Resumen	1
Introducción	2
Capítulo I	5
Caracterización del acoso y hostigamiento sexual	
1.1. Generalidades del acoso	6
1.2. Acoso sexual	11
1.3. Incidencia del acoso y hostigamiento sexual en la educación superior: algunas experiencias nacionales	14
1.3.1 Indicadores de violencia escolar en IES	14
1.3.2 Indicadores de violencia nacional de acuerdo a la ENDIREH	19
1.4. Manifestaciones sociales en universidades mexicanas contra el acoso sexual	23
Capítulo II	29
Feminismo y los estudios de género, alcances y retos ante la violencia	
2.1 La academia del feminismo	29
2.2 Las oleadas del feminismo	33
2.3 Los estudios de género	37
2.4 La perspectiva de género en investigaciones sobre universidad y mujeres	43
Capítulo III	52
Políticas en equidad de género	
3.1 Organismos jurídicos nacionales e internacionales contra el acoso escolar	52
3.2. Leyes y Normas Jurídicas en atención al acoso sexual	59
3.2.1. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV)	59
3.2.2. Ley General de Educación	60
3.2.3. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	60

3.3. Políticas públicas, acciones afirmativas y protocolos	62
3.4. Acciones contra el acoso sexual en universidades públicas a nivel nacional	69
3.4.1. Recomendación General parte de la CNDH 43/2020	69
3.5. Acciones contra el acoso en universidades públicas a nivel internacional	78
Capítulo IV	86
Políticas de atención y prevención ante el acoso sexual en las instituciones públicas de educación superior	
4.1. Acciones contra el acoso y hostigamiento sexual en instituciones de educación Superior	87
4.1.1. Antecedentes históricos	87
4.1.2. Obstáculos para el acceso a la justicia	88
4.1.3. Acceso a la justicia	89
4.1.4. Atención al acoso y hostigamiento sexual	90
4.1.5. Desafíos	92
4.2. Acciones contra el acoso y hostigamiento sexual en la UAEH	93
4.3. Líneas de acción (propuestas) ante el hostigamiento y acoso sexual	96
	99
Conclusiones	
Referencias	106

Índice de tablas

Tabla 1	7
Tabla 2	9
Tabla 3	21
Tabla 4	30
Tabla 5	50
Tabla 6	54
Tabla 7	58

Índice de gráficas

Gráfica 1	16
Gráfica 2	17
Gráfica 3	18
Gráfica 4	20
Gráfica 5	22
Gráfica 6	23

Agradecimientos

En primer lugar, agradezco a mi alma mater, la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, por dotarme de las herramientas y el capital humano e intelectual para concluir este logro.

Sin duda mis padres fueron un pilar indispensable en este camino, gracias por el acompañamiento y consejos.

A mi director de proyecto terminal el Dr. Raúl García García y a los miembros del jurado por sus aportaciones y observaciones, su invaluable guía académica y orientación han sido indispensables para la consecución de este trabajo.

Y en el recorrido por este largo pero satisfactorio proceso, considero indispensable reconocer y agradecer todo el apoyo brindado por el Lic. Hegel Martínez Baños.

A todos aquellos, compañeros y profesores, que significaron un paso importante en el camino, y a aquellas personas que me apoyaron y me brindaron su conocimiento.

¡Gracias totales!
Fanny Martínez Merida

Resumen

El acoso sexual es un problema en incremento acelerado que afecta a una infinidad de personas, sin diferenciar edad, religión, sexo, nivel económico..., se hace presente en cualquier ámbito, ya sea familiar, escolar, laboral, tanto a nivel nacional como internacional; este tema es invisibilizado a nivel federal como estatal, pues a pesar de que es considerado un problema presente en la agenda pública y de la existencia de leyes, programas y protocolos que atienden la violencia hacia las mujeres, los esfuerzos implementados no han sido suficientes para erradicarlo, ni mucho menos prevenirlo.

De igual manera, en los últimos años, las Instituciones de Educación Superior (IES) han recibido un sinnúmero de demandas y manifestaciones de jóvenes estudiantes, en su gran mayoría mujeres, que dentro de sus espacios educativos han sido afectadas por algún tipo de acoso sin que éste sea castigado, por este motivo se han creado acciones y propuestas para su prevención y atención, sin embargo, en algunas de ellas, todavía es notorio que el problema se minimiza.

Esta investigación tiene como objetivo visibilizar cuáles son los protocolos y acciones que realizan las IES ante el acoso y hostigamiento sexual. La metodología utilizada es una investigación aplicada de tipo transversal y correlacional ya que describe la situación de algunas Instituciones de Educación Superior, nacionales e internacionales (las cuales han avanzado de forma significativa en este tema), y las políticas públicas implementadas en las mismas.

Palabras clave: Políticas públicas – Instituciones de Educación Superior – Acoso sexual – Hostigamiento sexual – Perspectiva de Género – Protocolos.

Introducción

La presente investigación surge al notar la existencia de un sinnúmero de manifestaciones en las Instituciones de Educación Superior (IES), principalmente en las universidades públicas, debido al acoso y hostigamiento sexual ejercido, en su mayoría, hacia las mujeres por sus propios compañeros o maestros. Un problema que no es nuevo para la sociedad machista en la que vivimos y que con el paso de los años y el posicionamiento que la mujer ha ganado dentro de los distintos ámbitos, se ha vuelto aún más visible, tan es así que dicho tema forma parte de la agenda pública del gobierno.

El fenómeno de acoso sexual siempre ha estado presente en las instituciones educativas de cualquier nivel, sin embargo, en los últimos años ha sido expuesto con mayor frecuencia debido a las protestas y demandas de la sociedad. En este sentido, los medios de comunicación forman parte fundamental en la difusión de situaciones de violencia que se viven de manera constante en las diferentes IES del país.

El problema se compone por diferentes factores y una combinación de otros problemas sociales generados desde los círculos primarios: la violencia familiar, la desigualdad, la delincuencia y las diferentes condiciones económicas. Sin embargo, los mayores factores que permiten el desarrollo de este fenómeno son la dominación masculina y la relación de poder que existe entre un individuo hacia otro, tal como lo refieren Bourdieu y Passerón (1996).

Y siempre he visto la dominación masculina, y en la manera de como se ha impuesto y soportado, el mejor ejemplo de aquella sumisión paradójica, consecuencia de lo que llamo la violencia simbólica, violencia amortiguada, insensible e invisible para sus propias víctimas, que se ejerce esencialmente a través del camino puramente simbólico de la comunicación y del conocimiento (pp.11-12).

La exigencia de las víctimas hacia las autoridades es fundamental para atender y erradicar el problema, esto ha permitido que las instancias gubernamentales, las no gubernamentales y las Instituciones de Educación Superior estudien y generen alternativas de solución, que el tema esté presente en la agenda pública del gobierno es el pilar importante para la creación e implementación de políticas públicas concretas, acertadas para la atención y solución de este problema.

Esta investigación consta de cuatro capítulos; en el primero, se hace mención en la generalidad desde qué es el acoso, sus características y algunos de sus tipos; entendiéndolo como un modelo de violencia, en esta sección se refiere su significado, clasificación y los ámbitos en los que se presenta de acuerdo con la Ley General de Acceso a una Vida Libre de Violencia. Al entrar en materia, se describen lo que son el acoso y el hostigamiento sexual, y se señalan algunas incidencias en el ámbito universitario. Un punto importante de este capítulo es la visibilidad que se le otorga a este problema a raíz de las protestas realizadas dentro y fuera de los planteles educativos, así como el gran papel que, hoy en día, desempeñan los medios de comunicación y las redes sociales en la difusión del mismo.

Para el capítulo dos se desarrolla el marco teórico desde una mirada feminista, en éste se describen los inicios y las épocas que han permitido trascender el feminismo, se menciona cómo se plantea el feminismo en México y la importancia que toma desde las Instituciones de Educación Superior, en la actualidad. De igual forma, se abordan los estudios de género, ya que, no se puede hablar de feminismo sin ahondar en este tema, en este apartado, se puntualiza el efecto que tiene en el ámbito académico y político, seguido de la perspectiva de género, su significado, cómo se plantea desde una mirada académica y su alcance en México.

Después del recorrido teórico, en el capítulo tres se investigan las acciones realizadas para prevenir y atender el acoso y el hostigamiento sexual desde los organismos jurídicos internacionales y nacionales, las políticas públicas y las acciones afirmativas; se analizan las leyes, programas y acciones que se han

creado en México para dar atención a este problema, en particular, en las universidades del país y se resalta la importancia de su participación, se describen algunas acciones que han realizado diversas universidades públicas, así como de las que han sido pioneras a fin de prevenir, atender, sancionar y erradicar el acoso y hostigamiento sexual dentro de sus centros educativos, sin perder la visión internacional, se mencionan algunas universidades de distintos países.

Finalmente, en el capítulo cuatro, se presenta el trabajo de campo para el cual se entrevistó a especialistas en el tema, a través de éste se encontraron antecedentes históricos de las acciones implementadas contra el acoso y hostigamiento sexual en las universidades, por mencionar algunas de ellas, la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), la Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS) y la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH), también se refieren los obstáculos para el acceso a la justicia dentro de estos organismos, se profundiza en la atención que brindan ante el acoso y hostigamiento sexual y se describen los obstáculos presentes para la atención del problema.

Capítulo I

Caracterización del acoso y hostigamiento sexual

El surgimiento de la violencia en las relaciones personales de una sociedad y el ejercicio de poder se evidencian en ambientes familiares, sociales, laborales, escolares..., en cualquier espacio jerarquizado, el cual permite ser la punta de lanza para ejercer la agresión. Los autores Bourdieu y Passeron (1998) mencionan que: “La «violencia simbólica» es exactamente la acción pedagógica que impone significaciones y las impone como legítimas. Pero justo de conceptos como autoridad pedagógica y sistema escolar como instituciones legitimantes de tal autoridad” (p.18). Con base en lo anterior, se entiende por concepto de violencia cualquier acto que atente de forma negativa a la integridad de un individuo, va de la mano con el ejercicio de poder que se ejecuta en el mismo y no siempre son manifestados de manera física. Es importante precisar que es común encontrar la violencia, en la mayoría de los casos, ejercida del sexo masculino hacia el sexo femenino, como lo referimos al inicio, ésta se justifica por una cuestión cultural “la dominación masculina”.

Como ya se precisó, la violencia y el ejercicio de poder dentro de la sociedad se hacen presentes en los distintos espacios jerarquizados en los que se ejerce la agresión, es así que, en lo que corresponde al acoso escolar como un tipo de violencia podemos precisar que para ser ejercido debe de haber dos o más estudiantes, por una parte el agresor y por otra la víctima, donde una no existe sin la otra, esta relación es conflictiva y consistente en el tiempo.

1.1. Generalidades del acoso

Olweus (1998) considera el *acoso escolar* como “la situación en la que un alumno es agredido o se convierte en víctima cuando está expuesto, de forma repetida y durante un tiempo, por acciones negativas que lleva a cabo otro alumno o varios de ellos” (p.25). Es necesario destacar que si bien el acoso es un tipo de violencia que se caracteriza por las constantes agresiones que se ejercen hacia una misma persona, su origen es producto de un conjunto de problemas sociales como la desigualdad, la pobreza, la educación..., pero principalmente por aspectos culturales. Ortega (2010) define el acoso escolar como: “el conjunto de comportamientos intencionales, hostiles y poco éticos que de manera frecuente y prolongada se dirigen hacia otra persona valiéndose de un poder real o ficticio con el fin de provocar daño” (p.267). La violencia o acoso escolar es un actuar de forma agresiva, reiterada, el uso de la fuerza sin un motivo aparente. Sus manifestaciones son: la amenaza, los insultos, los golpes, los daños suelen ser diversos; en el ámbito escolar influye en el desempeño de quienes son víctimas (Román y Murillo, 2011). Por su parte Cepeda y Caicedo (2013) señalan que: El acoso escolar tiene dos características que lo identifican, la existencia intrínseca de una relación de poder (dominio-sumisión) que tiene el agresor sobre quién es el agredido o acosado. La segunda es que, en el acoso, las situaciones de agresiones se presentan de forma reiterada (p.3). Romero y Plata (2015) refieren:

El acoso es una de las muchas actitudes del ser humano que genera conflicto y enfrentamiento. Si bien en la educación superior es difícil detectar tales agresiones debido probablemente a la aparente imagen de madurez que proyectan los estudiantes universitarios, es posible que este tipo de acoso, denominado bullying, exista sin ser evidente (pp. 267).

Como se observa, el acoso es una acción negativa, entendida como aquella que causa un daño o incomodidad a otra persona. Es preciso puntualizar que, si bien el acoso escolar es un tipo de violencia que se caracteriza por las constantes agresiones que se ejercen en una misma persona, su origen es producto de un conjunto de problemas sociales como la desigualdad o exclusión por pobreza, particularmente sobre las percepciones, es decir, tales condiciones basadas en

clasismos, racismo y discriminación. El acoso escolar como un tipo de violencia tiene diferentes manifestaciones, características y alcances, a continuación, se presentan algunas de ellas.

En la última reforma a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia se cataloga a los tipos de violencia en: psicológica, física, patrimonial, económica, sexual..., así como otras modalidades que mencionaremos más adelante. Esta clasificación permite dejar en claro que un golpe, un empujón o cualquier contacto físico ejercido hacia la mujer no es el único tipo de violencia existente.

Tabla 1

Tipos de violencia

Tipos de violencia	Significado
Psicológica	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.
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.
Patrimonial	Cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. 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.
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.
Sexual	Cualquier acto que degrada o daña el cuerpo, la sexualidad o ambos, de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física, es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.

Nota. Creación propia.

Después de describir los tipos de violencia que señala la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia se menciona que cualquiera de las otras formas similares que lesionen o sean susceptibles a dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres son tipos de violencia. En el Título II se hace referencia a las modalidades de la violencia, es decir, a los contextos sociales en los que están expuestas las mujeres a la agresión, en cualquier ámbito.

Tabla 2

Modalidades de la violencia

Ámbito	Significado
Familiar	Es el acto abusivo de poder u omisión intencional, dirigido a dominar, someter, controlar, o agredir de manera física, verbal, psicológica, patrimonial, económica y sexual a las mujeres, dentro o fuera del domicilio familiar, cuyo agresor tenga o haya tenido relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, de matrimonio, concubinato o mantengan o hayan mantenido una relación de hecho.
Laboral y docente	Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.
En la comunidad	Son los actos individuales o colectivos que transgreden derechos fundamentales de las mujeres y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión en el ámbito público.
Institucional	Son los 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 del ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar, y erradicar los diferentes tipos de violencia.
Política	Violencia política en razón de género: es toda acción u omisión, incluida la tolerancia basada en elementos de género y ejercida dentro de la esfera pública o privada, que tenga por objeto o resultado limitar, anular, o menoscabar el ejercicio efectivo de los derechos políticos y electorales de una o varias mujeres, el acceso

	al pleno ejercicio de las atribuciones inherentes a su cargo, labor o actividad, el libre desarrollo de la función pública, la toma de decisiones, la libertad de organización, así como el acceso y ejercicio a las prerrogativas, tratándose de precandidaturas, candidaturas, funciones o cargos públicos del mismo tipo.
Violencia digital y mediática	Violencia digital es toda acción dolosa realizada mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación, por la que se exponga, distribuya, difunda, exhiba, transmita, comercialice, oferte, intercambie o comparta imágenes, audios o videos reales o simulados de contenido íntimo sexual de una persona sin su consentimiento, sin aprobación o sin su autorización y que le cause daño psicológico, emocional, en cualquier ámbito de su vida privada o en su imagen propia. Por su parte, la violencia mediática es todo acto a través de cualquier medio de comunicación que, de manera directa o indirecta, promueva estereotipos sexistas, haga apología de la violencia contra las mujeres y las niñas, produzca o permita la producción y difusión de discurso de odios sexista, discriminación de género o desigualdad entre mujeres y hombres, que cause daño a las mujeres y niñas de tipo psicológico, sexual, físico, económico, patrimonial o feminicida.

Nota. Creación propia.

Es importante resaltar que en el artículo 12, de la misma Ley, se especifica la violencia docente como aquellas conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos de discriminación provocada por las y los docentes, ya sea por su sexo, edad o condición académica y social.

Una vez descritos los tipos de violencia y los principales ámbitos generadores de violencia del acoso escolar, a continuación se expone la clasificación de criterios similares a los de la violencia.

1.2. Acoso sexual

El acoso de tipo sexual es el que más impacto tiene dentro de cualquier ámbito, familiar, laboral, escolar...; en el caso de las Instituciones de Educación Superior la relación maestro-alumno facilita que este tipo de prácticas se hagan presentes de manera frecuente, el interés del agresor por ofrecer un beneficio, las relaciones entre pares y diversos factores políticos, sociales y culturales permiten que este fenómeno no sea erradicado con facilidad.

Con base en lo antes mencionado, se entiende que otra forma de ejercer el acoso es de tipo sexual, ser víctima de ello deriva en un problema emocional como lo menciona Quintero (2020, citado por Fitzgerald, 1988) “este desorden puede cambiar la personalidad de un sujeto de manera permanente y negativa se puede comparar al trauma sufrido por una víctima de violación” (p.247).

En cuanto a las leyes establecidas para la erradicación contra la violencia a las mujeres, el Gobierno federal, en el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual define como un tipo de violencia el *acoso sexual* y respecto al mismo indica:

Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos (INMUJERES, 2020).

Por su parte, la Comisión Nacional de Derechos Humanos en su informe: *Hostigamiento y Acoso sexual* señala que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), define el acoso sexual como “cualquier comportamiento – físico o verbal – de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona; en particular, cuando se crea un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo” (2017).

En diversos textos podemos encontrar los conceptos *hostigamiento sexual* y *acoso sexual* unidos como en la cita anterior, debido a sus similitudes, y aunque los espacios y las víctimas son equivalentes, es importante precisar que en al

hacer referencia del hostigamiento sexual es porque existe un poder de subordinación.

De acuerdo con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2015) en su Art.13, define el *hostigamiento sexual* como: “el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva” (p. 5).

Aunque el acoso y hostigamiento sexual son conductas de carácter lascivo, sin consentimiento y que atentan contra la integridad de la víctima, es importante señalar que el acoso sexual no necesariamente se ejerce de manera vertical, tampoco es indispensable que exista un ejercicio de poder en una relación de subordinación mientras que, para identificar el hostigamiento sexual resulta imprescindible que se encuentren ambas características, es decir, que sea de manera horizontal y que exista una relación de sujeción.

Conforme a lo que afirma Quintero podemos diferenciar los conceptos de *acoso* y *hostigamiento sexual* como:

El acoso sexual se comete cuando se requieren favores sexuales por medio del lenguaje verbal, no verbal, escrito o vía electrónica, para sí o para una tercera persona, o se realiza una conducta de naturaleza sexual indeseable para quien la recibe, que le causa a la víctima un daño o sufrimiento psicoemocional que lesiona su libertad, seguridad y dignidad, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. En cambio, se presenta el hostigamiento sexual cuando: valiéndose de la existencia de una relación jerárquica derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas, prestación de servicios habitual o de cualquier clase que implique subordinación entre la persona agresora y la víctima, se le solicita a ésta última, ya sea mediante el lenguaje verbal, no verbal, escrito o vía electrónica, la realización de conductas de carácter sexual para sí o para un tercero (2020, pp. 250-251).

Ambos tipos de problemas, que son semejantes, posicionan a la víctima en una situación de frustración, humillación e inseguridad, como se menciona a lo largo del documento, estas prácticas negativas son en su mayoría ejercidas de hombres hacia mujeres y se hacen presentes por el sólo hecho de ser mujer. Al respecto Palomar menciona:

Los análisis de las relaciones entre hombres y mujeres suelen asumir una inherente noción de poder que parece volver obvio el nexo que lo vincula con el género a partir de las evidencias empíricas acerca de las posiciones desiguales de los sexos en la sociedad, que muestran la subordinación social de las mujeres (2011, p.33).

Es cierto que ha costado un esfuerzo indudable la protección y respeto hacia las mujeres, hay avances en igualdad de condiciones y participación en diferentes ámbitos de la vida cotidiana, no obstante, parece ser que la violencia en su contra no cesa; la relación de subordinación y el ejercicio de poder entre hombres y mujeres no permite que la interacción entre ambos se practique en un ambiente de armonía y respeto.

Al recapitular lo antes citado, entendemos que el *acoso escolar* es un tipo de violencia que se manifiesta en diferentes formas o actos, en cualquier ámbito y afecta a las personas a cualquier edad, las víctimas en su mayoría son mujeres; sin duda alguna, el acoso sexual es el tipo de violencia más común dentro de nuestra vida cotidiana, es por ello por lo que esta investigación se centra en el tipo de acoso sexual dentro del ámbito universitario.

El fenómeno de acoso sexual en las IES existe en silencio, afecta en mayor grado al sector femenino de la comunidad educativa y es un problema latente que en los últimos años ha remontado popularidad debido a los estudios realizados por investigadores nacionales e internacionales.

1.3. Incidencia del acoso y hostigamiento sexual en la educación superior: algunas experiencias nacionales

1.3.1 Indicadores de violencia escolar en IES

Las *Instituciones Educativas (IE)* son centros operativos para los agresores, ya que, en la mayoría de los casos, la interacción diaria permite el acercamiento entre la comunidad universitaria, las relaciones de poder o el ofrecimiento de algunas conductas inapropiadas a cambio de beneficios. En las IES, en donde el contexto universitario se compone de personas jóvenes-adultas, se facilita la interacción entre la comunidad, es decir, el acercamiento entre estudiantes y maestros es más fluido, con criterio y con la posibilidad, en muchos de los casos, de que no exista una diferencia de edad considerable entre ambas partes.

Las altas cifras de este fenómeno y el impacto negativo que generan estas acciones, en primer lugar, en las víctimas, seguido del desarrollo de las universidades de nuestro país, han sido reflejadas en estudios realizados por las propias instituciones, dando cuenta que la elaboración de protocolos no ha sido suficiente para la atención del problema.

Tal es el caso de la Universidad Autónoma Metropolitana en la cual se llevó a cabo un estudio cualitativo en los diferentes campus que la integran, en la interpretación final se concluyó que existen diferentes tipos de violencia, sin embargo, estos no son denunciados o atendidos.

Al preguntar a los estudiantes sobre la violencia que han vivido, coinciden en que los chismes, insultos y amenazas son los principales problemas; sin embargo, también resaltan el abuso de autoridad por parte de los profesores y el acoso sexual de profesores y algunos compañeros. Manifestaron también que han sido víctimas de violencia psicológica por parte de sus profesores, pero es tan común que no vale la pena reportarlos, ya que, al no poder generar pruebas, el caso pasa por alto (Carrillo, 2015).

En este estudio se especifica que hay víctimas de acoso sexual y aunque no lo mencionan como tal, el hostigamiento sexual se encuentra presente y es ejercido por docentes hacia los alumnos, en otros términos, los primeros

aprovechan su posición de poder, nivel jerárquico, o ambos, para realizar todo tipo de insinuaciones de forma reiterada.

Del mismo modo, otro artículo hace alusión de las manifestaciones graves del hostigamiento y acoso sexual dirigido a las mujeres estudiantes de educación superior en el Instituto Politécnico Nacional (IPN) y en un Instituto Tecnológico Federal, acerca de esto se expone lo siguiente:

En cada una de las escuelas, las estudiantes percibieron las variables de forma distinta, pero se observó que la escuela del IPN es la que presenta un mayor número de casos de estudiantes que han sentido ese tipo de comportamientos. Treinta y tres casos de jóvenes en la escuela del IPN afirman que las han citado de forma innecesaria en una oficina o en un salón de clase para realizar proposiciones de tipo sexual; en el Tecnológico Federal sólo se hallaron tres casos. [...] Por otro lado, veinticinco mujeres que estudian en el IPN mencionaron que un profesor las ha forzado a establecer alguna relación de tipo sexual a cambio de un favor académico o económico, mientras que en el Tecnológico se encontraron cuatro casos. Asimismo, veintidós mujeres en el IPN señalaron que en la escuela alguien las ha forzado para recibir besos y abrazos no deseados, mientras que en el Tecnológico sólo fueron tres casos (Hernández, Jiménez, y Guadarrama, 2015).

Es relevante destacar que en este estudio el IPN cuenta con protocolos debidamente establecidos para prevenir, atender y sancionar de manera específica el acoso y hostigamiento sexual, los cuales más adelante se describirán a profundidad, aunque, de igual forma, fue esta escuela la que mayor incidencias tuvo, por lo tanto se tendrá que investigar cuáles son los factores que influyen para que esto suceda: la gran cantidad de estudiantes, la poca credibilidad, la falta de voluntad política de las autoridades para investigar los casos o incluso la nula cultura de la denuncia que es provocada en la mayoría de los casos por miedo o temor a represalias y a la revictimización.

Gráfica 1

Manifestaciones de hostigamiento y acoso sexual



Nota. Elaboración propia a partir de Hernández, Jiménez y Guadarrama, 2015.

En la gráfica anterior se aprecia que el mayor número de incidencias son las caricias no deseadas por parte de un profesor, seguidas de invitaciones a salir y, en menor medida, los besos y abrazos no deseados, sólo en IPN. Por su parte, en el ITP aunque el índice es menor las invitaciones a salir por parte del profesor son las que mayor denuncia tienen y en pocos casos fueron los besos y abrazos no deseados en conjunto con las citas innecesarias en oficina.

Cada una de las entrevistadas afirma que han sido o son víctimas de acoso, no obstante, las medidas y acciones que se han presentado no son suficientes para controlar ni mucho menos erradicar el problema.

En la investigación y diagnóstico de Evangelista (2017) *El silencio de las universidades frente al acoso y hostigamiento sexual* dirigida a las Instituciones Educativas de nivel superior públicas de los estados de: Chiapas, Oaxaca, Tabasco y Yucatán se enfatiza:

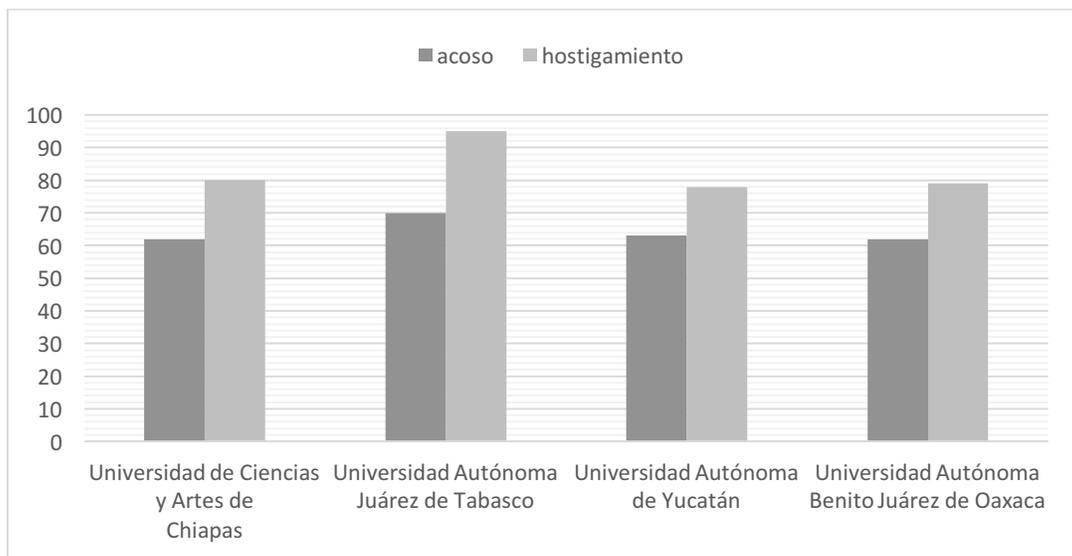
[...] profundizar en la comprensión de las relaciones de género y los mecanismos organizacionales que generan, toleran y reproducen la violencia en ámbitos de educación superior, con énfasis en el hostigamiento y acoso sexual (HAS). El HAS ha sido definido como una expresión de violencia de género, en tanto que implica la supremacía masculina sobre la mujer, que debe censurarse por los efectos negativos y discriminatorios que produce (p.336).

La encuesta fue dirigida tanto a hombres como a mujeres pertenecientes a las universidades arriba mencionadas, como dato general se señala que cuatro de cada diez estudiantes encuestados, el 69% mujeres y el 31% hombres, sufrió, en el último año y dentro de su centro de estudios, algún acto de hostigamiento y acoso sexual.

A través de la siguiente gráfica se muestran los resultados con respecto al sector femenino, al ser la mayoría de la población (69%), y los índices de acoso y hostigamiento que se presentan dentro de las universidades participantes.

Gráfica 2

Índices de acoso y hostigamiento sexual



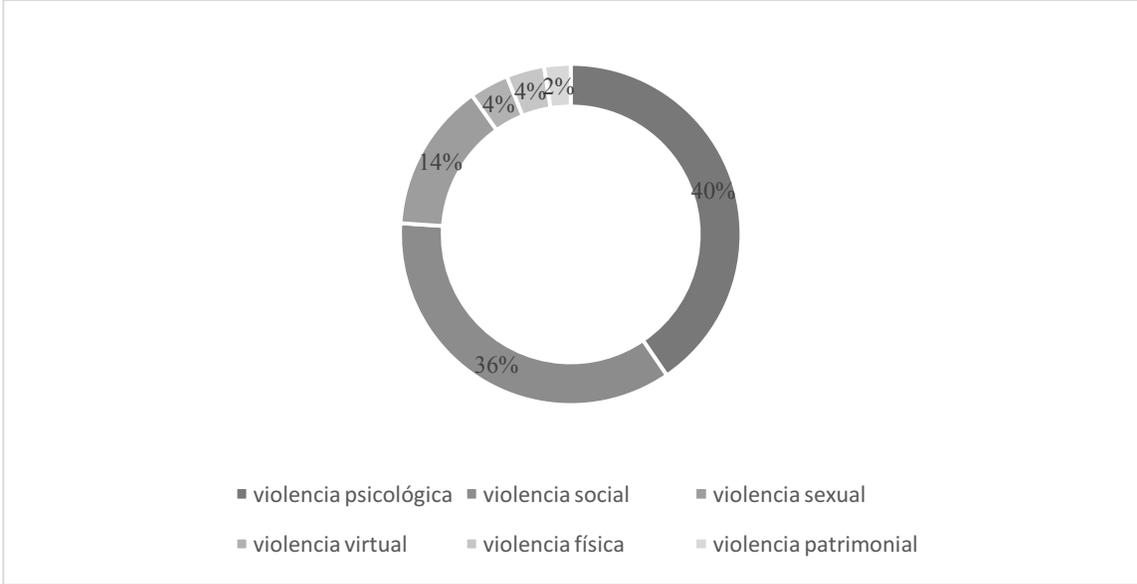
Nota. Elaboración propia a partir de Hernández, Jiménez y Guadarrama, 2015.

Con base en las cifras presentadas, podemos referir que en las cuatro universidades autónomas resalta la evidente violencia que se vive hacia el sector femenino, los actos de hostigamiento sexual son los más frecuentes, las principales víctimas son mujeres, y el hostigamiento y acoso es ejercido por parte de administrativos, docentes y autoridades escolares hacia estudiantes. Es evidente la relación de jerarquía entre víctima y victimario.

A su vez, en la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP), se realizó un estudio dirigido a hombres y mujeres del Área de Ciencias Sociales y Humanidades, de un total de 150 estudiantes donde el 25.3% eran hombres y 74.7% mujeres entre los 20 y 27 años de edad, los tipos de violencia que se consideraron como referencia fueron: psicológica, social, sexual, virtual, física y violencia patrimonial, en esta última Tlalolin (2017, citado en IPN 2015) “refiere que son todas aquellas acciones que tienen la intención de causar daño a los bienes comunes o propios de la víctima; esto engloba conductas como robo, retención o destrucción de papeles, despojo, abuso de confianza y fraude” (p.44).

Gráfica 3

Tipos de violencia en la BUAP



Nota. Tomada de Tlalolin, 2017.

Los resultados señalan que el mayor índice de violencia que se ejerce es la psicológica con un 40.4% y la menor es la violencia patrimonial apenas con un 2.4%, esta práctica tiene mayor incidencia entre pares, es decir, de alumno a alumno. Sin dejar a un lado la violencia sexual que, aunque cuenta con un porcentaje menor a la media, tiene presencia dentro de esta universidad.

A nivel federal, las instancias gubernamentales han aplicado diferentes encuestas, de manera indirecta, acerca del tema. Existen investigaciones, elaboraciones de protocolos y se han implementado acciones que son evaluadas y rediseñadas que nos permiten tener un panorama más claro de que este fenómeno va en aumento; podemos precisar que ese incremento responde a los nuevos mecanismos que las alumnas han encontrado para denunciar este tipo de violencia, en otras palabras, se ha hecho visible un problema presente en el día a día, no es nuevo, sólo que dejó de ser normal para la comunidad estudiantil, para las universidades y para la sociedad en general.

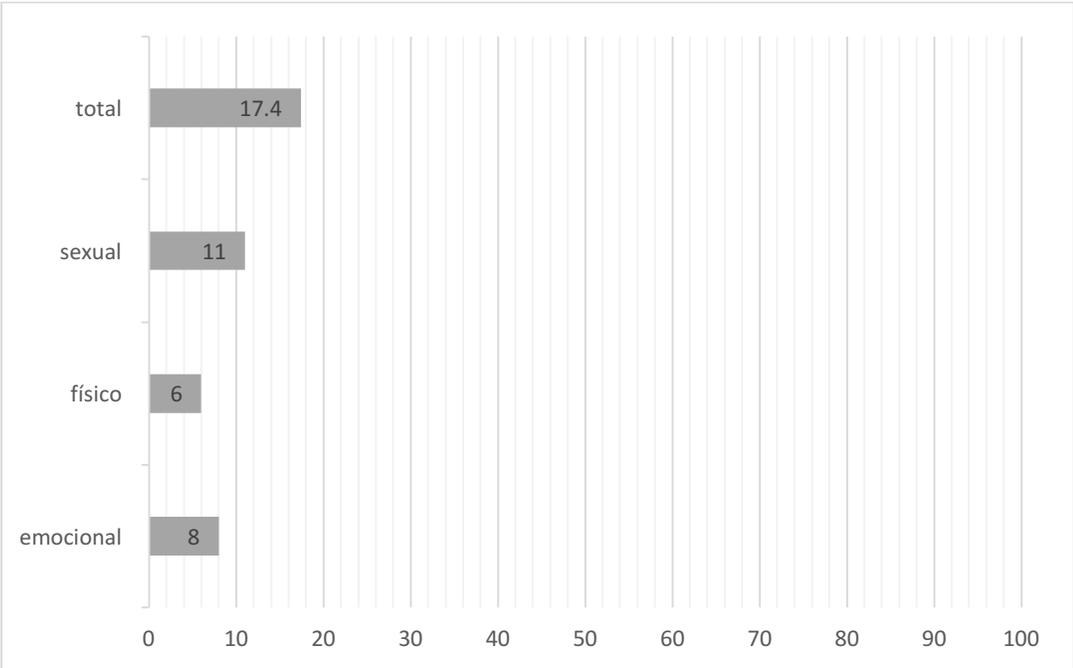
1.3.2 Indicadores de violencia nacional de acuerdo a la ENDIREH

Por otro lado, a causa del interés por conocer la violencia de la cual es víctima la mujer en su hogar, en el año 2016, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) aplicó una encuesta denominada: *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de Hogares (ENDIREH)* a mujeres mayores de quince años, aunque el objetivo principal no fue el entorno educativo, sí contempló un apartado, que tuvo como finalidad detectar si las mujeres recibieron algún tipo de agresión física o humillación por parte de compañeros, maestros o autoridades. En el comunicado de prensa núm. 568/20 el INEGI menciona: “en su próximo levantamiento en 2021, la ENDIREH proporciona una serie de información vasta y profunda de los actos violentos experimentados con mayor frecuencia por las mujeres de 15 años y más, así como de los sujetos que ejercen dicha violencia, con representatividad a nivel nacional y por entidad federativa, que permiten analizar el fenómeno desde una visión no sólo transversal sino también longitudinal, con el fin de implementar políticas para su prevención, atención y erradicación”.

El INEGI, por medio de La Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), en el año 2016, hace referencia de la violencia en el ámbito escolar hacia las mujeres, señala que por cada 100 mujeres de 15 años y más que durante el último año asistieron a la escuela 8 de ellas declararon violencia de tipo emocional, 6 mujeres mencionaron haber vivido alguna agresión física y 11 reportaron violencia sexual.

Gráfica 4

Índice de violencia escolar a nivel nacional en el último año



Nota. Elaboración propia a partir de INEGI (2016).

Los resultados de la ENDIREH 2016 indican que los agresores más señalados dentro del ámbito escolar son compañeros, seguidos de un maestro y una persona desconocida de la escuela. A lo largo de la vida escolar, el 14.4% de las encuestadas menciona que se trató del maestro por el que fue agredida.

Durante el último año el 11.0% de las mujeres refieren que han sido agredidas por un maestro, esta información se detalla en la siguiente tabla.

Tabla 3

Porcentajes de tipos de violencia

Agresores	Total	A lo largo de la vida			Total	En el último año		
		Emocional	Física	Sexual		Emocional	Física	Sexual
Maestro	14.4	19.4	8.6	16.5	11.0	18.0	1.6	10.6
Compañero	39.9	38.5	35.4	46.2	47.1	43.0	43.1	51.6
Director	1.1	2.0	0.5	1.0	0.9	2.1	0.1	0.4
Trabajador de la escuela	1.8	2.7	0.2	2.9	2.2	3.5	0.3	2.2

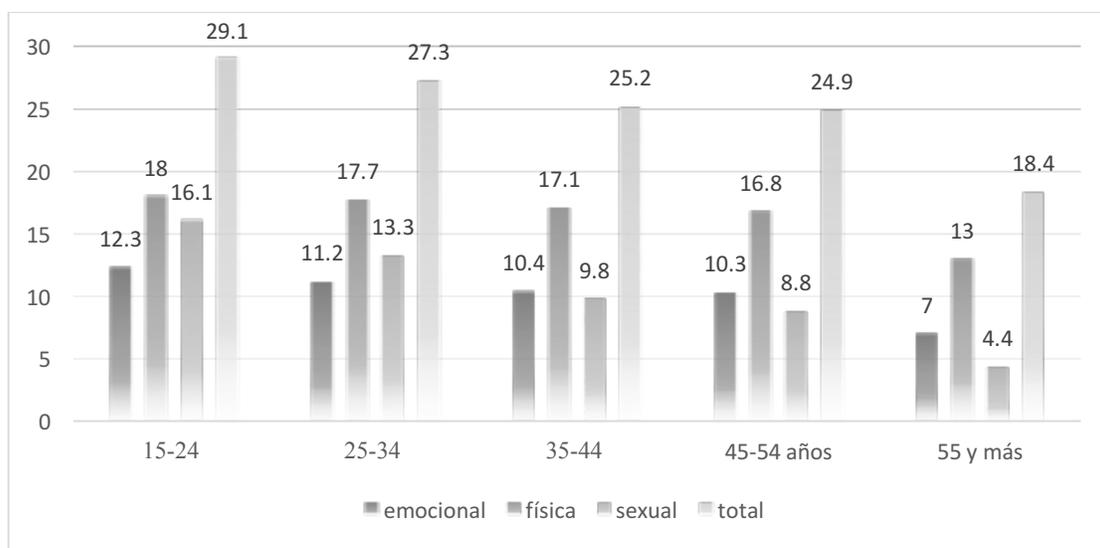
Nota. Tomada de INEGI (2016).

De acuerdo a los tipos de violencia que se mencionan se puede distinguir que el maestro es declarado como agresor de violencia emocional en el 18.0% en ambos periodos, mientras que, en la violencia sexual representa el 10.6% de las incidencias. El hostigamiento se hace presente y la herramienta principal para ejercerlo es el poder del maestro hacia los estudiantes.

La gráfica número 5, muestra como predomina la violencia a lo largo de la vida del estudiante de acuerdo a su edad, podemos observar que el mayor índice de violencia de los tres tipos se da de los 15 a 24 años entre el nivel medio superior y superior, seguido de las mujeres entre 24 y 35 años. Es importante señalar que el pico de violencia disminuye entre los 15 y 24 años y conforme va avanzando la edad de las mujeres.

Gráfica 5

Índices de violencia escolar de acuerdo a su edad



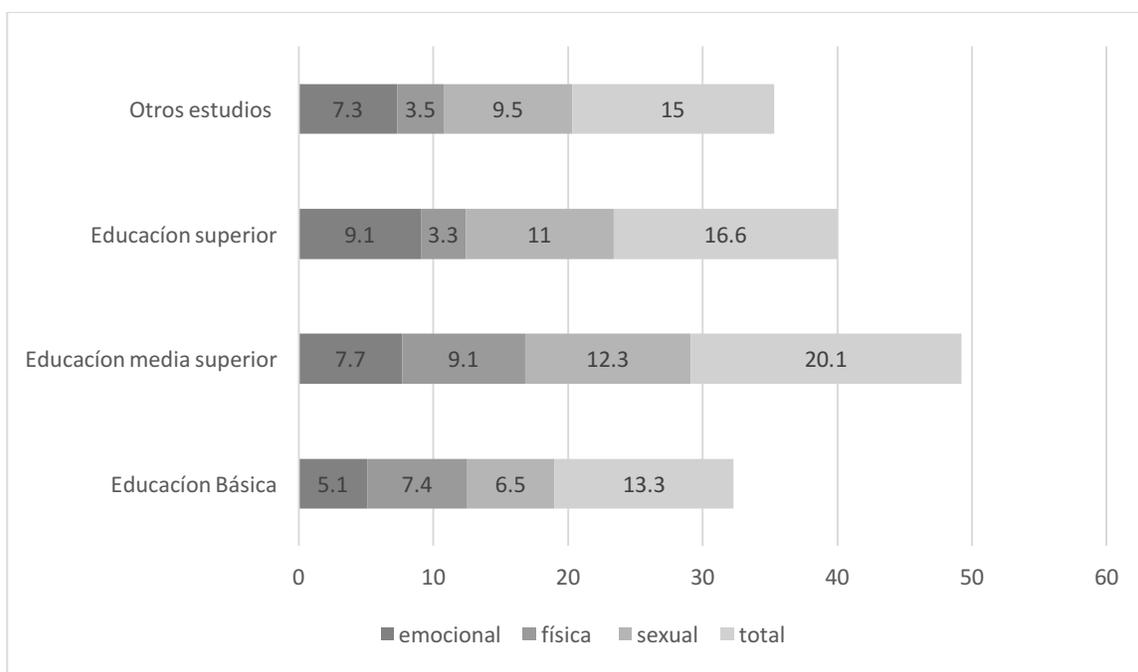
Nota. Elaboración propia de INEGI, (2016).

Como se aprecia en la gráfica la violencia física, durante este último periodo, es la que mayor incidencia presenta, desde los 15 años hasta los más de 55, seguida de la violencia emocional y de la mano con la violencia sexual que, aunque disminuye conforme avanza la edad, continúa presente en todas las edades mencionadas.

En la gráfica 6 de acuerdo al grado de estudios también por el ENDIREH (2016) se señala el índice de violencia y los tipos de ésta, en los diferentes niveles de educación escolar (básica, media superior, superior y otros estudios), que sufrió alguna mujer en los últimos doce meses.

Gráfica 6

Grado de estudios e índices de violencia



Nota. Elaboración propia de INEGI, (2016).

Se distingue que el nivel medio superior con 20.1% presenta la mayor proporción de violencia escolar, de manera específica en el tipo de violencia la violencia sexual también es la más alta con un 12.3 %, en lo que respecta al nivel superior el índice más alto en el tipo de violencia es el sexual con un 11% levemente mayor que el de tipo emocional con un 9.1%.

1.4. Manifestaciones sociales en universidades mexicanas contra el acoso sexual

Los medios de comunicación desempeñan un papel importante en la difusión del fenómeno del acoso sexual dando cuenta de la magnitud del problema presente en las Instituciones de Educación Superior, estos permiten poner en evidencia las

manifestaciones de los grupos de estudiantes. Tal es el caso de la UNAM que actualmente tiene mayor atención por parte de los medios de comunicación debido a las constantes protestas de las estudiantes en sus diferentes campus, esta universidad aunque cuenta con protocolos para erradicar el problema no ha sido suficiente como lo menciona el periódico *La Jornada*: “Sin cambios respecto al pasado viernes, los paros de labores en una media docena de escuelas de nivel medio superior y superior de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) continúan, en contra del acoso, la violencia de género y en demanda de seguridad” (Roman, 2019).

Las autoridades de la UNAM han reconocido de manera pública que el problema es visible, en consideración de las marchas, los paros, las exigencias de los alumnos, de los docentes y del personal administrativo, por ello se han involucrado en atacarlo, ya que las medidas y los protocolos que existen no son suficientes. El rector de la misma casa de estudios, Enrique Graue Wiechers, se comprometió a actuar en contra de la violencia y acoso sexual en las facultades y planteles, esto lo expresó al rendir protesta en su segundo periodo al frente de la rectoría. Así lo citó el periódico *Milenio*:

Se ha avanzado en el protocolo de atención a la violencia de género y se solidarizó con las protestas de mujeres para denunciar el acoso sexual. "Hay temas que no pueden esperar, entre ellos está el respeto a las mujeres. Si hay algún tipo de violencia que no podemos aceptar, es el que las universitarias sean acosadas o violentadas. Hemos avanzado con ello, hemos expulsado e impuesto sanciones a los que ejercen violencia contra ellas, las manifestaciones son comprensivas¹. Aseguró que seguirán trabajando para fortalecer los programas de contra la violencia de género, así como aumentar los centros de denuncia en todos los planteles de la UNAM. Resaltó que la inseguridad es uno de los grandes retos, por lo que continuarán las acciones coordinadas con los gobiernos locales y federales, para prevenir los delitos (Del Pozo, 2019).

Por su parte la revista *Forbes* expone la situación de la UNAM como un hecho extraño e impredecible por la gran cantidad de manifestaciones en muy

¹ Palabras textuales del Rector de la UNAM, según del Pozo (2019).

poco tiempo, como bien menciona el reclamo principal es el acoso que sufren las alumnas y la falta de respuestas para solucionarlo, aunque permite entender, entre líneas, que estos hechos también tienen tintes políticos ya que se puede leer en el encabezado de la publicación la frase: “Lo que inició como un reclamo contra el acoso, puede recorrer caminos inciertos en la principal institución educativa de México” (Andrade, 2020). En cuanto a la referencia sobre el control y gobernabilidad de la máxima casa de estudios del país se afirma:

Es un tema gelatinoso, porque sin duda hay que avanzar a políticas de protección para las mujeres que permitan una estancia segura en la universidad y que cierren el paso a los abusos de los que sin duda son objeto...Lo riesgoso, sin embargo, es que en cualquier momento se van a colar agendas que nada tienen que ver con los derechos de las mujeres y sí con la disputa del poder en la UNAM. Una de las principales tareas de todo rector es mantener a la institución en calma y con gobernabilidad, y esto es así porque las universidades suelen ser catalizadores de reclamos mayores y de movilizaciones, que no siempre terminan como se esperaba por el cúmulo de intereses que puede capturarlas (Andrade, 2020).

En el caso de la Universidad Veracruzana (UV) ésta no se encuentra exenta del problema, las denuncias van en incremento ya que no hay seriedad por parte de las autoridades para resolver las situaciones presentadas, aunque existen medidas para estudiar el problema no son las eficientes, necesarias y óptimas en el primer contacto que es la atención. En *La Jornada* se cita:

Xalapa, Ver. Dos estudiantes, víctimas de hostigamiento sexual por un maestro de los talleres libres de la Universidad Veracruzana interpusieron dos amparos en contra de la institución, por fallas en la normatividad existente para sancionar y dar justicia a las alumnas, informó Adriana Fuentes, de la organización Equinofía, que acompaña el caso, en conferencia de prensa, explicó que la universidad cuenta con una guía para la atención de estos casos, y un reglamento para la igualdad de género, pero los procedimientos son revictimizantes para las estudiantes, burocráticos, no garantizan el acceso a la justicia y por tanto. “No constituyen un protocolo de actuación”. En el caso de las jóvenes, explicó la abogada, aun cuando el maestro acumula 30 quejas desde 1994, la única sanción que recibió es la suspensión de ocho días laborales, y la UV se negó

a informar a las estudiantes afectadas, si había otra sanción y de qué tipo era (Gómez, 2019).

Por otra parte, en la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ) un grupo de alumnas que forman parte del “Colectivo de mujeres”, levantó la voz y se manifestó dentro de las instalaciones a través de una actividad llamada “tendedero”, en la cual escribieron nombres de maestros y situaciones que han sufrido dentro de las instalaciones, fueron partícipes un sinnúmero de alumnas que, aunque no forman parte de este movimiento, expresaron vivencias en el ámbito escolar. Valdez (2019) menciona en su reportaje publicado en *La Jornada*: “Las cuatro hojas que eran en un inicio, en poco se convierten en al menos 20 hojas donde se narra cómo un profesor tocó a una alumna, o le insinuó favores a cambio de darles una buena calificación”.

En la actualidad, en la Universidad Autónoma de Estado de Hidalgo (UAEH) se comenzaron a presentar manifestaciones dentro de sus instalaciones, en el diario *La Jornada* se resalta la disposición para escuchar y atender las demandas de la comunidad estudiantil.

La ciudad del conocimiento de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH) fue el lugar elegido por el colectivo femenino de esta casa de estudios que colocó un tendedero de protestas y denuncias sobre al acoso de docentes al alumnado y personal en general. Cerca de 25 alumnas de diferentes áreas de la máxima casa de estudios en el estado de Hidalgo, se reunieron para ser escuchadas y alzar la voz, luego de nula respuesta a sus protestas realizadas durante la semana. Una de sus integrantes, alumna de ICSa, de nombre América, compartió para *la jornada hidalgo*, que la finalidad es que se tomen carta en el asunto sobre el acoso y hostigamiento que se viven día con día, no solo para el alumnado sino maestras, intendentes y en general todas las mujeres. Aseveró que no hay respuesta: “se nos ha tratado con total indiferencia, es la primera vez que alumnas de esta universidad de manifiestan ante una situación así y nos vemos en la necesidad de venir a intervenir porque no hemos tenido la mínima respuesta” (Lozada, 2021).

Existen acciones afirmativas² por parte de esta institución para atender las situaciones de acoso y hostigamiento que se presenten; dentro de sus códigos de ética y de conducta se especifica que no se tolera alguna acción por parte de las autoridades universitarias y maestros que transgredan la integridad de la comunidad estudiantil, así como de la comunidad en su totalidad. Al interior de la UAEH existe el órgano Defensor Universitario que tiene como obligación brindar la atención necesaria y oportuna, así como investigar de manera inmediata los actos denunciados. En la actualidad las autoridades universitarias se pronunciaron a favor de la política Cero tolerancias contra el acoso y hostigamiento sexual, acción que resulta un gran avance para la prevención y erradicación de este fenómeno.

Si bien es cierto que la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) cuenta con el *Manual de Seguridad 2011 para Instituciones de Educación Superior* el apartado de recomendaciones para “la atención de abuso sexual, acoso y hostigamiento” es limitado para la prevención y atención del problema, sin embargo, se está trabajando en el diseño y elaboración de protocolos y, en contadas universidades, en estrategias para el fortalecimiento de los mismos, aunque no es suficiente, se trabaja para poder disminuir este fenómeno, las dependencias de gobierno en sus diferentes niveles será clave para el éxito de las mismas.

Al citar algunos casos de los que se viven a diario en las universidades, en México, resulta notorio que el problema poco a poco se está visualizando y que únicamente algunas de las universidades nacionales en nuestro país cuentan con protocolos establecidos para prevenirlo y sancionarlo. En los capítulos siguientes se mencionarán, a profundidad, las acciones que han realizado las Instituciones de Educación Superior, los mecanismos de prevención, la atención que se brinda a las víctimas y las políticas para erradicar el acoso y hostigamiento sexual.

Algunas de las principales universidades que cuentan con mecanismos definidos para atender el acoso y hostigamiento sexual son:

² Acciones afirmativas.- “el conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres”.

- Universidad Autónoma de Guadalajara (UDG)
- Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ)
- Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS)
- Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)
- Universidad Autónoma Metropolitana (UAM)
- Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL)
- Instituto Politécnico Nacional (IPN)
- Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP)
- Universidad Popular Autónoma de Veracruz (UPAV)

Sin embargo, las acciones no son suficientes, podríamos pensar que la voluntad política de las autoridades no siempre es objetiva para atacar el problema y que este tipo de situaciones complican su erradicación, de igual manera, es necesario resaltar que este fenómeno no sólo se presenta en las instituciones públicas, sino también existe dentro de las instituciones privadas.

Aún son pocos los estudios realizados por parte de las dependencias gubernamentales sobre el tema y no existen protocolos específicos para su atención, no obstante, la Secretaría de Educación Pública, ha creado programas estratégicos para erradicar la violencia escolar, en colaboración con instancias de gobierno, esto ha permitido la actualización y mejora, atendiendo su alcance (el nivel básico) y el nivel medio superior. Por su parte las IES, en su gran mayoría universidades autónomas, tienen la obligación de establecer lineamientos de prevención y atención del acoso escolar. Aún así, no basta con los mecanismos y acciones que surgen dentro de las instituciones, es necesario implementar acciones gubernamentales políticas y lineamientos específicos que permitan prevenir y sancionar el fenómeno de manera efectiva.

Capítulo II

Feminismo y los estudios de género, alcances y retos ante la violencia

2.1 La academia del feminismo

Durante décadas las mujeres hemos buscado la igualdad, el respeto, la equidad y las mismas oportunidades que los hombres tienen en diferentes sectores sociales, una tarea nada fácil en una cultura patriarcal en donde la mujer es visualizada como un ser humano débil, en esta cultura que, día a día y de generación en generación, educa a las mujeres a conservar esta ideología patriarcal en todos los sectores de la sociedad, en cualquier núcleo social, por ejemplo, en el hogar, cuando las labores domésticas se etiquetan sólo hacia las mujeres y los trabajos de fuerza son para los hombres. ¿Cuántas veces hemos escuchado a nuestros padres decir que tenemos que hacer labores domésticas por el simple hecho de ser mujeres?

En los centros de trabajo la mayoría de los puestos de jerarquía alta son ocupados por hombres, el patriarcado ha permitido que la toma de decisiones importantes en cualquier sector laboral sea realizada por el género masculino, esto deja una pequeña oportunidad a las mujeres para opinar pero no para decidir. En la sociedad una mujer es agredida, violentada por un hombre por el hecho de ser mujer, por no tener la misma fuerza física para defenderse; el patriarcado propicia que las mujeres pensemos que tenemos la culpa al ser agredidas por la manera de vestir, de actuar, de hablar y éste mismo reafirma que los hombres tienen el derecho de violentar a las mujeres, de vernos inferior a ellos, de excluirnos, de vulnerar nuestros derechos. Para González (2002):

El patriarcado es una de las formas principales de organización del poder social, que se caracteriza por utilizar esquemas intrincados de explotación, mantenida por la violencia, sea está abierta o encubierta. Dos de los pilares más importantes de control patriarcal es la creencia de que hombres y mujeres son esencialmente diferentes y el establecimiento de una mayor valoración de los roles sociales asignados a los varones (p. 169).

La existencia del patriarcado es una justificación clara y suficiente que obligó a las mujeres a levantar la voz y a buscar un lugar en la sociedad a través del feminismo, un movimiento que con el paso de los años ha cobrado fuerza, y sin duda alguna, ha obtenido grandes resultados en México, actualmente es considerado una teoría.

El feminismo trata de explicar esta subordinación femenina, el porqué las mujeres socialmente están sometidas a los hombres, “el papel subordinado de las mujeres en la sociedad, expresado diáfanoamente en su carencia de derechos y su sometimiento legal a los varones, está biológicamente justificado e históricamente respaldado” Serret y Méndez (2011). Estas autoras entretienen una serie de hipótesis para poder explicar por qué socialmente la mujer está bajo el dominio de un hombre.

Tabla 4

Tipos de hipótesis

Tipo de hipótesis	Características
Hipótesis biologicista	<ul style="list-style-type: none"> • El sometimiento de la mujer hacia el hombre por la condición de inferioridad biológica natural del cuerpo. • Desde la prehistoria el hombre es visto como el ser dominante de la mujer sólo por poseer mayor fuerza física. • Las mujeres deben de ser dominadas por los hombres para el beneficio de la especie.
Hipótesis historicista	<ul style="list-style-type: none"> • Friedrich Engels y el matriarcado primitivo. • Había un grado de igualdad entre hombres y mujeres. • Existe una sociedad sin clases, sin la dominación del Estado que trae consigo la oportunidad de adquirir propiedades

	<p>materiales, un factor benéfico para el hombre.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pierde la mujer posición y poder ya que el hombre como proveedor de la familia, generador de riquezas, alimentos, etcétera, se vuelve más importante que la figura de la mujer ya que su responsabilidad se centraba en el entorno doméstico.
Hipótesis culturalista	<ul style="list-style-type: none"> • Subordinación de la mujer por interpretación de elementos simbólicos. • El cuerpo sexuado, dando un valor al cuerpo de la mujer de animalidad por ser un ser reproductivo. • La capacidad de generar vida asignada a la mujer por su propia naturaleza no es valorada como el arriesgar la vida adjudicación del hombre por su condición física.

Nota. Elaboración propia con base en Serret y Méndez, 2011.

Para los hombres ha sido fácil, manipular, someter y dominar a la mujer por la condición de su fuerza física, también podemos precisar que la mujer tiene una etiqueta maternal que por ser el humano que tiene la capacidad de crear vida dentro de su mismo cuerpo es vista como un ser frágil, débil e incluso incapaz de realizar actividades que practica el hombre por su condición física, como lo describe la primera hipótesis del cuadro anterior. Aunque la historia contradice esta hipótesis ya que en la época griega se privilegiaba la razón por encima de la fuerza, la élite dominante eran los hombres con mentes poderosas capaces de influir en las grandes masas, sus súbditos. “Todas las sociedades humanas establecen criterios de dominación que hacen legítimo el ejercicio del poder, y que estos criterios no son establecidos por una supuesta naturaleza física sino por las

visiones del mundo construidas a través de la interpretación de elementos simbólicos” (Serret y Méndez, 2011).

No existe una justificación para comprender que la condición física sea un criterio válido para imponer un orden entre el hombre y la mujer. La segunda hipótesis es compleja de abordar, ya que Engels se basa en el matriarcado primitivo debido a los tipos de relaciones parentales que en ese momento específico de la historia no permitía conocer con certeza la paternidad siendo la maternidad identificada en la mujer como la única relación familiar, por lo cual gozaba de respeto y autoridad en sus hijos fuesen hombres o mujeres.

[...] primitivamente los seres humanos vivieron en promiscuidad sexual, tales relaciones excluyen toda posibilidad de establecer con certeza la paternidad, por lo que la filiación sólo podía contarse por línea femenina, según el derecho materno; esto se dio entre todos los pueblos antiguos; a consecuencia de este hecho, las mujeres, como madres, como únicos progenitores conocidos de la joven generación, gozaban de un gran aprecio y respeto, que llegaba, según Bachofen, hasta el dominio femenino absoluto (ginococracia) (Engels, 1884).

El materialismo histórico justifica la dominación de la mujer como una causa de la llegada de la propiedad privada, el trabajo de la mujer se limitó al ámbito doméstico y el del hombre, por mayor fuerza física, se consideró tenía la habilidad y rapidez para realizar el trabajo de caza, pesca etcétera. Esta hipótesis es retomada en los inicios del feminismo, sin embargo, Beauvoir, pionera del feminismo en los años setenta, dice no encontrar una justificación razonable para entender que la adquisición de la riqueza material tenía que ver con la subordinación de la mujer si no que la división del trabajo recluye a la mujer dentro del hogar y al hombre afuera como proveedor.

En este hacer la guerra el hombre arriesga la vida, mientras que la mujer, recluida en el hogar, no arriesga, sino que da la vida, en su papel de reproductora de la especie. Sin embargo, celebra con el hombre sus hazañas guerreras y sus expediciones de caza, es decir, acepta los valores de los hombres, mientras que a su función de reproducción no se le otorga valor en su grupo social. Así es como se

impuso el valor de arriesgar la vida por encima del valor de la vida, «el dominio del sexo que mata sobre el sexo que engendra» (Beavoir, 2015).

Entonces , la subordinación de la mujer no es una cuestión biológica, sino cultural, si fuera como lo menciona Beavoir seguramente la mujer ostentaría la autoridad por el hecho de generar vida y no es así; conforme va evolucionando la época el hombre busca generar mayores riquezas, reconocimiento e incluso subordinar a los de su misma especie, evoluciona junto con la época; por su parte la mujer es limitada en el núcleo familiar, recluida y sometida, entre más reproducía vida más entregaba vida.

Por último, la hipótesis culturalista se centra en la desventaja de la mujer por generar vida vista como un ser salvaje. “La capacidad de gestar y parir, de *dar vida*, se entiende socialmente más inmediata, y por ello menos apreciada que la capacidad de *arriesgar la vida*” (Beavoir, 2015).

Como se logró apreciar estas hipótesis entendidas por las autoras, desde diferentes perspectivas, no son incoherentes, se hilan unas con otras. Podemos concretar que la construcción de la cultura social se inclinó hacia el hombre dejando de lado el reconocimiento a la mujer por tener el poder de reproducir vida, al contrario ha sido comparada con el animalismo, sumergiendo a la mujer sólo en un núcleo familiar para servir, proteger y atender en la cuestión doméstica.

2.2 Las oleadas del feminismo

El feminismo como un movimiento de liberación para la mujer, en todos los ámbitos (sexual, emocional, familiar, laboral, político, económico...), ha permitido a diversas autoras investigar sobre el tema, pues, si bien, el feminismo se presenta en cualquier ámbito de la sociedad, la academia no es la excepción. Se han creado espacios de reflexión, investigación (aún más dentro de la academia feminista) y construcción de conocimiento en diferentes ciencias, esto ha permitido realizar acciones concretas en favor de la igualdad y el empoderamiento de la mujer. “La incursión del feminismo en la academia se extiende prácticamente a

todas las ramas de las ciencias, el arte y las humanidades. Desde luego, su presencia en la biología y la psicología es clave para contestar los argumentos sexistas” (Serret & Méndez, 2011).

Como se mencionó, una de las fundadoras de la teoría feminista, la filósofa Simone de Beauvoir, nacida en Francia; explica en sus textos la necesidad del reconocimiento de la mujer como ser humano capaz, con las mismas oportunidades del hombre, con derecho a una sexualidad libre, también señala que debe dejar de ser vista (el cuerpo femenino) como un objeto.

La mujer siempre ha sido, si no la esclava del hombre, al menos su vasalla; los dos sexos nunca han compartido el mundo en pie de igualdad; incluso en nuestros días, aunque su condición esté evolucionando, la mujer sufre grandes desventajas. En casi ningún país del mundo tiene un estatuto legal idéntico al del hombre, y en muchos casos su desventaja es considerable. Incluso cuando se le reconocen unos derechos abstractos, un hábito arraigado hace que no encuentren expresión concreta en las costumbres. Económicamente, hombres y mujeres constituyen casi dos castas; en igualdad de condiciones, los primeros tienen situaciones más ventajosas, salarios más elevados, más oportunidades de triunfar que sus competidoras recientes; los hombres ocupan en la industria, la política, etc., mayor número de puestos y siempre son los más importantes (Beavoir, 2015).

Beavoir es una pionera del feminismo y representa un pilar indispensable en estudios feministas, en particular por su obra *El Segundo Sexo*. El feminismo es un movimiento que surge en Francia y en Gran Bretaña, se clasifican estos acontecimientos en tres olas, a Simone de Beavoir se le ubica en la segunda ola francesa con la obra ya mencionada, en la cual expone el movimiento sufragista, está autora tuvo mayor repercusión en los países de Estados Unidos e Inglaterra.

EE.UU. e Inglaterra fueron los países donde este movimiento tuvo mayor fuerza y repercusión. En el primero, las sufragistas participaron en las sociedades antiesclavistas de los estados norteros. En 1848, convocada por Elizabeth Cady Stanton, se realizó en una iglesia de Séneca Falls el primer congreso para reclamar los derechos civiles de las mujeres (Gamba y Tania, 2008).

Por su parte, el movimiento anglosajón ubica a la primera ola en el siglo XVIII, a partir de la Revolución francesa, en este momento de la historia se exige modificar los derechos de las mujeres. Olimpia de Gouges, una de las impulsadoras de este movimiento, hace alusión “que los derechos de la mujer están meramente limitados por el hombres situación que tenía que ser reformada según las leyes de la razón” (Gamba y Tania, 2008), en esta época se empiezan a manifestar por los derechos civiles, laborales y educativos.

La tercera ola es señalada a finales de 1950, donde una de las figuras más importantes fue María Eugenia Duarte responsable de promover la Ley de los derechos políticos de la mujer. En los países más desarrollados es donde se inicia un gran número de movimientos sociales, para ser exactos en países europeos y Estados Unidos.

Es importante destacar que México se ha identificado más con la última tendencia, aunque en años diferentes las demandas de las mujeres empezaron a causar eco y tomaron mayor fuerza en 1970, época en donde surgen diversos movimientos sociales, como los de la clase obrera y sus sindicatos, los movimientos estudiantiles e incluso los de los homosexuales. Sin perder de vista el movimiento feminista se aboga por el derecho y poder sobre el propio cuerpo de la mujer y la decisión de concebir o no a un hijo, así mismo, se exige el derecho a la educación, el respeto en el entorno laboral y la integración de la mujer en la vida política del país.

En México, debido a la cultura altamente machista donde el hombre actualmente se considera como un ser superior a la mujer, las condiciones socioculturales, costumbres y tradiciones son un gran freno para el desarrollo de una vida libre de violencia hacia la mujer. En nuestro país las exigencias son mucho más fuertes, las demandas exigen el derecho a vivir de una mujer, de no agredir su integridad física, tal es el caso de los feminicidios, principalmente presentes en la zona fronteriza de Ciudad Juárez, Chihuahua y en la zona centro, como lo es el Estado de México. Esta situación es una de las razones principales donde el movimiento feminista toma mayor fuerza y en el que la esfera política

empieza a realizar acciones para contrarrestar la presión social que representaba el hecho de saber que día a día perdía la vida una madre, una hija, una hermana.

El aumento de los feminicidios ha sido, sin duda, la punta de lanza de la nueva oleada de movilización feminista, pero éste ha ido de la mano de otros muchos agravios y modalidades de violencia de género cada vez más inaceptables e intolerables para las mujeres, especialmente para las nuevas generaciones de jóvenes, extremadamente amenazadas en su vida cotidiana. El acoso, la violación, el secuestro, la trata, el amedrentamiento, la discriminación y el abuso presente en múltiples espacios (laborales, escolares, familiares) han sido signos inequívocos de un permanente asedio a las mujeres, que lejos de disminuir se ha agudizado en los últimos años (Álvarez, 2020).

Actualmente el feminismo en México se puede observar desde los centros educativos principalmente en las IES que han sido el bastión en la modificación de normas y leyes para atender, prevenir y erradicar la violencia hacia las mujeres, de manera específica hacia el acoso y hostigamiento sexual. Dichas manifestaciones y protestas resultan de gran apoyo para que se modifiquen y generen leyes y reformas dentro del país, a su vez han permitido que las universidades cuenten con espacios enfocados en estudiar el feminismo desde un punto de vista académico donde diferentes disciplinas se entrelazan (sociología, psicología, derecho...), y, a partir de ello, surgen diversas investigaciones feministas encaminadas con el género y la perspectiva de género, las cuales enriquecen una posición teórica y una propuesta de beneficio social. “El feminismo como una teoría y práctica social, analiza y realiza propuestas para superar el patriarcado en todos los ámbitos y entre ellos el académico donde se insertan sus núcleos principales tales como el sexismo, la separación bipolar entre lo masculino y femenino, el poder, el control del cuerpo de las mujeres y la violencia” (González, 2002).

Tratar el tema de feminismo nos obliga a investigar y conocer sobre género ya que son dos conceptos que se entrecruzan para construir conocimiento y, a su vez, brindan respuestas a las demandas de la sociedad; es un tema sumamente complejo ya que se transforman continuamente, el género si bien es un tema que

tiene mayor relevancia en el contexto académico y político no le resta importancia al feminismo.

2.3 Los estudios de género

Actualmente hablar de género ya es algo cotidiano puesto que en diversos espacios (laborales, educativos, familiares, políticos...) dicha palabra se incluye cada vez más en las actividades diarias, en estos renglones empezaremos por explicar el concepto *género*. Scott (1990) 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 las relaciones significantes de poder” (p.289). De igual manera, es necesario definir el concepto *sexo* que hace referencia a las características biológicas que definen al hombre y la mujer. Joan señala que la palabra “género” tiene sus inicios en la época feminista cuando se empezaban a producir estudios respecto a la condición de la mujer, aproximadamente en los años setenta. El género “es una construcción cultural sobre el sexo, esto es, que la feminidad y la masculinidad son formas de ser mujer u hombre determinadas por la cultura y la sociedad” (Beavoir, 2015). El gran lema de esta feminista “no se nace mujer se llega a serlo” nos explica que el ser mujer no es por una cuestión biológica, sino cultural, un proceso producto de la educación.

Este concepto empieza a tomar fuerza para poder explicar la diferencia entre el hombre y la mujer y la relación de diferencia entre ambos desde un enfoque cultural y sexual.

El concepto de género en principio se refiere a la operación y el resultado de asignar una serie de características, expectativas y espacios- tanto físicos como simbólicos-al macho y a la hembra, humanos de modo que quedan definidos como hombres y mujeres. Estas características y espacios que van a definir lo *femenino* frente a lo *masculino* de una sociedad a otra, aunque tienen en común la relación jerárquica que se establece entre uno y otro término primando siempre los valores y espacios de lo masculino (Asborne y Molina, 2008).

Como lo explican los autores antes citados, el género se construye socioculturalmente, ideas, creencias y atribuciones sociales que, según esto, son características construidas de un grupo de personas. Para Scott, como para muchos otros investigadores, la palabra “género” es “incluir a las mujeres sin mencionarlas y esto permite no generar amenazas críticas. Es una faceta de lo que podría ser la legitimidad académica por parte de las investigadoras feministas de los ochentas” (1990, p. 270). Este concepto era amigable y empezaba a tener aceptación en los estudios de esa época ya que no representaba un riesgo para el sexo opuesto desde una esfera académica, política y social; “el género es una visión de los sexos socialmente impuesta. Es un producto de las relaciones sociales de la sexualidad” (Gayle, 1986).

Podemos apreciar qué el término *género* dentro del feminismo trata de mostrar cómo es que la cultura asigna identidades, conductas diferentes a partir de una cuestión biológica es decir por el sexo y que esas grandes diferencias nos explican las desigualdades que existen entre el hombre y la mujer.

El concepto de género ha sido construido desde una inquietud política clara: la preocupación feminista por entender las posibles causas de la subordinación de las mujeres y las consecuencias concretas de dicha subordinación, y que se elabora con el propósito de sustentar la postura política (Serret & Méndez, 2011).

Según lo mencionado, el concepto de género viene hilado desde el feminismo y es construido socialmente; para el caso de México, país con una cultura patriarcal arraigada donde las creencias y costumbres juegan un papel importante en pleno siglo XXI, analizar el género feminista desde el patriarcado implica hablar de la opresión de la mujer a partir de una construcción social, por ejemplo, en los poblados marginados del país aún se llevan a cabo prácticas cuestionables como el intercambio de una niña adolescente por un bien material, la mujer aún es vista como objeto.

El género es el conjunto de ideas sobre la diferencia sexual que atribuye características "femeninas" y "masculinas" a cada sexo, a sus actividades y conductas, y a las esferas de la vida. Esta

simbolización cultural de la diferencia anatómica toma forma en un conjunto de prácticas, ideas, discursos y representaciones sociales que dan atribuciones a la conducta objetiva y subjetiva de las personas en función de su sexo. Así, mediante el proceso de constitución del género, la sociedad fabrica las ideas de lo que deben ser los hombres y las mujeres, de lo que es "propio" de cada sexo. (Lamas , 2002).

El enfoque de esta antropóloga refiere que las conductas humanas son aprendidas y repetidas por una cuestión cultural y no por el aspecto biológico del hombre y la mujer, explica que el sexo no determina el género; es decir, la propia sociedad impone el género por la condición biológica con la que nace el ser humano, desde el color de ropa que usa, los juguetes que debe de ocupar, los lugares a donde irá. Desde la infancia se impone y se adquiere el género “No es lo mismo el sexo biológico que la identidad asignada o adquirida; si en diferentes culturas cambia lo que se considera femenino o masculino, obviamente dicha asignación es una construcción social, una interpretación social de lo biológico” (Lamas , 2002).

Para poder fundamentar estos renglones Lamas explica que la disciplina que empezó a entender la construcción social y asignación de género es la psicología; a su vez, Robert Stoller (1968) afirma: “lo que determina la identidad y el comportamiento de género no es el sexo biológico, sino el hecho de haber vivido desde el nacimiento las experiencias, ritos y costumbres atribuidos a cierto género”.

La adjudicación de la identidad del género es lo que realmente forma al hombre o mujer, el entorno social y las conductas adquiridas desde infantes son las que construyen el género más allá de una cuestión biológica o anatómica. Para Lagarde, antropóloga e investigadora mexicana, los temas que abarca el género no son externos ni indiferentes sino “Son aspectos de la propia vida, de la comunidad del país y son de la competencia entrañable de cada quien. Por eso el género no provoca indiferencia: irrita desconcierta o produce afirmación seguridad y abre caminos” (Lagarde, 1997).

Conforme se construye y entiende el concepto de género y la justificación del mismo, se presenta la necesidad realizar un abordaje más detallado acerca del

tema de la perspectiva de género como una oportunidad para construir socioculturalmente oportunidades para las mujeres, en los ámbitos, social cultural y político. Lamas (2002) comenta que la *perspectiva de género* se refiere a una mirada, a la observación de un fenómeno social o político, que se emplea para explicar un objeto de estudio científico, utilizando como fundamento el concepto género. Para Serret y Méndez (2011) “la perspectiva de género aparece como una herramienta epistemológica y política para buscar transformar las relaciones sociales entre hombres y mujeres, y superar la subordinación femenina”. Por su parte para Lagarde (1997), la perspectiva de género tiene como uno de sus fines contribuir a la construcción subjetiva y social de una nueva configuración a partir de la resignificación de la historia, la sociedad, la cultura y la política desde las mujeres y con las mujeres.

La perspectiva de género es una herramienta indispensable para permitir la reestructuración de un ámbito social históricamente machista, la intervención de la perspectiva permite abrir caminos a las mujeres para poder desarrollarse en los ámbitos públicos y privados, en la familia, en la escuela, en el trabajo, en la sociedad; esta herramienta permite comprender la importancia de la mujer desde el punto de vista de igualdad, mejorar las condiciones que con el paso de los años no han dejado que la mujer cuente con las mismas oportunidades que los hombres.

Permitirá la apreciación de la mujer desde un mundo diferente al escrito en los inicios de este capítulo, una mujer con la capacidad suficiente de participar, contribuir y dirigir el desarrollo de una sociedad desde cualquier ámbito en el que se encuentre, otro beneficio de la perspectiva de género son las leyes, códigos escritos y reformados que protegen a la mujer para poder anclarse en esta nueva perspectiva. De acuerdo con Serret y Méndez (2011) existen dos aspectos importantes de la perspectiva de género:

- a) Visibilizar a las mujeres, sus actividades, sus vidas, sus necesidades específicas, sus espacios y la forma en que contribuyen a la creación de realidad social.

b) Mostrar cómo y por qué cada fenómeno concreto está atravesado por las relaciones de poder y desigualdad entre los géneros características de los sistemas patriarcales o androcárnicos.

Actualmente dialogar acerca de perspectiva de género implica hablar de contextos políticos que han favorecido y promovido la igualdad de la mujer; tomar en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres y señalar la falta de oportunidades para ellas, producto de la construcción sociocultural, permite generar oportunidades desde los diferentes ámbitos, por ello, se ha integrado el concepto de perspectiva de género dentro de las políticas y leyes que hasta hoy, buscan la inclusión de la mujer en el quehacer diario. Incluir el tema de las mujeres en las esferas de la política pública y agendas de desarrollo fortalece no sólo a la mujer, que sin duda alguna es el objetivo primordial, sino va más allá, beneficia a la economía, la educación, la familia y a la sociedad en general, genera un impacto favorable para el desarrollo del país.

La perspectiva de género tiene un enorme potencial de transformación cultural al cuestionar la concepción de lo femenino y lo masculino en la sociedad, las normas de convivencia entre los sexos, así como los mecanismos de construcción de subjetividades diferentes, abriendo al espacio público lo que hasta entonces se consideraba privado (Tepichin, 2010) .

Esta construcción teórico-metodológica ya se ha visto reflejada en documentos y leyes que regulan en el país, la incorporación de esta perspectiva ha sido generadora de programas y proyectos dentro de las políticas actuales, así como en las dependencias de gobierno y en las Instituciones educativas.

Con relación a leyes podemos especificar que la Ley General de acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia refiere por *perspectiva de género* a:

La metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear

las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

Esta definición nos permite entender a la perspectiva de género como una herramienta necesaria para la modificación de aspectos culturales arraigados a favor del hombre, con base en esto se posiciona a la mujer con capacidad y potencial de desarrollo.

El Instituto Nacional de Mujeres (INMUJERES) presenta el *Glosario de género* (2008) el cual indica:

El empleo de la perspectiva de género plantea la necesidad de solucionar los desequilibrios que existen entre mujeres y hombres, mediante acciones como:

- a) Redistribución equitativa de las actividades entre los sexos (en las esferas de lo público y privado).
- b) Justa valoración de los distintos trabajos que realizan mujeres y hombres, especialmente en lo referente a crianza de las hijas e hijos, el cuidado de los enfermos y las tareas domésticas.
- c) Modificación de las estructuras sociales, los mecanismos, reglas, prácticas y valores que producen la desigualdad.
- d) El fortalecimiento del poder de gestión y decisión de las mujeres.

Por su parte la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Hidalgo en su Capítulo I, Artículo 3 fracción IX: define a la transversalidad como:

[...] el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.

En la página web oficial de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se hace referencia de que El Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC), en 1997, define a la *transversalidad en razón con la perspectiva de género* como:

Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y para los hombres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.

Sin duda alguna, aún queda por recorrer un camino largo y complicado en el proceso de adhesión de la perspectiva de género, en cada uno de los entornos sociales (familiar, laboral, escolar, social), en una sociedad arraigada, que a pesar de la gran participación de la mujer en los diferentes sectores, no ha logrado transformar los aspectos culturales que favorecen al hombre dejando en desventaja al sector femenino.

2.4 La perspectiva de género en investigaciones sobre universidad y mujeres

La inserción de la perspectiva de género en las instituciones de gobierno permite desarrollar acciones para su divulgación y ejecución; las instituciones educativas, en particular las de Educación Superior, son generadoras de conocimiento y un pilar esencial para la evolución de dicha ideología. Para lograr el objetivo de la perspectiva de género existe un camino de ejecución de esta mediante la transversalización como lo menciona la OIT.

Para Serret y Méndez (2011) “la transversalización permite entre otras cosas dar visibilidad a la desigualdad entre los géneros sacar del aislamiento esta relación y ponerla en el centro de las discusiones, involucrar nuevos actores sociales, fomentar mejores relaciones y mejorar la convivencia”. Como todo camino para lograr un tránsito eficaz de la perspectiva de género mediante la transversalización el autor menciona cuatro cuestiones importantes: la forma en que se incorpora la experiencia, el conocimiento y la aportación de mujeres y

hombres, cómo se están utilizando dichas aportaciones, en qué medida impacta a la satisfacción de las necesidades claras de las mujeres y principalmente como afecta las relaciones inter e intragenéticas. Por su parte Tepichin (2010) menciona que ésta “consiste en incorporar el género en la corriente principal de la política pública y ya no de manera residual en áreas u oficinas de la mujer y que esta estrategia surge en la IV Conferencia internacional de la mujer, llevada a cabo en Pekín en el año de 1995”. Las autoras Munévar y Villaseñor (2005) afirman “La transversalidad es uno de los temas puestos a debate para lograr interdisciplinaridad y lograr dar respuesta a los nuevos fenómenos sociales. Como es sabido, los ejes transversales surgen de necesidades y demandas que la sociedad plantea a la educación”. De acuerdo con la organización Oxfam, confederación internacional formada por organizaciones no gubernamentales en su guía práctica para Transversalidad de Género define a este último como:

Una estrategia institucional y de política pública para lograr la equidad y justicia de género. Implica valorar el impacto de una intervención o decisión de manera diferenciada. De cierta manera, la transversalidad nos requiere internalizar una visión que reta la desigualdad de género en las acciones, procesos y decisiones que tomamos como organización (Thorens, 2018).

Entonces podemos entender la transversalización como un puente para fomentar la visibilidad de la mujer desde un punto de vista formal e institucional para la construcción de políticas, acciones afirmativas o estrategias para terminar con la desigualdad. Las universidades generadoras de la investigación y el conocimiento son una punta de lanza para explotar esta perspectiva de género y mejorar las relaciones sociales, primero adentro de las mismas, y después para contribuir a la sociedad, al exterior. El feminismo académico es el pilar fundamental dentro de éstas.

La teorización feminista y de los estudios de género ha demostrado que la desigualdad entre hombres y mujeres es producto de una construcción cultural y no resultado de capacidades naturales

diferenciadas entre los sexos. Mujeres intelectuales y académicas han desarrollado constructos teóricos que otorgan los elementos de análisis para hacer visibles las condiciones de subordinación femenina y han construido también las herramientas metodológicas para transformar las relaciones sociales en relaciones más igualitarias (Bouquet, 2011).

Podemos precisar que si bien en las universidades se ha generado la mayor parte de la teoría y conceptualización no ha sido ésta, como podría pensarse, la que impulse el tema dentro de sus espacios. Para Bouquet (2011) existen tres vertientes para poder justificar estas líneas: en primer lugar los espacios académicos, es decir, la creación de espacios, programas u oficinas dedicados a los estudios del género en las universidades, seguido de la incorporación de este conocimiento, planes y programas que se incluyan en la formación de la comunidad estudiantil y, por último, la transversalización de perspectiva de género en las estructuras universitarias “los tres ejes de análisis del campo de los estudios de género en las universidades que abordaremos en el presente artículo: la investigación, la formación y la institucionalización de la equidad de género” (p. 213).

Al menos en México si estudiamos detenidamente a las universidades nos daremos cuenta que es muy difícil que alguna de éstas cuente con las tres recomendaciones antes citadas, si bien, se han realizado estudios dentro de las mismas y se han generado oficinas, lineamientos, programas y protocolos de atención ante la violencia de género, pocas son las que implementan, cursos, talleres y programas para incorporar la perspectiva de género. En las instituciones, en algunas ocasiones, nos quedamos sólo en papel y protocolos a seguir, y las que llegan a tener áreas específicas creadoras del conocimiento de la perspectiva de género, así como programas o planes de estudio afín, incluso para generar ciencia especializada en el tema, dejan de lado la última directriz transversalizar la perspectiva dentro de los espacios educativos abordando a la comunidad estudiantil, al docente, el funcionariado, administrativos o personal de vigilancia,

por eso es que aunque existen estudios, oficinas, y reglamentos no son suficientes para aportar socioculturalmente a la perspectiva de género.

Pese a lo insuficiencia de los esfuerzos citados no debe demeritarse el trabajo base que es la investigación, sin duda alguna, históricamente, las filosofas, antropólogas, sociólogas entre otras son quienes dieron cause a que hoy en día se tenga un avance en el tema, quizá no el deseado, pero sí significativo.

La creación de centros y programas en estudios de la mujer y de género dentro de las universidades ha posibilitado el reconocimiento institucional de la importancia del análisis de las relaciones entre las mujeres y los hombres, que académicas de distintas disciplinas ya venían desarrollando, dando lugar a la deconstrucción y reconstrucción de categorías que históricamente promovían la parcialidad en la producción y difusión del conocimiento (Bouquet, 2011).

Toda ciencia generada dentro de las IES obliga a formar parte de la construcción social, en este caso de las investigaciones y productos para poder avanzar en temas de perspectiva de género.

En la educación media superior y superior, desde hace algunos años, se realizan cursos, seminarios o jornadas con temas de transversalidad en algunas universidades y otros ámbitos de formación complementarios a la universidad. Se han impulsado reflexiones sobre la contradicción que suponen los temas transversales en un sistema jerarquizado, antidemocrático, violento, competitivo, etnocéntrico, androcéntrico y sexista. Las instituciones de educación superior se han convertido en escenarios propicios para promover y apoyar distintas clases de proyectos de investigación relativos a ejes y temas transversales (Munévar y Villaseñor, 2005).

La trasversalización obliga a implementar cambios en la cultura que ha acompañado a los seres humanos, de la misma forma a transformar las prácticas sociales en todas las esferas políticas, sociales, académicas, familiares... la interacción entre hombres y mujeres no tiene por qué representar un peligro para el sector femenino. Las universidades tienen un poder único para transmitir el conocimiento, ponerlo en práctica y con ello fomentar una cultura con perspectiva

de género, tanto dentro de su comunidad, como fuera de ella, esto debe llevarse a cabo en colaboración con dependencias de gobierno que permitan y apoyen a la reproducción del conocimiento para conformar una sociedad, justa, igualitaria y equitativa, sin que importen las condiciones biológicas. “Si se quiere que prospere la integración de la perspectiva de género, ésta debe estar firmemente enraizada en la institución y no sólo depender de los esfuerzos de algunas personas, aquellas comprometidas con sus principios ideológicos o sus fines políticos” (Munévar y Villaseñor, 2005).

Haremos una breve descripción de la participación de la mujer en las IES pues, si bien se argumentó con anterioridad que estas instituciones son la fuente pura del conocimiento, es importante destacar la participación del género dentro de las mismas. Con la finalidad de tener un panorama más claro acerca del tema es obligatorio recurrir a la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior de 1998 llevada a cabo, en octubre del mismo año, por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) que, en su *Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: Visión y acción*, proclama en su art. 4to la participación y promoción del acceso de las mujeres, en este documento se exhorta a realizar esfuerzos para eliminar estereotipos por razón de género en la educación superior, así como a afianzar la participación de las mujeres en todos los niveles, de manera principal en la toma de decisiones y en la promoción de los estudios de género; por último, se señala el esfuerzo a realizar para erradicar todos aquellos obstáculos en razón de género que no permitan la inclusión de la mujer y para fomentar su participación en la elaboración de las políticas y toma de decisiones.

Extracto de declaración:

Artículo 4. Fortalecimiento de la participación y promoción del acceso de las mujeres

[...]

b) Se requieren más esfuerzos para eliminar todos los estereotipos fundados en el género en la educación superior, tener en cuenta el punto de vista del género en las distintas disciplinas, consolidar la participación cualitativa de las mujeres en todos los niveles y las disciplinas en que están insuficientemente representadas, e

incrementar sobre todo su participación activa en la adopción de decisiones.

c) Han de fomentarse los estudios sobre el género (o estudios relativos a la mujer) como campo específico que tiene un papel estratégico en la transformación de la educación superior y de la sociedad.

d) Hay que esforzarse por eliminar los obstáculos políticos y sociales que hacen que la mujer esté insuficientemente representada, y favorecer en particular la participación activa de la mujer en los niveles de la elaboración de políticas y la adopción de decisiones, tanto en la educación superior como en la sociedad (UNESCO, Educación Superior y Sociedad, 1998).

Este exhorto es un parteaguas para reconocer la participación de la mujer en las IES, ya que en los diferentes espacios, a nivel mundial, las condiciones son aceptables pero no las mejores, por ejemplo, en el ámbito escolar, la mujer al querer ingresar o formar parte de una licenciatura en la que predomina el sexo masculino se da cuenta de que prevalecen los estereotipos contruidos por la cultura, de igual manera, en el ámbito docente en donde la división social del trabajo aún es notoria en la distribución de puestos directivos y de investigación.

La escogencia de carrera se realiza frecuentemente, no por las habilidades, intereses o aptitudes, sino por la presión social que induce a definirse por alternativas estereotipadas, a saber, carreras vinculadas con lo históricamente doméstico para las mujeres y con lo externo en el hogar para los hombres (González, 2002).

Regresemos un poco al patriarcado que desafortunadamente todavía es parte de las relaciones sociales, por ende, en cuanto al sector académico mencionaremos algunas formas de actitudes sexistas presentes en el ámbito universitario, González las identifica como: “minimización, androcentrismo, negación de la emoción, negación de otras perspectivas, exclusión de actividades, polos estereotipados, paternalismo, comentarios sexistas, hostilidad abierta y encubierta, agresión física” (2002, pp.175-176). Cada uno de estos conceptos se entiende por sí sólo como un acto de violencia hacia la mujer, en la minimización la mujer no es tomada en cuenta o es poco valorada en las actividades académico-educativas, en el androcentrismo se le deja de lado y el hombre

obtiene todos los créditos y reflectores, en cuanto a la negación podemos pensar en la poca o nula participación en actividades académicas, ya que el sexo opuesto no acepta opiniones contrarias, las actitudes, actividades y comportamientos son diferentes entre hombres y mujeres y la remuneración en el trabajo es variable (el de la mujer es inferior al del hombre), y en cuanto a la hostilidad y la agresión física son conductas sexistas que se presentan dentro de estas esferas generadoras de conocimiento.

Hablar de toma de decisiones también es complejo y hasta cierto punto no hay gran diferencia con lo antes expuesto, podemos preguntarnos ¿cuántas mujeres han ostentado un cargo directivo dentro de una escuela o instituto en la educación superior?, ¿cuántas más han tenido puestos de toma de decisiones importantes?, ¿cuántas han llegado a tener la máxima jerarquía (posición rectora) en una universidad?

Una preocupación en la perspectiva de género puede ser la participación de la mujer en cargos directivos en las universidades; en una investigación realizada por Garay y del Valle (2012) se analizan los puestos relevantes de las Instituciones en: rectoría, direcciones de escuelas, facultades y divisiones académicas, que son las que dirigen la vida universitaria, estos cargos son obtenidos por asignación o elección por parte de órganos colegiados de las propias universidades. En la siguiente tabla se muestran los porcentajes acerca de los cargos ostentados por mujeres en universidades públicas, estos índices reflejan un panorama poco favorable para la equidad de género.

Tabla 5*Personal directivo en algunas universidades públicas, 2010. México (%)*

Institución	% hombres	% mujeres
Universidad Autónoma Metropolitana	93.3	6.7
Universidad de Guanajuato	92.3	7.7
Universidad Autónoma de Zacatecas	88.5	11.5
Universidad Autónoma de Baja California	77.8	22.2
Universidad Autónoma de Nuevo León	76.9	23.1
Universidad de Guadalajara	76.3	23.7
Universidad Autónoma de Chiapas	76.2	23.8
Universidad Autónoma de Sinaloa	75.6	24.4
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla	75.0	25.0
Universidad Nacional Autónoma de México	69.0	31.0
Universidad Autónoma de Yucatán	66.7	33.7
Universidad Autónoma del Estado de México	65.4	34.6
Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca	63.2	36.8
Universidad Veracruzana	59.4	40.6

Nota. Tomada de Garay y del Valle, 2012.

En la tabla se consideran 14 universidades públicas de México, podemos observar que la que menor participación de la mujer tiene es la Universidad Autónoma Metropolitana con el 6.7%, menos del 10% del total de los puestos directivos, seguida de la Universidad de Guanajuato con el 7.7%, entre el porcentaje del 20% de la representatividad femenina se encuentran la Universidad Autónoma de Baja California, la Universidad Autónoma de Nuevo León, la Universidad de Guadalajara, la Universidad Autónoma de Chiapas, la Universidad Autónoma de Sinaloa y la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Por su parte, las universidades que aperturaron el espacio al sector femenino son la Universidad Autónoma del Estado de México con el 34.6 %, poco más de la

tercera parte, seguida de la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca con el 36.8% y la Universidad Veracruzana con el 40.6%, es la presencia de las mujeres más alcanzada para algún cargo directivo. Si bien los resultados no son los esperados hay presencia del sector femenino en la toma de decisiones en los cargos jerárquicos. El problema cultural aún sigue presente, sin embargo, la igualdad y equidad de género nos permitirán tener mayores oportunidades para poder representar cargos directivos y toma de decisiones, para ejercer las mismas actividades que realizan los hombres sin que existan obstáculos como la cuestión biológica, el generar vida, el tener familia (en su caso ser la responsable del sustento del hogar no limita a la mujer para trabajar en algún cargo con mayor nivel jerárquico aunque implique un mayor grado de responsabilidad).

Las universidades no están exentas de la cultura patriarcal que se presenta en todos los ámbitos, por ello, es importante impulsar, desde las propias instituciones, el conocimiento, las investigaciones, los programas y proyectos que de ahí emergen y poner en práctica con su misma comunidad la equidad que tanto busca la mujer, así como el respeto, la igualdad y el reconocimiento que dignamente merece.

En este capítulo hicimos un recorrido por los inicios de las luchas feministas, presentamos las reflexiones y posturas de aquellas filósofas e investigadoras que fueron parteaguas para entender que el género no es una cuestión biológica sino una identidad adquirida o asignada producto de la cultura y estereotipos impuestos por la sociedad, reconocimos el camino que en los últimos años se ha seguido para tener las mismas oportunidades en todos los ámbitos y sectores que tiene el hombre desde una perspectiva de género. De igual manera, se reflexionó acerca de la importancia de las universidades para lograr un avance en cuanto a la participación de la mujer en la sociedad.

A través de éste análisis y reflexión notamos que aún queda un gran camino por recorrer, por ahora hay avances el Gobierno ha trabajado por la inclusión de la mujer en las esferas sociales, sin embargo, no son ni serán suficientes las acciones que se ejecuten a favor de la mujer si no se empieza por transformar la cultura patriarcal en la que hemos vivido por décadas.

Capítulo III

Políticas en equidad de género

Como pudimos dar cuenta, en el capítulo anterior, con el paso de los años la lucha de las mujeres para obtener un lugar de respeto y equidad dentro de la sociedad ha dado pauta a que diversas organizaciones nacionales como internacionales actúen con leyes y mecanismos a fin de garantizar su seguridad dentro de su entorno social. En este capítulo analizaremos diversas leyes que han permitido generar mecanismos para la erradicación de la violencia contra la mujer así como organismos pilares para la ejecución de los mismos.

3.1 Organismos jurídicos nacionales e internacionales contra el acoso escolar

Como panorama general tomamos en cuenta la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica), ésta se llevó a cabo el 22 de noviembre de 1969 y tuvo a fin la obligación de respetar los derechos y hacerlos valer, tal como se dicta en su primer capítulo en el cual se entiende que cualquier país que forme parte de ella tiene la obligación de hacer cumplir los derechos del ser humano y por ningún motivo permitir discriminación sin importar la razón, también menciona que toda persona tiene derecho a que se respete su vida como el derecho a la integridad personal, es decir, cualquier persona tiene derecho a que se respete su integridad física y moral. Por otra parte, en el Pacto de San José se le confiere autoridad a la Corte Interamericana de Derechos Humanos para conocer y resolver los casos en donde el Estado ha violado un derecho establecido en el mismo.

En noviembre de 1969, en San José de Costa Rica, se llevó a cabo la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos. En ella, los delegados de los Estados Miembros de la Organización de los Estados Americanos redactaron la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la cual entró en vigor el 18 de julio de 1978 (Nación, 2014).

Por otra parte, en la Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer Reunida en Beijing, 1995, se marca un paso importante sobre las mujeres y el Estado, la obligación de éste en atender los derechos de la mujer en cualquiera de sus ámbitos. Esta plataforma es vital para el empoderamiento de la mujer, integra temas acerca de salud, educación, economía; cabe señalar que aunque las primeras conferencias mencionaban a la mujer y sus derechos fue hasta esta cuarta conferencia que se generó un impacto a nivel mundial en torno a la mujer, sus derechos y el Estado obligado a cumplir con ciertas medidas.

La Declaración y la Plataforma de Beijing de 1995 es una agenda con visión de futuro para el empoderamiento de las mujeres. Todavía hoy en día continúa siendo la hoja de ruta y el marco de políticas internacional más exhaustivo para la acción, y la actual fuente de orientación e inspiración para lograr la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres y las niñas en todo el mundo (ONUMUJERES, 2014)

En lo que corresponde a la eliminación de la violencia a la mujer, los objetivos estratégicos se centran en:

- Adoptar medidas integradas para prevenir y eliminar la violencia contra la mujer.
- Estudiar las causas y las consecuencias de la violencia contra la mujer y la eficacia de las medidas de prevención.
- Eliminar la trata de mujeres y prestar asistencia a las víctimas de la violencia derivada de la prostitución y la trata.

De manera concreta se mencionan las medidas que deben adoptar todos los gobiernos con la finalidad de erradicar la violencia contra las mujeres y las niñas.

Tabla 6

Medidas para la erradicación de la violencia

Medidas
a) Condenar la violencia contra la mujer y abstenerse de invocar costumbre o tradición para eludir las obligaciones.
b) No cometer actos de violencia y castigar los actos de violencia contra la mujer que haya cometido el estado o particulares.
c) Introducir sanciones penales, civiles, laborales y administrativas en la legislación, a fin de castigar y reparar daños causados a las mujeres y niñas.
d) Adoptar, analizar y revisar las leyes periódicamente con la finalidad de eliminar la violencia contra la mujer, adoptar medidas que garanticen la protección de las víctimas, la reparación del daño y la rehabilitación de agresores.
e) Aplicar todas las normas e instrumentos internacionales relacionados con la violencia contra la mujer.
f) Aplicar la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
g) Promover la integración activa y visible de una perspectiva de género en todas las políticas.
h) Ofrecer a las víctimas acceso a sistemas judiciales, así como dar soluciones justas y eficientes para reparar el daño.

- i) Aprobar y aplicar leyes contra los responsables en prácticas y actos de violencia como la mutilación genital femenina, el feticidio femenino etc.
- j) Aplicar planes de acción para erradicar la violencia contra la mujer.
- k) Aplicar medidas de enseñanza a fin de modificar conductas sociales y culturales de la mujer y el hombre basadas en la idea de la inferioridad o superioridad de sexos.
- l) Crear y reforzar mecanismos a fin de poder denunciar actos de violencia que se ejerzan sobre la mujer y las niñas de manera confidencial sin ser revictimizadas.
- m) Garantizar el acceso de las mujeres con discapacidad a información en el ámbito de violencia contra la mujer.
- n) Instaurar, promover y financiar la formación del personal profesional para evitar abusos de poder y sensibilizarlos a fin de que las víctimas reciban un trato justo.
- o) Promover o reforzar penas para los policías o miembros de las fuerzas de seguridad que cometan actos de violencia contra la mujer en el desempeño de sus funciones.
- p) Asignar recursos suficientes para el presupuesto del Estado para actividades relacionadas con la eliminación de la violencia contra la mujer.
- q) Informar sobre las medidas adoptadas sobre la violencia de la mujer.
- r) Cooperar con la Comisión de Derechos Humanos, en específico con la

relatora de esta sobre la violencia contra la mujer, en el cumplimiento de su mandato.

- s) Recomendar a la relatoría especial de la Comisión de Derechos Humanos que renueve el mandato sobre la violencia contra la mujer.

Nota. Elaboración propia con base en ONUMUJERES, 2014.

Por su parte el documento *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*, aprobado en 1979 y vigente a partir de septiembre de 1981, es un tratado internacional que vela por los derechos humanos y la vida de las mujeres, este instrumento fue el primero en atender las desventajas de las mujeres, sus condiciones y formas de vida impulsó la igualdad entre hombres y mujeres, también estableció las políticas iniciales para combatir la violencia contra las mujeres en el sector público como privado, en todos los ámbitos (educativo, económico, cultural, político, social y laboral).

De acuerdo con la publicación emitida por la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) en el año 2018 se publicó la *Revista de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*, y su Protocolo Facultativo en el cual se señala el beneficio de esta convención como una herramienta de defensa jurídica y política de los derechos humanos, se enfoca en políticas públicas que eliminen el patrón o modelo machista que se tiene tan arraigado en nuestra sociedad. También en éste protocolo la CEDAW establece cinco puntos de impacto que permitirán generar una igualdad entre las mujeres y los hombres:

1. La necesidad de eliminar la falsa concepción de que las mujeres son inferiores.
2. El impulso de una nueva educación en donde las responsabilidades del cuidado de los infantes, las personas enfermas y adultas mayores sean compartidas entre hombres y mujeres.

3. La garantía del acceso pleno a los servicios de salud para la planificación familiar, el embarazo, el parto y la etapa posterior al parto.
4. La supresión de todas las formas de comercio, tráfico y explotación sexual de mujeres y niñas.
5. La mayor participación de las mujeres en el ámbito público y el pleno respeto por sus derechos políticos (CNDH, Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la mujer (CDAW) y su Protocolo Facultativo, 2018).

Otro punto que podemos resaltar es que la CEDAW divide la discriminación en contra de las mujeres en dos formas: por objeto y por resultado, la primera se ejerce de forma directa y se manifiesta cuando no se permite a la mujer realizar trabajos que comúnmente se cree son para los hombres, así como en un tiempo, horario y espacios determinados, la segunda, hace referencia a toda acción de discriminación que emana de cualquier norma o disposición que no necesariamente hace referencia a un sexo en específico, pero que atañe principalmente a las mujeres. Un claro ejemplo son los requisitos para ocupar algún puesto de alto cargo que demanden disponibilidad de tiempo completo, aquí es donde las mujeres se ven afectadas ya que en su mayoría son ellas las que tienen mayores responsabilidades familiares como lo es el cuidado de los hijos.

En marzo de 1981, México aceptó las obligaciones que se declaran en esta convención haciendo partícipes de manera obligatoria a los tres niveles de gobierno para trabajar en conjunto y crear mejores condiciones y mismas oportunidades entre hombres y mujeres, así como llevar a cabo acciones para prevenir y atender cualquier acto de discriminación o violencia que afecte a todas las mujeres del país.

Para poder vigilar estas acciones la convención cuenta con un Comité para la Eliminación de la Discriminación contra las Mujeres, está integrado por 23 personas expertas de todo el mundo, su función principal es vigilar y dar seguimiento a la correcta implementación de las políticas de esta convención.

Otra convención, que también ha sido iniciadora en los trabajos para la erradicación de la violencia contra la mujer, es la *Convención para Prevenir, Sancionar, y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)* que surge en la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos en junio de 1994. México ratificó este instrumento internacional en 1998.

Los aspectos más relevantes sobre la violencia que se acordaron en esta convención, por parte de los países americanos, fueron que la violencia constituye todo acto que vulnere los derechos fundamentales, así como la manifestación de manera histórica entre el ejercicio de poder de hombre hacia la mujer, hace énfasis en cualquier sector de la sociedad: familia, escuela, trabajo, comunidad... sin importar o diferenciar algún aspecto físico, emocional o social.

Los derechos que reconoce y protege la convención son plenamente dirigidos a mujeres para vivir una vida libre de violencia, así como:

Tabla 7

Derechos reconocidos en la Convención de Belém do Pará

✓ El derecho de las mujeres a ser libres de toda forma de discriminación.
✓ El derecho de las mujeres a ser valoradas y educadas libres de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.
✓ Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos.
✓ La mujer tiene derecho a ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos.

Nota. Elaboración propia con base en CNDH, 2013.

Es importante resaltar que en México para poder atender el compromiso con la *Convención Belém Do Pará* se publicó en enero del año de 2007 la Ley General de Acceso a una Vida Libre de Violencia, desde ese momento en cada estado se crearon leyes a fin de prevenir erradicar y sancionar la violencia en contra de la mujer. Más adelante veremos las leyes que se han creado y modificado en cada estado del país, de manera específica, en el tema de acoso y hostigamiento sexual en el sector laboral y docente, como lo señala esta Ley en sus artículos 13 y 15.

En la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI por parte de la UNESCO, se trató, entre otros temas, la importancia y los logros de las mujeres en la obtención de un grado académico. Se precisó que hace falta impulsar y trabajar para erradicar cualquier tipo de violencia, “la necesidad de continuar luchando contra todo tipo de discriminación vinculado al género, destacando especialmente la baja representación femenina en órganos de dirección de las instituciones y los sistemas de educación superior” (1998).

Una de las misiones para mejorar la educación superior es la igualdad y equidad en el acceso de las mujeres hacia la misma, así como trabajar en la eliminación de estereotipos de género que obstaculizan el desarrollo de las mujeres en la educación superior.

3.2. Leyes y Normas Jurídicas en atención al acoso sexual

3.2.1. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV)

La Ley citada surge, en el año 2007, con la finalidad de cumplir con los mecanismos que establece la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar, y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)*, para dar protección a todas las mujeres del país desde un ámbito jurídico, en ella se consideran todas las formas y manifestaciones en las que se pueda presentar la violencia, en cualquier sector de la sociedad y con el objetivo de

salvaguardar la vida de las mujeres. Esta ley permite dar pauta a cada uno de los estados para generar y mejorar sus normativas a favor de las mujeres.

El contenido de esta Ley clarifica y señala los tipos de violencia contra las mujeres en cada una de sus manifestaciones. El Art. 6. del Capítulo 1ero. menciona los tipos de violencia contra las mujeres, en el quinto lugar hace referencia a la violencia sexual. El Capítulo 2do. tiene como título: De la violencia laboral y docente, en el Art. 12. especifica la violencia docente como todas 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. Finalmente, el Art. 13. detalla el significado de hostigamiento y acoso sexual.

3.2.2. Ley General de Educación

Es importante mencionar a la Ley General de Educación que, aunque tiene como finalidad preponderante garantizar el derecho a la educación y regular la impartición dentro de todos los estados del país, en varios de sus apartados señala que impulsará las acciones a fin de generar equidad y no discriminación, así como combatir la violencia contra las mujeres.

3.2.3. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Publicada en agosto del 2006, tiene como objetivo garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y con ello proponer lineamientos en pro del empoderamiento de las mujeres. En el Art. 9, fracción II. se menciona la importancia de establecer los mecanismos de coordinación para lograr la transversalidad de perspectiva de género.

Las tres leyes antes citadas son fundamentales para erradicar la violencia que se ejerce día a día en contra de las mujeres, éstas han permitido generar mecanismos fundamentales para ejecutar las acciones necesarias a través de programas y proyectos que se implementan y establecen a lo largo del país. Es necesario resaltar que más adelante analizaremos los mecanismos que han

reformado y generado los estados a través de la Ley General de Acceso a una Vida Libre de Violencia.

A nivel federal pondremos como ejemplo dos mecanismos que se han implementado y que han sido un a guía a favor de la eliminación de la violencia en contra de la mujer, el primero es el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD 2020-2024) que se deriva del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, este programa fue publicado en el año 2020 y tiene como principio fundamental: “No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera”, éste fue resultado de una consulta ciudadana que tuvo como finalidad conocer las necesidades, intereses y demandas de las mujeres mexicanas. Uno de sus objetivos prioritarios es: combatir los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres, niñas y adolescentes al preservar su dignidad e integridad. En atención de este objetivo el programa puntualiza dentro de sus acciones: “4.1.3 impulsar la articulación de las unidades de atención referencia y contra referencia para mujeres, niñas y adolescentes que incluyan aquellas destinadas a los ámbitos institucionales. En el 4.1.4 refiere en impulsar la elaboración y aplicación de un mecanismo de prevención atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual para universidades e Instituciones de Educación Superior” (INMUJERES, Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2020).

Después de hacer una pequeña descripción del Plan Nacional de Desarrollo (PDI) y de sus especificaciones para combatir la violencia en contra de las mujeres, es necesario mencionar que derivado de este plan, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), creó el micrositio *Cero Tolerancia*, segundo mecanismo, a través del cual se brinda asesoría, acompañamiento y conocimiento para poder aplicar las acciones para identificar, atender y erradicar la violencia contra las mujeres. Por medio de este sitio se pretende construir una cultura de la denuncia e incentivar a su ejercicio, asimismo en esta página se localizan capacitaciones gratuitas en materia de género que permiten avanzar en la construcción de una sociedad libre de hostigamiento y acoso sexual.

3.3. Políticas públicas, acciones afirmativas y protocolos

Como se mencionó INMUJERES ha implementado diversas acciones y mecanismos a fin de atender la violencia contra las mujeres, en su micrositio podemos encontrar el *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual*, el cual se encuentra vigente desde el 17 de febrero del 2020, éste fue emitido por la Secretaria de Gobernación, la Secretaria de la Función Pública y el Instituto Nacional de las Mujeres, tiene como objetivo principal la emisión de un pronunciamiento de cero tolerancia ante el hostigamiento y acoso sexual. Aunque este protocolo sólo obliga a las instituciones de la Administración Pública Federal, de igual forma, hace mención de las universidades, así como de los organismos o empresas privadas para que puedan adquirir conciencia acerca del tema y para incitarlos a construir sus propios protocolos. El contenido de este documento se centra en obligar a la Administración Pública a actuar con perspectiva de género y sin discriminación, así como a ampliar la protección a víctimas y establecer los mecanismos para el pronunciamiento de cero tolerancia ante el hostigamiento y acoso sexual.

El *Pronunciamiento Cero Tolerancia*, vigente a partir del 17 de febrero del año 2020, hace referencia a no pasar por alto el hostigamiento y acoso sexual que, por lo general, se expresa desde una perspectiva sexual y de connotación lasciva hacia la víctima, este documento enlista una serie de conductas prohibidas de una forma enunciativa más no limitativa. Algunas de las conductas descritas en el documento son: conductas de carácter sexual, así como contacto físico: besos, tocamientos, jalones o abrazos sin consentimiento, conductas dominantes e intimidatorias o agresivas a fin de manifestar deseo o interés sexual, condicionamiento para la obtención de un empleo o su permanencia a cambio de intereses sexuales, la prohibición de expresiones verbales: comentarios, burlas, bromas o piropos hacia la otra persona haciendo referencia a su aspecto físico, así como el envío de imágenes, videos, carteles o ilustraciones de índole sexual, sólo por mencionar algunas conductas señalas en este protocolo. Podemos dar cuenta de que se ha realizado un gran trabajo por parte del INMUJERES pues por

medio de este documento se exhorta a cumplir con los compromisos éticos y jurídicos a fin de erradicar el acoso y hostigamiento sexual.

Un año después, el 11 de marzo de 2021, la Subsecretaria de Educación Superior e INMUJERES propusieron un documento denominado *Directrices para elaborar e implementar mecanismos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en las Instituciones de educación superior* que tiene como finalidad presentar una propuesta estructural para el diseño ante los mecanismos de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en las instituciones educativas, este documento garantiza la orientación adecuada para implementar dichos protocolos.

De manera general, describiremos los mecanismos que propone el documento citado, se centra en: la prevención que refiere en contar y aplicar uno de los documentos ya mencionados que es el de *Cero Tolerancia*, generar un compromiso con las autoridades educativas para que no permitan ningún acto o conductas que representen manifestaciones de violencia sexual, realizar campañas de difusión de este material para que llegue a cada uno de los centros educativos y pueda ser aplicado, para esto último es necesario la asignación de recursos para la difusión, promoción e implementación de estrategias que permitan prevenir el hostigamiento y acoso sexual dentro de las instituciones de educación superior.

La capacitación y la sensibilización son factores fundamentales para erradicar este fenómeno es por eso que este manual propone la elaboración de programas de capacitación permanente y de una forma progresiva como cursos, talleres diplomados, conversatorios, conferencias, foros en materia de prevención, atención y sanción, esta última necesaria para impulsar la cultura de la denuncia para que la comunidad educativa se encuentre segura de que se aplicarán acciones para sancionar a los agresores. Un punto importante es la implementación obligatoria de cursos para el estudiantado de nuevo ingreso, así como para el profesorado desde el tema de igualdad de género hasta la prevención, atención, sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, sin dejar a

un lado al personal docente, administrativo, de vigilancia y directivos o funcionarios.

Para la atención se consideran medidas, como se mencionó con anterioridad, de forma enunciativa más no limitativa, las cuales deberán ser implementadas de manera pertinente afín de no caer en la revictimización, en primera instancia estas directrices sugieren contar con los servicios de atención y orientación psicológica, así como asesoría legal y atención médica, elaborar instrumentos que permitan realizar un registro de atención este de índole confidencial.

En cuanto a las medidas de protección ante los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual deberán de ser claras e implementadas de manera que no exista discriminación ni revictimización. Algunos ejemplos de medidas de protección son: la restricción a la persona presunta responsable, esto impedirá el contacto o comunicación con la víctima, y el cambio de turno, grupo o estancia educativa o lugar de trabajo según la situación, ya sea para el presunto agresor o la víctima, en caso de que el movimiento se realice a la víctima esta deberá de ser bajo su consentimiento. De manera obligatoria la persona agresora deberá de cumplir con programas reeducativos, la clave fundamental de estas medidas será el conocimiento que debe de tener la víctima sobre todos los procedimientos, instancias de atención y vías de denuncia que se deben seguir para la atención del caso. Es importante resaltar que la mayoría de las víctimas por desconocimiento o miedo a represalias no se atreven a denunciar, esto permite al agresor seguir ejerciendo poder sobre su víctima.

Las acciones estratégicas serán el pilar fundamental para llevar con éxito la prevención, atención, sanción y erradicación del hostigamiento y acoso sexual, la conformación de un grupo multidisciplinario experto y capacitado en el tema coadyuvará en la orientación y canalización de los casos, este grupo deberá ser integrado por personas de cada uno de los sectores que conforman la comunidad estudiantil. La realización de registros y casos de manera estadística permitirá diseñar o rediseñar acciones de prevención y atención, siempre y cuando estos estén bajo resguardo sin perder la confidencialidad. Es necesario establecer

plazos determinados para brindar atención y resolución de casos y así emitir las sanciones correspondientes en tiempo y forma.

En lo que respecta a la sanción se recomienda tomar en cuenta la violencia que se ejerce contra las mujeres como causa grave de responsabilidad, por tanto, la penalidad que se determinó deberá considerar la intensidad y el daño ocasionado por la conducta. Resulta importante señalar que en este punto juega un papel importante el ámbito legal, la asesoría brindada por parte del experto legal permitirá a la víctima conocer la información y los medios necesarios a fin de ejercer sus derechos a la denuncia en el ámbito penal, administrativo, laboral... independientemente de las acciones ya realizadas por la Institución de Educación Superior.

Para el seguimiento de los casos se debe considerar la creación de un comité institucional mismo que también deberá de estar representado por personas de cada sector educativo, esto permitirá vigilar el mecanismo de prevención, atención o ambos y del seguimiento del caso y, si así se requiere, la reparación del daño.

El mecanismo o protocolo creado a partir de estas directrices debe ser parte de una política integral en materia de igualdad de género y no discriminación, toda vez que no hay soluciones únicas para erradicar la violencia contra las mujeres. La existencia de un mecanismo contra la violencia de género no supone necesariamente su mitigación o erradicación, los mecanismos y protocolos son herramientas que deben estar insertos en una política institucional amplia y progresiva que tenga como centro la perspectiva de género la igualdad de derechos y de oportunidades, así como el derecho a la no discriminación entre mujeres y hombres y tomando en cuenta el enfoque intercultural (INMUJERES, 2021).

A través de este documento se pretende aportar a las Instituciones de Educación Superior las pautas a considerar en la elaboración e implementación y, en algunos casos, en el fortalecimiento de los mecanismos que permitan prevenir atender, sancionar y erradicar el hostigamiento sexual y acoso sexual.

Con una visión más clara de las acciones que se han realizado a nivel internacional, a través de los pronunciamientos, declaraciones y los lineamientos

que han obligado al Gobierno federal a generar mecanismos, necesarios más no suficientes, para erradicar el fenómeno tratado, sería interesante revisar el trabajo legislativo que se realiza en cada estado mediante reformas a la ley para prevenir, atender, sancionar y erradicar el acoso y hostigamiento sexual, como sabemos La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en su Art. 1ero. menciona que su objetivo es coordinar entre los tres niveles de gobierno, federal, estatal y municipal, la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres, así como garantizar el acceso a una vida libre de violencia mediante principios de igualdad y de no discriminación.

El hostigamiento y acoso sexual en el ámbito escolar y laboral de acuerdo a la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 01 de junio del año 2021., en su Art. 12. define la violencia docente como: aquellas conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros. Seguido el Art. 13. Establece el hostigamiento sexual como el ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. En su Art. 15. describe las acciones que deberán de implementar las tres órdenes de gobierno que son:

- I. Reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida;
- II. Establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos;
- III. Crear procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión.

IV. En ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de sobrevictimización o que sea boletinada o presionada para abandonar la escuela o trabajo;

V. Para los efectos de la fracción anterior, deberán sumarse las quejas anteriores que sean sobre el mismo hostigador o acosador, guardando públicamente el anonimato de la o las quejas;

VI. Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual, y

VII. Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.

No se puede dejar de lado el Art. 45, de esta misma Ley, que determina a la Secretaría de Educación Pública elaborar programas educativos en todos los niveles de educación con el fin de fomentar la cultura de una vida libre de violencia contra las mujeres desde una mirada con perspectiva de género y no discriminación, así como elaborar y aplicar programas que permitan detectar los problemas de violencia contra las mujeres en los centros educativos de todos los niveles a fin de dar una respuesta urgente a las alumnas que sufren algún tipo de violencia. Aunque las Instituciones de Educación Superior públicas en su mayoría son autónomas es necesario apearse a lo establecido en las leyes que se han creado si es que realmente se quiere prevenir y erradicar el hostigamiento y acoso sexual, sin duda alguna la voluntad política de los funcionarios y autoridades será un punto eje para concientizar y atender el gran problema que se vive en el país.

Una mirada de esta Ley en cada uno de los estados del país nos permite analizar que si bien no todos los estados han realizado reformas a fin de atender el problema existen algunos que han incluido dentro de la Ley a las universidades, como es el caso de la Universidad Autónoma de Guadalajara, Jalisco es el único estado que contempla en el poder legislativo, en sus reformas, a su universidad autónoma.

Sin embargo, todas las leyes de los estados mencionan el significado de violencia laboral, violencia docente y violencia escolar apegados a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Para tener un panorama más amplio la Organización Mundial de la Salud (OMS) define la violencia como el “uso intencional de la fuerza física o el poder real o como amenaza contra uno mismo, una persona, grupo o comunidad que tiene como resultado la probabilidad de daño psicológico, lesiones, la muerte, privación o mal desarrollo” (2022). Por su parte, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) define la violencia contra la mujer como “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada” (2022).

Actualmente la violencia laboral sobre las mujeres se refleja desde diversos factores, no sólo desde el ámbito sexual, también en el económico con salarios inferiores y condiciones desfavorables o precarias para realizar sus actividades, incluso por su aspecto físico, la violencia y acoso por razón de género según la OIT “van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual” (2019). En la toma de decisiones o para aspirar a puestos de alto nivel las mujeres reciben un trato completamente distinto al del hombre, esto es notorio cuando los empleadores hacen énfasis en las preguntas hacia el sexo femenino de su estado civil y cuántos hijos tiene, si es jefa de familia como si por tener compromisos familiares no contáramos con la capacidad de obtener puestos de alto nivel. La OIT entiende por violencia laboral a lo que: “designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género” (2019). Para Kurczyn (2013) la violencia laboral se practica a través de diversas modalidades; enumerarlas sería

oficioso pues cada vez se encuentran más formas de practicarla: el acoso y el hostigamiento, así como la discriminación en general son formas comunes de esta violencia.

Si miramos el problema de violencia en el ámbito escolar, de forma específica en las IES, notamos que existen diferentes actores en los que se puede ejercer algún tipo de violencia, por ejemplo entre pares (entre el personal docente, entre la comunidad estudiantil, directivos con el personal docente o administrativo), sin embargo, en el entendimiento del poder que tiene el docente frente a la comunidad estudiantil y que ejerce dentro de las aulas se puede apreciar que se genera algún tipo de violencia, como se ha mencionado en los capítulos anteriores, sobre las demandas y protestas de la comunidad estudiantil y que, en la mayoría de los casos, es de índole sexual por medio del hostigamiento y acoso los cuales dañan la integridad física y psicológica del alumnado.

3.4. Acciones contra el acoso sexual en universidades públicas a nivel nacional

3.4.1. Recomendación General parte de la CNDH 43/2020

Las instituciones públicas de educación superior tienen como finalidad formar profesionales con los más altos valores de responsabilidad y ética que permitan generar una transformación en la sociedad a través del conocimiento y la investigación desde una mirada cultural, no obstante, ninguna de ellas se encuentra exenta de la violencia, es por ello que en los últimos años se han presentado diversas manifestaciones en distintas universidades del país (como lo mencionamos en el capítulo primero). El hostigamiento y el acoso sexual es uno de los problemas que ha sido manifestado, sin embargo, las acciones que han implementado las instituciones todavía no son suficientes para prevenir ni mucho menos erradicar este fenómeno.

Revisamos al menos seis universidades autónomas del país en las que se han llevado a cabo protestas por parte del alumno, incluso en algunas de ellas se han tomado las instalaciones; éstas ya cuentan con lineamientos, instrumentos y

oficinas que atienden diversos tipos de violencia, sin embargo, el hostigamiento y acoso sexual es el tema que nos interesa revisar.

La Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ), cuenta con su *Protocolo de actuación en violencia de género*, editado y publicado por la misma casa de estudios en agosto de 2020. Éste tiene como objetivo “establecer los mecanismos necesarios para cumplir con la obligación de promover, proteger, respetar y garantizar, todo tipo de violencia a fin de garantizar a mujeres y hombres una vida libre de violencia” (UAQ, 2020). Es importante resaltar que dentro de sus tres modalidades de violencia llaman *violencia docente*: a aquellas conductas que dañan las diferentes dimensiones de la autoestima de los alumnos mediante algún tipo de discriminación que les infligen docentes o personal directivo, administrativo, ya sea dentro o fuera del recinto escolar. Establece tres niveles de riesgo: bajo, medio y alto, para el efecto de valoración de nivel de riesgo, se *identificaron las distintas expresiones y actos de acoso sexual u hostigamiento sexual*.

Un documento que coadyuva a las relaciones entre la comunidad estudiantil es su *Código de ética y de conducta* que señala como su objetivo: mejorar el desempeño y comportamiento de los servidores públicos con la finalidad de contribuir al desarrollo de convivencia y ambiente laboral sano apegado a los valores la misión y visión de esa institución, de igual forma la unidad de género de la propia universidad. Tiene a fin transversalizar e institucionalizar la perspectiva de género en los programas, acciones y políticas universitarias y también cuenta como un grupo de escucha y acompañamiento entre mujeres.

En lo que respecta a la Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS), en su *Reglamento para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual*, integra específicamente la Comisión para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso sexual, su intención se enfoca en llevar a cabo acciones para prevenir “todo tipo de conductas de hostigamiento y acoso sexual; así como la admisión, investigación y dictamen de las quejas o denuncias y en su caso, turnar a las autoridades disciplinarias correspondientes, dar seguimiento a los mismos y llevar a cabo las acciones necesarias para la erradicación del

hostigamiento y acoso sexual en la Universidad” (2019). Esta comisión a su vez cuenta con subcomisiones, por unidades regionales, que se encargan de recepcionar y turnar la queja o denuncia a la Comisión, así como orientar a las presuntas víctimas de hostigamiento y acoso sexual acerca de los derechos y las leyes que amparan a las víctimas de este problema y dar seguimiento de las quejas y resolución de las mismas. Establece los procedimientos para prevenir atender y sancionar los actos de hostigamiento y acoso sexual.

En esta universidad se clasifica el hostigamiento y acoso de la siguiente forma, según el peso:

- I. De gravedad leve
- II. De gravedad media
- III. De gravedad alta
- IV. De gravedad muy alta

El tipo 4, dentro de la clasificación, hace referencia a las conductas de exhibicionismo corporal sexual o violación sexual. Al igual que la Universidad Queretana, la Universidad Autónoma de Sinaloa dispone de un código de ética “instrumento que permite formalizar el compromiso de la comunidad universitaria a fin de apegarse estrictamente a la ética toda actividad o función que sea conferida” (2014).

La Universidad Autónoma de México (UNAM), una de las consideradas mejores universidades del país, cuenta con la oficina de Defensoría de los Derechos Humanos Igualdad y Atención de la Violencia de Género, esta figura fue aprobada el 30 de julio de 1986, órgano creado por el Consejo Universitario “con el fin de salvaguardar los derechos que establece la Legislación Universitaria el objeto de este es recibir y atender las quejas del alumnado y personal de la UNAM” (Defensoria Universitaria, 1986). También tiene su código de ética, que comprende como finalidad establecer los principios fundamentales y estándares éticos bajo los cuales se deberá de regir el actuar del personal de la defensoría, el *Reglamento de la comisión de ética y prevención de conflictos de intereses de la*

defensoría de los derechos universitarios, igualdad y atención de la violencia de género en la UNAM.

La universidad cuenta con oficinas jurídicas dentro de cada dependencia universitaria, éstas son las responsables de atender los hechos relativos a cualquier violencia de género. Su *Protocolo para la atención de casos de violencia de género en la UNAM* señala tres etapas para la atención de casos de violencia de género:

- I. Contacto u orientación
- II. Presentación de la queja y definición del procedimiento adecuado:
tipos de procedimiento, formal o alternativo con enfoque restaurativo
- III. Seguimiento de sanciones

Con las reformas realizadas a fin de actualizar y dar oportuna atención a la comunidad estudiantil, en marzo del 2019, en el art, 70 apartado Aa. menciona la evaluación razonable de la ausencia de consentimiento libre y voluntario por parte de la víctima respecto de la conducta de contenido sexual, aunque un elemento importante para configurar el acoso u hostigamiento sexual es que se trate de conductas indeseadas, sin embargo, hace precisión en que no es forzoso que la víctima presente una postura contundente de oposición.

Por su parte en la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), el 16 de diciembre del 2020, se aprobaron acciones afirmativas para erradicar la violencia contra la mujer, a través de un documento denominado: *Políticas transversales para erradicar la violencia por razones de género*, estas políticas se dividen en cuatro apartados: un espacio libre de violencia, docencia con perspectiva de género y libre de violencia, investigación con ética y libre de violencia de género, así como la preservación y difusión de la cultura de Igualdad de género. Un dato relevante en esta institución es que cada unidad educativa, por medio de su consejo académico, establece sus protocolos de atención en contra del hostigamiento y acoso sexual. Un ejemplo de ello es el *Protocolo para la atención de violencia de género en la UAM unidad Xochimilco* en el cual se señala a la violencia sexual

como un tipo de violencia más frecuente en lo que respecta al género, enfatiza en las conductas de acoso y hostigamiento sexual ya que son las menos denunciadas. Cuenta con dos instancias principales de atención: la Unidad de Prevención y Atención de la Violencia de Género (UPAVIG) y la Delegación de Oficina de la Abogada o del Abogado General. Sus tres etapas de atención son:

- I.- Atención de primer contacto
- II.- Presentación de queja
- III.- Resultados de aplicación del protocolo

Este documento ha sido reformado de manera continua, la última versión revisada para esta investigación se publicó en marzo del 2021.

La Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL) cuenta con algunas acciones afirmativas importantes aplicadas en el año 2014, como la Instalación, en convenio con el Instituto Estatal de las Mujeres en Nuevo León de la Unidad para la Igualdad de Género (UNIIGÉNERO) dentro de la universidad, y a su vez la apertura del Programa de Maestría de Género en Políticas Públicas, perteneciente a la Facultad de Filosofía y Letras. En marzo del año 2019 se presentó el *Protocolo de Atención para Casos de Acoso u Hostigamiento Sexual*, “A fin de eliminar la discriminación y promover la igualdad de género entre la comunidad universitaria, que garantice un ambiente armónico y libre de acoso u hostigamiento sexual” (UANL, 2019), la importancia de este protocolo es que en el Capítulo IV. En su Art. 17. refiere que sólo se atenderán quejas de acoso u hostigamiento dentro de los doce meses posteriores a la comisión al acto reclamado y en su Art. 35 señala como opción la audiencia conciliatoria, estableciendo la pertinencia o no para poder llevarse a cabo dicha audiencia, lo cual se especifica en el Art. 38.

En cuanto a la Unidad para la Igualdad de Género (UNIIGÉNERO), es un órgano de atención para la comunidad universitaria que tiene como finalidad establecer los mecanismos, políticas y estrategias necesarias para la incorporación de la perspectiva de género en las actividades diarias de los universitarios, tres de sus principales facultades son:

- I.- Canalizar las quejas de acoso u hostigamiento sexual e incluir auxilio de personal profesional de ser necesario.
- II.- Recomendar las medidas precautorias que sean convenientes.
- III.- Activar el protocolo de atención a casos de acoso u hostigamiento sexual en la UANL.

Una acción importante de esta universidad es que la Facultad de Psicología a través de la Extensión de Equidad y de Género, de su unidad de servicios psicológicos, brinda atención especializada y confidencial a personas que requieran tratamiento en casos de acoso u hostigamiento sexual.

El Instituto Politécnico Nacional (IPN), aunque no está dentro del régimen de las universidades autónomas, tiene acción y lineamientos dignos de mencionar sus últimas reformas de su *Protocolo para la prevención, detección y atención y sanción de la violencia de género*, aplicadas en abril del 2021, dan cuenta del trabajo realizado para prevenir el hostigamiento y acoso sexual ya que tiene como objeto establecer mecanismos necesarios para prevenir, detectar, atender y canalizar a instancias competentes con el fin de sancionar los actos relacionados con violencia de género. Las figuras que participan en la atención del proceso de cualquier denuncia son la oficina del abogado general, la unidad politécnica y la defensoría de los derechos politécnicos, a su vez los comités responsables.

La política que impacta y permite minimizar los casos de violencia de género en este protocolo es la de la prevención: que tiene como objetivo adoptar las medidas encaminadas a impedir que se produzcan afectaciones físicas y psicológicas; lograr que un prejuicio eventual no se concrete. Una de sus acciones fundamentales para la prevención es que cualquier servidor público de nuevo ingreso o que reingrese después de 6 meses de algún cargo previo o de haber gozado de alguna licencia, reciba las acciones de sensibilización respectivas, las cuales deberán de hacerse en un lapso no mayor a un mes.

En lo que respecta al alumnado durante su ingreso y permanencia deberá de recibir pláticas y material de sensibilización en perspectiva de género, al

término de las capacitaciones o charlas se realizará una encuesta que permitirá actualizar y modificar los contenidos de los mismos con el fin de implementar acciones de prevención adicionales o correctivas.

Con respecto a la detección de violencia de género, el Art. 11 de este protocolo considera actos de violencia a conductas indicadoras como: contactos físicos, deliberados, no deseados, insinuar o provocar intencionalmente situaciones para quedarse a solas con la persona acosada. Insinuar o proponer mejoras laborales o académicas a cambio de intercambios sexuales, entre otros. Los artículos 12 y 13 señalan de manera puntual los actos de acoso y hostigamiento sexual, mencionan que son actos de manera enunciativa más no limitativa. El Art. 24 refiere el acompañamiento de la Oficina del Abogado General ante el ministerio público para presentar la querrela respectiva en caso de que la conducta desplegada pueda constituir un delito que se persiga por denuncia (IPN, 2021). En atención a la política de cero tolerancias a la violencia de género queda prohibida la implementación de prácticas de conciliación y mediación, así como aquellas que promuevan la revictimización en la persona denunciante a efecto de generar desistimiento en la denuncia. El pronunciamiento es en contra de las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, así como toda forma de violencia contra las mujeres o cualquier acto que atente contra la dignidad e integridad de las personas.

Por su parte, la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH), cuenta con su *Código de Ética e Integridad del Personal y el Alumnado de la UAEH* aprobado el 28 de junio del 2019 por el Honorable Consejo Universitario, en el cual describe en el Art. 15 los deberes de la comunidad universitaria para prevenir y combatir toda forma de violencia sexual en cada espacio universitario por medio de políticas de cero tolerancia hacia las personas agresoras, señala que es deber de las autoridades universitarias otorgar credibilidad a las víctimas y poder garantizar la protección de éstas de manera rápida y eficaz.

En el Art. 16 especifica la prevención y combate del hostigamiento y el acoso sexual por medio de conductas que fomenten la igualdad, el empoderamiento de las personas y el ejercicio del poder de manera democrática,

equitativa y apegada a la legalidad. El deber de guardar una conducta estrictamente institucional en las relaciones laborales o escolares con las personas, será fundamental con el fin de evitar toda forma de intromisión no autorizada en la vida privada, íntima las afecciones y en los sentimientos.

En el Art. 17, de manera específica en el Art. 17.3, señala las formas de violencia y acoso ya sea digital, electrónico y en internet, o por medio del chantaje, amenaza, difamación y daño a la imagen. Otro documento que hace referencia sobre la prevención y combate del hostigamiento y acoso sexual es el *Código de Conducta* que entró en vigor en diciembre del año 2020. En su Art. 17 menciona que el sólo hecho de realizar una denuncia, queja o un aviso de violencia sexual o de violencia de género bastará para que las autoridades ejecuten los procedimientos, protocolos y medidas de protección o aseguramiento de las víctimas, así como la resolución del caso en tiempo razonable de la queja o denuncia, por su parte en la sección 17.2 menciona que al aplicar una medida cautelar o una sanción, priorizará y preferirá la acción o solución que conlleve al alejamiento, al separación, la destitución, la remoción, el cambio o la terminación de la relación laboral o escolar de la persona agresora, así como impulso de las acciones legales ante la instancia externa en los casos tipificados.

En el Art. 17.4 menciona trece acciones, las cuales la comunidad universitaria está obligada a prevenir, por mencionar algunas, sin que las demás sean menos importantes, resaltamos la fracción II. que habla sobre la abstención para difundir por cualquier medio, incluso los digitales, redes sociales y electrónicos, pornografía e imágenes que tratan como objeto sexual a las personas, la fracción IV. sobre evitar conductas lascivas hacia las personas, la VI y VII. para evitar y eliminar cualquier conducta que degrada, daña o simboliza hacer daño al cuerpo de una mujer, así como cualquier conducta que denote una supuesta supremacía del hombre sobre la mujer, La fracción XIII. abstenerse de prometer un beneficio o proponer la liberación de una carga laboral o escolar a cambio de la permisión o aceptación por la persona de conductas de tipo sexual o sexo-afectivas. Por su parte, la fracción siguiente refiere a la abstención de condicionar a una persona un derecho, el salario, el goce de una prestación

beneficio, beca, estímulo, permiso, licencia, justificación, comisión, apoyo o autorización, a la aceptación de conductas o avances de tipo sexual o sexual-afectivo.

El Art. 17.5 adiciona diversas acciones que las autoridades y el personal tienen prohibido, como insinuar cualquier tipo de interacción personal, sexual, afectiva o íntima con las alumnas y los alumnos, calificar desde un sentido erótico, sexista sentimental o íntimo el cuerpo, identidad o características físicas de un alumno o alumna, o proponer una cita, invitar románticamente o socialmente con fines de interacción personal, aun alumno o alumna, también queda prohibido asignar una calificación reprobatoria o privar de sus derechos universitarios a una alumna o a un alumno, como represalia o respuesta a la no aceptación o rechazo de la alumna o alumno de una invitación a salir, una propuesta romántica o de índole sexual. La UAEH ha realizado acciones a fin de difundir y garantizar que todos los alumnos conozcan sobre estos lineamientos que son un punto de partida para la prevención y erradicación del hostigamiento y el acoso sexual en la institución.

Si bien las denuncias de los estudiantes han sido visibles en todo el país está claro que las acciones, normas, políticas y acciones afirmativas que han realizado algunas de las universidades públicas resultan de utilidad para combatir el problema, pero a pesar de ello se debe analizar si las acciones a realizar y el proceso a seguir en la prevención, atención, sanción y erradicación del hostigamiento y acoso sexual se ejecuta de la manera correcta o si la disposición de las autoridades universitarias es la adecuada para frenar el problema.

Una mirada en algunas universidades a nivel internacional que han sido pioneras y han realizado acciones a favor de la eliminación y atención del hostigamiento y acoso sexual, nos permitirá tener un contexto más globalizado de este fenómeno.

3.5. Acciones contra el acoso en universidades públicas a nivel internacional

Como se ha mencionado al inicio de nuestro capítulo el problema de acoso es un fenómeno que a escala global ha tomado un lugar incluso en las universidades más prestigiadas del mundo, por esto mismo en algunos países han ejecutado medidas de atención y prevención, tal es el caso del país Chile que; a través del Ministerio de Educación, órgano encargado de fomentar el desarrollo de la educación en todos los niveles, de velar por los derechos de los estudiantes y garantizar una educación gratuita de calidad, laica y respetuosa mediante la implementación de políticas y normas de regulación, ha elaborado por medio de la Unidad de Equidad y Género un documento que facilita la elaboración de protocolos contra el acoso sexual en instituciones de educación superior chilenas, y en donde se considera la promoción del respeto, la prevención del problema, su atención a las víctimas, las posibles medidas para sancionar a los agresores y, por último, los mecanismos que garanticen una correcta reparación de las víctimas por el daño causado.

El objetivo de orientar a las instituciones de educación superior chilenas para la elaboración de un protocolo que permita abordar las situaciones de acoso sexual que pudieren ocurrir en la comunidad educativa. Concretamente se presentan marcos conceptuales para comprender el fenómeno del acoso sexual y recomendaciones para abordarlo de manera integral en sus dimensiones de promoción, prevención, atención, sanción y reparación a las víctimas, tomando como referencia los protocolos elaborados por prestigiosas instituciones educativas internacionales. Esta cartilla se enmarca en la intención de la Unidad de Equidad de Género del Ministerio de Educación de contribuir a la construcción de espacios educativos respetuosos y libres de violencia de género. Invitamos a todas las instituciones de educación superior de Chile a desarrollar iniciativas que permitirán ir modificando las prácticas abusivas que están presentes en las culturas organizacionales (Gutierrez, 2016).

Al seguir las recomendaciones por parte del gobierno chileno la Universidad de Chile (UCh) elaboró el *Nuevo Protocolo de Actuación ante Denuncias sobre Acoso Sexual, Violencia de Género, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria*, por medio del Decreto Exento N° 0027468 con fecha del 8 de Agosto del año 2016,

que tiene como finalidad: “Erradicar el acoso sexual y reducir la violencia de Género en la Universidad de Chile a partir de un programa que permita prevenir estas conductas y atender a las personas afectadas” (2019).

Con la implementación de este protocolo se pretende impulsar a la comunidad a reconocer el acoso como un problema que atenta a la dignidad de las personas y se concientiza a la cultura de denuncia, a través del mismo se desarrolla un marco normativo con políticas específicas para dar atención y solución al problema, crea las dependencias necesarias que serán las responsables del seguimiento y atención de casos como lo son su Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género y su Dirección de Bienestar Estudiantil, también integra un equipo especializado para brindar asesoría y acompañamiento oportuno a las víctimas. Es importante indicar que la Universidad Chilena asume su responsabilidad y toma formalmente su obligación al generar las medidas preventivas de atención y correctivas ante los hechos de violencia.

En el continente europeo ya son varias las universidades que cuentan con los protocolos establecidos de acuerdo a la Ley de Igualdad de 2007; en España, las universidades se han comenzado a hacer cargo del tema del acoso sexual, principalmente con la dictación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, ya que a partir de ésta ley se les exige a las empresas y administraciones públicas (incluidas las universidades) la elaboración de protocolos que contengan procedimientos adecuados para abordar las situaciones de acoso que puedan ocurrir dentro de las mismas.

Tal es el caso de la Universidad de Barcelona (UB) que cuenta con el documento denominado *Protocolo de la Universidad de Barcelona para la prevención, la detección y la actuación contra las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, identidad de género y orientación sexual, y otras conductas machistas*. Con fecha de mayo de 2019, su objetivo se centra en la prevención, actuación, sanción y protección en lo relativo a situaciones de acoso sexual que surjan dentro de la institución y entre los miembros que forman la comunidad universitaria, dentro de este documento podemos encontrar una gran diferencia que hace importante a este protocolo y es la división de las conductas machistas

y las conductas de acoso sexual, define al acoso sexual como: “la conducta verbal o física de carácter sexual no deseada y que atenta contra la dignidad de la persona y le crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o molesto” (Universitat de Barcelona, 2019).

Considera algunas conductas de acoso sexual como: insinuaciones sexuales, comentarios que humillen a la víctima, presión para encuentros comprometedores o sexuales dentro y fuera de las instalaciones universitarias, enviar mensajes por cualquier canal de comunicación con contenido sexual, publicación en redes sociales comentarios o materiales de carácter sexual, acorralar o buscar quedarse a solas de manera innecesaria con la víctima, solicitar favores sexuales, establecer contacto físico deliberado y sin consentimiento, forzar relaciones sexuales bajo intimidación, coacción o presión, por destacar algunas.

También hace referencia, en otro de sus apartados, a conductas machistas con características diferentes a las del acoso. Algunas de ellas son: impedir la expresión de opiniones que manifiesten conductas machistas, recomendar bibliografía sexista siempre y cuando no tengan fines de investigación o crítica, realizar comentarios públicos ya sea verbales o escritos, así como la publicación y difusión imágenes en cualquier medio de comunicación cualquiera de estas acciones que cuenten con contenido sexista, machista u homofóbico que no van dirigidos a una persona en concreto se les define como conductas machistas. Es decir, la diferencia entre una conducta y otra es que las conductas de acoso van dirigidas una persona en específico. Es importante precisar que cualquiera de las dos conductas son motivo de investigación atención y solución de acuerdo a lo señalado por este protocolo de la Universidad de Barcelona.

Otra Institución de Educación Superior en España es la Universidad de Granada (UGR) y su documento a favor de la prevención del acoso denominado: *Protocolo de la Universidad de Granada para la Prevención y Respuesta ante el Acoso*, aprobado en octubre de 2016. Su objetivo principal es: prevenir y evitar las posibles situaciones de acoso, en cualesquiera de sus formas en la Universidad de Granada y en los organismos dependientes de ésta y afrontarlas de manera

efectiva en caso de que éstas lleguen a producirse, a través de la prevención primaria, secundaria y terciaria (Universidad de Granada, 2019).

En este protocolo se pueden estudiar dos especificaciones claras, la primera, el documento se centra en prevenir y evitar las conductas de acoso por medio de la difusión de información y sensibilización del problema en todas sus formas, la segunda, en identificar dichas conductas y detectar posibles casos de acoso con la finalidad de actuar de manera preventiva. A su vez, divide el problema en dos tipos, el acoso descendente: refiere al acoso que produce una persona con una posición de poder sobre la víctima y el acoso horizontal: el acoso que genera entre pares (compañeros y compañeras del mismo nivel jerárquico).

Con la intención de prevenir y evitar estas conductas la parte esencial del protocolo de la UGR se divide en tres ejes necesarios para su funcionamiento:

Por medio de la Prevención Primaria en lo que sería la concienciación y sensibilización de la comunidad universitaria para que no se lleven a cabo estas conductas, y para que puedan ser identificadas y detectadas si se realizan. Por otro, a través de la Prevención Secundaria, actuando sobre los contextos, circunstancias y factores de riesgo que facilitan la aparición de las conductas de acoso en sus diferentes tipos y formas, así como sobre las personas que estén afectadas por esos ambientes. Y, en tercer lugar, por medio de la Prevención Terciaria, en la aplicación de la normativa existente para investigar y dar respuesta a los casos de acoso denunciados (Universidad de Granada, 2019).

La prevención primaria como actuación ante cualquier situación que se pudiera generar da como resultado identificar y evitar circunstancias que permitan evolucionar a una conducta de acoso.

Es por ello que en la aplicación de sanción y soluciones ante denuncias de las víctimas la Universidad de Granada se llevan a cabo dos procedimientos para la conclusión de los casos denunciados, el informal técnica que favorece a la

posible víctima de acoso, ya que concientiza a la persona y actúa ante circunstancias que manifiesten indicios de acoso con la finalidad de poner fin a dicha situación y evitar que vuelva a manifestarse, en caso de que la conducta se manifieste de manera clara como un problema de acoso se inicia con el procedimiento formal donde la persona presuntamente víctima podrá interponer la denuncia ante el Departamento de Inspección de Servicios que será el responsable de brindar la protección, asesoría y sancionar al agresor de acuerdo a las normas establecidas por la institución educativa.

Por otra parte, en Estados Unidos las universidades con mayor renombre no están exentas de este fenómeno, en el año 2014 el medio de comunicación *BBC News* hizo público un artículo donde declara que el Departamento de Educación publicó una lista de 55 universidades estadounidenses que se investigan por quejas de abuso sexual.

El Departamento de Educación publicó una lista de las 55 universidades a las que está investigando por posibles violaciones de leyes federales en el manejo de quejas de abuso sexual. Entre ellas se encuentran prestigiosos centros educativos como Harvard, Princeton o las universidades de Boston y Chicago.

Enfrentar los hechos

"Las universidades tienen que enfrentar los hechos sobre los ataques sexuales", dijo el vicepresidente Joe Biden sobre el tema. "No se pueden hacer más los de la vista gorda ni pretender que no existe". "Necesitamos darles a las víctimas el apoyo que necesitan, como un lugar confidencial al que acudir, y debemos llevar a los perpetradores a la justicia", continuó (Sparrow, 2014).

Debido a la exigencia y demanda de los estudiantes y al sin número de acontecimientos que expresaban las víctimas, el presidente en turno, Barack Obama firmó un memorando para establecer un grupo de trabajo con la finalidad de proteger a los estudiantes del abuso sexual, así como acciones para combatirlo. Entregó un documento de trabajo llamado: *Not Alone: The First Report of the White House Task Force to Protect Students From Sexual Assault*. Este material resalta la importancia y los mecanismos para escuchar y atender a las víctimas, conocer el clima que existe en las universidades, aplicar acciones para

identificar el problema, así como, el nivel en que se encuentran por medio de encuestas, también la prevención del abuso sexual dentro de las Instituciones. Además, se implementó un sitio web con el mismo nombre que contiene información para estudiantes, escuelas y cualquier persona interesada en encontrar recursos sobre cómo prevenir y responder a la agresión sexual en los campus universitarios.

En el medio de comunicación *Los Ángeles Times*, de California, Estados Unidos, publicó en octubre de 2019, los resultados de una encuesta aplicada en 33 universidades norte americanas, señaló que una de cada cuatro jovencitas de los principales campus de todo el país han sido agredidas sexualmente sin su consentimiento.

La encuesta de 181.752 estudiantes se llevó a cabo en 33 universidades incluyendo Yale, Harvard, Stanford, Caltech, Northwestern y la Universidad de Oregon... Tres universidades de California participaron en la encuesta de 181.752 estudiantes realizada por la Asociación de American Universities, una organización de las 62 universidades de investigación públicas y privadas más importantes del país. USC reportó números más altos que el promedio nacional, con el 31% de las estudiantes universitarias diciendo que fueron agredidas sexualmente en algún momento durante sus años universitarios. La tasa fue del 23.8% en Stanford y del 14.3% en Caltech.

La Universidad de California realiza su propia encuesta de conducta sexual inapropiada y no se unió al esfuerzo de la AAU. La encuesta realizada por AAU y Westat, una firma líder de investigación en ciencias sociales, representa el mayor esfuerzo de la nación para examinar la agresión sexual universitaria y amplía su estudio innovador inicial de 2015. El sondeo, que recibió una tasa de respuesta del 21.9%, se realizó en la primavera en 33 campus públicos y privados, incluidos Yale, Harvard, Rice, Northwestern y la Universidad de Oregon.

Entre otras cosas, examinó la prevalencia del contacto sexual no consensual (penetración y contacto) junto con el acoso sexual y otras conductas indebidas (WATANABE, 2019).

El problema de abuso sexual en Estados Unidos se ha estudiado desde hace unos años, sin embargo, hasta hace poco tiempo las normas se han

endurecido con el objetivo de que todas las escuelas brinden la atención necesaria ante este hecho.

Estados Unidos país que ha abordado el tema desde los años 90 establece, a nivel federal, para todas las instituciones educativas con financiamiento fiscal, la obligación de denunciar todos los delitos de violencia sexual ocurridos en los campus universitarios, como también delitos de violencia doméstica, violencia en las citas y el acoso ocurridos dentro o fuera de los campus universitarios. Por otra parte, a nivel estatal, California, impone un requisito interesante a las instituciones educativas. En su Código de Educación establece que, para recibir fondos estatales para financiamiento estudiantil, las instituciones deben adoptar políticas y protocolos sobre la materia, pero centradas en la víctima, de manera de proporcionar las protecciones adecuadas a su privacidad. Se les exige también programas de prevención. En el caso de la Universidad de California, el año 2016 dictó una nueva política sobre la materia, con un procedimiento centrado en la víctima, una definición clara de lo que se entiende por “consentimiento afirmativo” y todas las “conductas prohibidas” a nivel universitario. Por último, cuenta con una oficina especializada en caso de hostigamiento y acoso sexual (Cifuentes, 2017, p. 1).

Por otro lado, la Universidad de Harvard (H.U, por sus siglas en inglés) cuenta con una política dirigida a la capacitación y prevención de programas educativos con relación al acoso sexual y define a este problema como: el acoso sexual "quid pro quo" puede ocurrir si una persona se resiste y sufre la amenaza de un daño o la persona se somete y evita la amenaza de daño. Ambas situaciones podrían constituir una discriminación por motivos de sexo (Harvard Title IX, 2020).

Ofrece servicios de atención y acompañamiento a las víctimas. Así lo señala en su nuevo documento de política de acoso sexual *Harvard's New Interim Title IX Sexual Harassment Policy and Interim Other Sexual*. Divide el problema en tres tipos: acoso sexual, conductas sexuales inapropiadas y por motivos de género; cuando existe una denuncia formal en cualquiera de sus tres formas el departamento responsable de la atención es: La Oficina para la Resolución de Disputas (ODR) que depende de la Oficina del Provost. Si la denuncia es de tipo informal se llegará a un acuerdo de resolución informal por parte del

Departamento del Escuela responsable. Cada una de las escuelas de esta universidad cuenta con una oficina encargada de atender los casos de cualquier tipo de violencia y acoso que pueda existir.

A través de esta investigación, desde la perspectiva internacional, podemos observar que en la mayoría de las universidades existe un documento que contiene políticas de atención y prevención para erradicar el problema de acoso escolar, así como mecanismos específicos para su atención.

Es necesario puntualizar que el Estado ejerce un rol indispensable en este proceso ya que ha implementado códigos y lineamientos estipulados ante la Ley que obligan a las universidades a brindar atención y prevención oportuna a las víctimas, así como sanciones a los agresores, esto por medio de documentos debidamente establecidos y apegados a las normas institucionales.

Sin duda una ruta clara y puntal para el Estado mexicano en la atención de las demandas de la población estudiantil de todas y cada una de las universidades del país sin importar si son públicas o privadas.

Capítulo IV

Políticas de atención y prevención ante el acoso sexual en las instituciones públicas de educación superior

El presente capítulo, está estructurado de la siguiente manera, como trabajo de campo se entrevistó a dos expertas en género y atención al acoso y hostigamiento sexual en Instituciones de Educación Superior, una de ellas es la Dra. Beatriz Eugenia Rodríguez Pérez, licenciada en Trabajo Social por la Universidad Autónoma de Sinaloa, maestra en Ciencias Sociales con Especialidad en Estudios Regionales, así como maestra en Salud Pública y doctora en Ciencias Sociales con especialidad en Antropología Social por el Centro de Investigaciones de Estudios Superiores en Antropología Social. Su trayectoria académica se centra en pro del activismo de la mujer, de la perspectiva de género y de la lucha contra la violencia de la mujer. Actualmente es coordinadora general del Centro de Políticas de Género para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad Autónoma de Sinaloa (BERP-UAS). Es pionera en la creación de modelos de equidad de género en las IES.

La segunda entrevista se realizó a una experta en estudios de género (JCCC-UNAM), también pionera a nivel nacional en la creación de un espacio de investigación para cuestiones de género; la Dra. Julia del Carmen Chávez Carapía es doctora en Sociología con Estudios de Especialización en Género, Participación Social y Modelos de Intervención, es licenciada en Trabajo Social por la UNAM y fundadora del Centro de Estudios de la Mujer (CEM) en la Escuela Nacional de Trabajo Social.

Se muestra de una forma imbricada lo externado por cada una de las expertas, teniendo como eje de presentación los antecedentes, la importancia de la perspectiva de género y las acciones contra el hostigamiento y acoso escolar; se describen las acciones que se están llevan a cabo en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH) y, por último, se proponen líneas de acción ante este problema en las IES.

4.1. Acciones contra el acoso y hostigamiento sexual en instituciones de educación Superior

4.1.1. Antecedentes históricos

De acuerdo con la Dra. Carapia, es a partir de los setenta que las mujeres empiezan a demandar que no son objetos, sino que son sujetas de derechos, con un lugar en los ámbitos educativos, políticos, y sociales, por ello es preciso resaltar toda la cuestión de la sensibilidad para los movimientos políticos femeninos que surgen desde el siglo XX, curiosamente surgen por mujeres que van a la universidad, que empiezan a buscar una interpretación teórica-metodológica de lo que les pasa a las mujeres, con nosotras como mujeres y es ahí donde surge la teoría feminista, por lo que surge un movimiento feminista que grita todo, que, a diferencia de otros movimientos políticos y sociales, crea en las universidades un conjunto de elementos teóricos-metodológicos para explicar el problema que no todos los movimientos logran (JCCC-UNAM).

De esta forma el movimiento feminista, no sólo logra explicar el problema, sino generar las estrategias para que las mujeres se vayan insertando más, en todo, en el conocimiento científico, no sólo en lo social, filosófico, político, en las ingenierías, porque en la medida que se involucre, será posible construir algo. El movimiento feminista en las universidades ha demandado atender la cuestión la violencia de género, que se da no sólo en el ámbito laboral y académico, que afecta a las estudiantes, académicas, trabajadoras administrativas y de intendencia. Por ello el movimiento feminista es un movimiento socio-político, que ha logrado mucho en poco tiempo, en menos de un siglo aparece el derecho al voto, lograr ingresar a la escuela pública, derecho al trabajo, a visibilizar las mismas prestaciones laborales, a demandar puestos públicos, ejemplo, el derecho que se reconozca la maternidad como una situación que te exime ir al trabajo, el derecho a no ser violentada mediante la Ley de Acceso a la vida libre de violencia (JCCC-UNAM).

Una variable sumamente importante a considerar para tratar el acoso y hostigamiento social es el patriarcado, por ello, la Dra. Carapia afirma que en el sistema patriarcal, el hombre si no muestra su machismo no es hombre, se le

enseña desde casa, no es que los hombres sean malos y perversos, sino que están en un sistema patriarcal, en donde se les enseña ese tipo de comportamiento, esto se da no únicamente en la casa, sino en el nivel micro, macro social y cultural. Afirma que el acoso y hostigamiento en la actualidad es sólo una infracción, y no un delito (que lo es), cómo decirle al hombre que no lo hagan si es parte de su formación patriarcal, que es constante y se esconde en las mismas organizaciones, en las escuelas, los directores, los sindicatos, las compañeras de trabajo lo encubren. Por ello se necesita intervenir en la esencia misma de los hombres, que traen esa formación, en su poder patriarcal; una vía es la denuncia, hay que hacerlo visible; otra vía es el lenguaje inclusivo, ya que sigue siendo masculino, siendo que en la UNAM se ha decretado sea incluyente, pero en la vida cotidiana sigue siendo masculino, conforme a lo anterior es que hay que romper primero con las estructuras patriarcales del orden y el poder (JCCC-UNAM).

De acuerdo con la Dra. Carapia, el acoso y hostigamiento sexual, tiene su origen en el sistema patriarcal, donde se cree que el hombre tiene derecho sobre las mujeres, sobre sus cuerpos, sobre su forma de pensar, entonces el hombre que acosa es porque se cree con un derecho cultural. Refiere que el acoso y hostigamiento en los setenta no eran denunciados, ejemplo, es cuando las mujeres se incorporaban a la vida laboral, se les decía "ustedes tienen la culpa que entraron a trabajar, porque van a la universidad, te hubieras quedado en tu casa". Este acoso se presenta no sólo por hombres sino también por mujeres, no porque ellas quieran, sino porque es el enfoque, es la educación, es el medio que va enseñando a las mujeres que así es la vida en un sistema patriarcal (JCCC-UNAM).

4.1.2 Obstáculos para el acceso a la justicia

La Dra. Rodríguez, refiere que de acuerdo con Maceira Ochoa y Andrea Medina (2021) existen obstáculos para el acceso a la justicia universitaria, que son, el señalamiento de que estas conductas no requieren ser investigadas, sino que sólo deben ser acompañadas por las autoridades, para que las partes involucradas

tomen un acuerdo para solucionarlo, ya que para que sean investigados los casos, la afectada debe cumplir ante la institución con una serie de requisitos para la presentación de la denuncia, a su vez, hay una interpretación general de que estas conductas cuando son graves, no deben de ser investigadas por las IES, pues su responsabilidad termina al derivar a las autoridades de la Fiscalía.

También precisan que otros obstáculos es cuando se presenta de manera directa y formal la denuncia por la persona afectada, se anula la investigación por oficio, denuncia por terceras personas y denuncias anónimas, por último, es un derecho de las víctimas a decidir por cual vía denunciar: penal, laboral y administrativa o denunciar en todas a la vez, pues las consecuencias de cada materia son diferentes y no violentan los derechos de la persona denunciada. Siguiendo con Ochoa y Medina, refieren que de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo (2012) son causa de rescisión de trabajo sin responsabilidad del patrón, cometer actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo; por lo que está prohibido a los patrones y representantes realicen actos de hostigamiento y/o hostigamiento sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo, permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual (arts. 47 y 122) (BERP-UAS).

4.1.3 Acceso a la justicia

La Dra. Rodríguez, señaló que las ventajas del nuevo reglamento en la UAS, es que se instruyen procedimientos extraordinarios, cuando se tenga conocimiento de manifestaciones relacionadas con la violencia sexual (arts. 46 y 47); en dicho reglamento en el capítulo séptimo se aclaran las diferentes manifestaciones de la violencia sexual según gravedad de las conductas: leve, media, alta y muy alta (arts. 69-73); la investigación se realiza por personal experto en el tema, adscrita a la dependencia del género universitario; el procedimiento dura 30 días, si un funcionario omite o evade deliberadamente su responsabilidad en la aplicación del reglamento, serán sancionados y por último se considera la revisión de dicho reglamento por parte del el centro de Políticas de Género cuando menos cada tres años. En la UAS, también se contempla a las Coordinaciones Regionales del

Centro de Política de Género, con el fin de no centralizar los procesos y que sean atendidos de manera pronta y expedita; por tanto se elimina el careo y la negociación ya que queda prohibido cualquier mecanismos Alternativo de Solución de Controversia; todas las sanciones van acompañadas de reeducación obligada para el victimario; las sanciones tienen agravantes en casos de minoría de edad, discapacidad física o mental y, por último, existe la reparación del daño, la restitución de los servicios y derechos afectados a la víctima. El ámbito de aplicación del reglamento de la UAS, es para toda la comunidad universitaria, a todas las personas que asistan a sus instalaciones por motivos comerciales, solicitud de servicios o por causas diversas. También tiene el ámbito de aplicación de las conductas sexuales que ocurran en las inmediaciones, al exterior de la institución cuando se considere necesario o se realicen por medios digitales que involucren a integrantes de la comunidad universitaria y relevantes que las conductas configuradas dentro del reglamento no prescriben, protegiéndose en todo momento el interés superior de la víctima (BERP-UAS).

4.1.4 Atención al acoso y hostigamiento sexual

La organización dentro de la UAS, está integrada por el Consejo General para la Igualdad de Género, el cual tiene el objetivo de revisar, acordar y definir estrategias y acciones para la implementación de políticas, planes y programas en materia de igualdad de género en la institución (art. 8); el Centro de Políticas de Género para la igualdad entre Mujeres y Hombres, el cual es el responsable de promover políticas y acciones para alcanzar la igualdad sustantiva; las Coordinaciones Regionales del Centro de Políticas de Género para la Igualdad entre Mujeres y Hombres que se encuentra en cada una de las cuatro unidades regionales de la UAS (art. 13) ; y los Comités para la Igualdad de Género de las unidades académicas que organizan las acciones de prevención, orientación y acompañamiento (arts. 24 y 20) (BERP-UAS).

En la UAS, para la atención a la violencia sexual, se realiza el siguiente procedimiento: atención de primer nivel, donde el primer contacto es la persona que escucha, orienta, canaliza o acompaña a la víctima a la instancia competente

para que reciba atención emocional o en su caso interponga queja formal. En las unidades académicas de nivel bachillerato es el personal del Área de orientación educativa y en el nivel licenciatura y posgrado, es el personal de Área de Tutorías (art. 28). Para la atención de segundo nivel, se define el plan de intervención y los servicios que se otorgarán a partir de la situación del caso (art. 29); por lo que la atención integral de la violencia, se realizará bajo la perspectiva de género, interseccionalidad, interculturalidad, inclusión y derechos humanos, estos servicios son brindados por psicológicos, médicos, jurídicos y trabajo social (art. 26) (BERP-UAS).

En el caso de la UNAM, no es solamente una estrategia sino una política, que está determinada en la misma reglamentación propia, tiene una unidad que se encarga no sólo del hostigamiento, sino de la cuestión de género, en contra de la violencia, tiene unidades de orientación y jurídicas que apoyan a las jóvenes, ésta se denomina Coordinación para la Igualdad de Género, que a su vez cuenta con las Comisiones Internas para la Igualdad de Género (CInIG) que buscan impulsar la implementación de la política institucional en materia de igualdad de género en la UNAM, así como prevenir cualquier tipo de discriminación y violencia por razones de género. (JCCC-UNAM).

Estas unidades están formadas por un grupo multidisciplinario de mujeres profesionistas en psicología, medicina, trabajo social, las cuales orientan la denuncia. La política de género contra el acoso y el hostigamiento en la UNAM, tiene un camino que va desde la detección, apoyo a la mujer que denuncia y el seguimiento por la unidad. La coordinación general depende directamente de Rectoría, tiene una función educativa, realiza talleres, eventos que buscan sensibilizar y educar contra la violencia, los tipos de violencia, lo que es el género, el feminismo. Hay una estructura de prevención, hay cursos de inducción para docentes de nuevo ingreso (JCCC-UNAM).

Entre las principales buenas prácticas que tiene la UAS, considera el tener un Centro de Políticas de Género, que cuenta con una estructura reconocida por el Consejo Universitario, así como personal y recursos propios, contar con Comités en todas las unidades académicas, el tener un consejo General de

igualdad que es evaluado por el Observatorio Nacional de las IES., donde se interviene desde la transversalidad del género a las violencias (BERP-UAS).

4.1.5 Desafíos

Entre los principales desafíos en la UAS, consideran que hay mucho que hacer, como, generar alianzas entre grupos y colectivas al interior de las universidades; crear grupos de mujeres como espacio de escucha, acompañamiento y autoconciencia; contar con grupos de reflexión para hombres que renuncian a sus “privilegios”; importante también los grupos de reeducación como sanción, así lo establecen las normas para erradicar la discriminación y las leyes sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia; organizar talleres vivenciales y reflexivos sobre violencias de género; organizar campañas cibernéticas de relaciones sin violencia; incorporación en la curricula de estos temas; así como el establecimiento del Programa de Universidad Segura.

De igual manera, entre los principales retos está la desconfianza de las colectivas universitarias para trabajar con las instancias institucionalizadas, lo que implica el construir formas de consenso para enfrentar la problemática de la violencia. Enfatiza que un principal reto es que se acerquen a denunciar, que pueden realizar la investigación, hacer recomendaciones, sancionar; que la gente se atreva a hablar, trabajar directamente en los espacios, estar en contacto permanente con las escuelas con las dependencias a través de la capacitación, campañas de orientación y acompañamiento a las víctimas. La UAS, considera que hay avances en términos legales, institucionales, donde es menos tolerada la violencia hacia las mujeres, sin embargo, el número de eventos, su prevalencia e incidencia, no disminuyen, por lo que se requiere de aceptar que existe la violencia, que se entienda que es, donde se analice e identifique los factores que la provocan y actuar en consecuencia para erradicarla. Por último, los reglamentos, los protocolos son sólo instrumentos, pero que se requiere de voluntad política de las autoridades para hacer las cosas y que efectivamente haya cero tolerancias (BERP-UAS).

Por su parte, la Dra. Carapia, refiere que la UNAM, inició aproximadamente en su autonomía en los años cincuenta, donde se tiene las mismas leyes, éstas se van modificando, pero lo operativo, no la esencia; lo mismo será en las demás universidades nacionales. Esto se da con la misma estructura orgánica del país, con los mismos parámetros, que responden al desarrollo cultural, científico, social, de los países del conocimiento, que todavía no separa estas cuestiones por género. Por último, considera que el camino es en el área educativa, en el área política, jurídica, cultural; mediante la sensibilización y en la educación en los niños, en los jóvenes, de que las mujeres no son objeto, que tienen los mismos derechos que los hombres, que somos iguales y que los hombres no tiene por qué violentarlos; esto tiene que surgir desde la familia, las instituciones, se tiene que romper en las familias los estereotipos del machismo. En las universidades, con base en el conocimiento científico, filosófico, político, ideológico, se tienen que aplicar estrategias, hacer perfecciones, empero, el lenguaje incluyente, terminar con el enfoque patriarcal (JCCC-UNAM).

4.2. Acciones contra el acoso y hostigamiento sexual en la UAEH

La Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, se ha caracterizado por el apego y respeto a su normativa institucional, lo cual le da certidumbre y orienta su devenir, de tal forma que, a lo largo de los años, ha generado una serie de políticas, códigos y reglamentos para enfrentar las diferentes formas de violencia.

En el *Estatuto General de la UAEH*, (2019), en el artículo 7, se señalan las sanciones contra la hostilidad o violencia ejercida individual o colectivamente contra sus integrantes. En este mismo ordenamiento se indica la creación del Defensor Universitario (art. 76), el cual es el encargado de proteger y difundir los derechos humanos entre la comunidad universitaria; en la fracción V, señala que le corresponde conocer de oficio o a petición de parte, de hechos que constituyan violaciones a los derechos humanos de los universitarios, particularmente de discriminación o violencia por razón de género, raza, etnia, nacionalidad, ideología, posición social, preferencia sexual o de cualquier naturaleza.

En la Ley Orgánica de la UAEH, (2015), refiere en su artículo 8 que el Defensor Universitario es una autoridad universitaria, que tiene como objetivo proteger y difundir los derechos humanos entre la comunidad universitaria. Sus funciones serán independientes, confidenciales e imparciales (art. 51).

En el Estatuto de Personal Académico (1999), en la fracción II, del artículo 111, señala como causa de rescisión, incurrir durante sus labores en actos de violencia, injurias o malos tratos en contra del personal o alumnos de la Universidad.

En el *Código de Conducta de las Autoridades y el Personal de las Autoridades y el Personal de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo* (2017); en su artículo 4, en los Principios del Código de Conducta, en su fracción XV, prohíbe toda forma de acoso u hostigamiento laboral, escolar o moral; en la fracción XVI, se prohíbe toda conducta de violencia sexual, hostigamiento sexual. En especial, las dirigidas a las mujeres universitarias y al alumnado.

En su artículo 17, referente a la prevención y combate del hostigamiento y acoso sexual, así como violencia sexual, en su fracción 17.1. describe que la universidad y sus autoridades le darán la máxima credibilidad a las víctimas de cualquier forma de violencia sexual o de violencia de género para que ejecuten los procedimientos, protocolos y medidas de protección o aseguramiento de las víctimas. En la fracción 17.2, manifiesta que en caso de violencia sexual o de violencia de género, los protocolos, los procedimientos y normas se aplicarán con cero tolerancia, de manera que siempre resulte superior la dignidad, los derechos fundamentales universitarios, la protección y seguridad de las personas, respecto de cualquier norma laboral, escolar, de estabilidad en el empleo, de antigüedad, de inscripción, jubilación, sindicación, reputación, trayectoria, permanencia o cumplimiento de estudios, trabajo, beca, deporte o actividad cultural de una persona agresora. En su fracción 17.4, anota que las autoridades y el personal están obligados a prevenir y combatir toda forma de hostigamiento sexual, acoso sexual y demás formas de violencia sexual o de violencia de género. En su artículo 18, las autoridades y el personal tiene prohibido: ejercer violencia en el noviazgo, doméstica o intrafamiliar; ejercer cualquier acto de prepotencia,

amenazas o uso abusivo de poder para proteger, encubrir o justificar una falta de una personas con la que tenga una relación sentimental y golpear, maltratar o violentar de cualquier forma, dentro o fuera de las instalaciones y campus de la Universidad, a la pareja o a la persona como la que tenga o tuvo una relación sentimental.

En el *Código de Ética e Integridad Académica del Personal y el Alumnado de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo* (2019), se prescriben las normas que contienen los valores y los principios de la integridad académica, la cual es de observancia por toda la comunidad universitaria; señala la igual de los géneros en su artículo 9, la igualdad real de las mujeres universitarias (Art.11), la prevención y combate de la violencia sexual en el campus (art.15), prevención y combate del hostigamiento y el acoso sexual (Art.16), prevención y combate del hostigamiento y el acoso en el ámbito universitario (Art.17).

Respeto a la violencia escolar en su artículo 9, se afirma que se deberá erradicar la violencia, las microagresiones a las personas en la vida universitaria; en su Art. 11, fracción 11.2 especifica la comunidad universitaria tiene el deber de prevenir y combatir toda forma de violencia contra las mujeres y niñas.

En concreto para prevenir y combatir la violencia sexual en los diferentes campus en su Art. 15, fracción 15.2, señala que para prevenirla se impulsarán políticas de cero tolerancia hacia las personas agresoras y la aplicación de la máxima sanción de la legislación universitaria.

En el Art. 16, de la prevención y combate del hostigamiento y el acoso sexual, en su fracción 16.2, manifiesta la política de cero tolerancia hacia las personas agresoras y la aplicación de la máxima sanción que prescriba la legislación universitaria; en la fracción 16.3, refiere que la comunidad universitaria debe guardar una conducta estrictamente institucional en las relaciones laborales o escolares con las personas, con el fin de evitar toda forma de intromisión no autorizada en la vida privada, en la vida íntima, las afecciones y en los sentimientos. Para la prevención y combate del hostigamiento y el acoso en el ámbito universitario, en su artículo 17, establece que, se fomentará la igualdad, el empoderamiento de las personas y la convivencia armónica. En la fracción 17.3,

especifica que combatirá la violencia y el acoso digital, electrónico y en internet, así como toda forma de violencia, chantaje, amenaza, difamación, daño al honor, daño a la reputación, daño a la imagen, que resulte del empleo de cualquier mecanismo en internet, digital, electrónico, redes sociales, redes privadas, redes corporativas, aplicaciones y programas maliciosos, de espionaje, sabotaje, destrucción o corrupción de código fuente y sistemas, mediante el impulso de políticas de cero tolerancia hacia las personas agresoras y la aplicación de la máxima sanción aplicable que prescriba la legislación universitaria para los actos de violencia.

4.3 Líneas de acción (propuestas) ante el hostigamiento y acoso sexual

El hostigamiento y acoso sexual requiere acciones de intervención con responsables de centros educativos, docentes, estudiantes, sociedad en general; una acción fundamental es generar protocolos de actuación para producir acciones de prevención, atención, protección, todo ello teniendo como marco el respeto a los derechos humanos, también parte fundamental es la coordinación interinstitucional de los actores involucrados, sociedad en general, espacios educativos y autoridades de los tres niveles de gobierno (cuerpos de seguridad, dependencias gubernamentales, legisladores).

Con base en lo anterior, en las experiencias de la Coordinación para la Igualdad de Género de la UNAM, del Centro de Políticas de Género para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UAS, en el Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual de INMUJERES (2009) y el Informe Acoso Escolar y Ciberacoso: propuestas para la acción de *Save the Children* (2014), se proponen las siguientes líneas de trabajo:

I. Formulación de un protocolo que considere los siguientes elementos:

I.I Un marco conceptual del hostigamiento y el acoso sexual, características, consecuencias, riesgos.

I.II. Formación de un comité experto (grupo multidisciplinario), generar indicadores básicos para identificación del caso, levantar la información, análisis, seguimiento y evaluación:

- Organizar un **Modelo de Equidad de género**
- **Generar alianzas** entre grupos y colectivas al interior de las universidades, para construir formas de consenso para enfrentar la problemática hostigamiento y el acoso sexual.

I.III. Estrategias de prevención

- **Programa Integral de trabajo con hombres:** acciones para la reflexión crítica de los mandatos culturales de la masculinidad (hombres que han ejercido la violencia, trabajo preventivo) así como el fomento de nuevas masculinidades (corresponsabilidad de cuidados familiares e igualdad de género), es decir, procesos de reeducación social (organizar talleres vivenciales y reflexivos sobre violencias de género; organizar campañas cibernéticas de relaciones sin violencia; incorporación en la currícula de estos temas).

I. IV. Responsabilidades de la institución

I. V. Normatividad

II.- Ejecución operativa

II.1. Etapa de prevención

- Formación de un comité colegiado (grupo multidisciplinario) para el desarrollo de las acciones (ejemplos: UNAM: Coordinación para la igualdad de género; UAS: Centro de Políticas de Género para la Igualdad entre Mujeres y Hombres).
 - Generar alianzas entre grupos y colectivas al interior de las universidades, para construir formas de consenso y enfrentar la problemática de la violencia contra la mujer.

- Acciones de tipo preventivo ante el acoso
 - Publicación de materiales preventivos y del comité.
 - Organizar campañas cibernéticas de relaciones sin violencia, de género y perspectiva de género.
 - Incorporación en la currícula de estos temas como materias en el tronco común; institucionales, extracurriculares o ambas.
 - Realizar periódicamente talleres de concientización en contra del acoso y hostigamiento sexual para el personal de nuevo ingreso, con antigüedad, así como para los estudiantes.
- Programa de sensibilización
 - (Campañas de difusión permanentes de prevención).
 - Organizar talleres vivenciales y reflexivos sobre violencias de género.
 - Talleres introductorios a las nuevas masculinidades.
- Normatividad de carácter preventivo.
- Acciones para el fomento de nuevas masculinidades, es decir proceso de reeducación social.
- Formación de un comité colegiado (grupo multidisciplinario) para la recepción y orientación de las quejas.
 - Mecanismos de protección a las víctimas.

II.2. Etapa de atención

- Plan de acción.
- Evaluación y difusión de normatividad de derechos y obligaciones vigentes.
 - Responsabilidades de sindicato.
- Formación de un comité de quejas (funciones, procedimiento, informes).
 - Pasos a seguir intrainstitucionales para presentar quejas de hostigamiento y acoso sexual (flujogramas).
 - Herramientas para los comités de quejas y asesoramiento: (personal capacitado, espacio físico, confidencialidad).
 - Documentación y registro de quejas.
 - Archivos e informes.

- Generar lazos de colaboración con instancias gubernamentales para la atención inmediata a víctimas.

III.3. Etapa de sanción

- Normatividad para la sanción de casos de acoso y hostigamiento sexual.
- Responsabilidad conjunta (advertencia, ayuda especializada, postergar ascensos, rebajar estímulos, ponerlo a disposición, despido) acorde a la gravedad frecuencia y peso de las pruebas de acción de acoso y hostigamiento sexual.
- Sanciones: terapia profesional, acciones disciplinarias contra hostigadores, de acuerdo con la gravedad, frecuencia y peso de las pruebas.

Conclusiones

La dominación masculina, la violencia simbólica que se ejerce sobre las víctimas, mantiene en muchos de los casos en la sumisión a un grupo de mujeres, haciéndola invisible; la violencia va de la mano del uso del poder, históricamente y en lo general, del sexo masculino hacia el femenino. El presente estudio se concentra en el ámbito educativo, en donde la violencia ha sido llamada *acoso*, ésta se manifiesta cuando se agrede de diferentes maneras a la víctima, presentándose una relación de dominio y sumisión de una forma reiterada, existen diferentes tipos de violencia dirigidos a la mujer los cuales son: psicológica, física, patrimonial, económica y sexual. Sin embargo, una de las más graves, es el acoso y hostigamiento sexual, donde se presenta un ejercicio abusivo del poder que atenta contra la dignidad de una persona.

El *acoso sexual*, se asocia a los favores sexuales por medio del lenguaje verbal o no verbal, puede presentarse una o varias veces, no hay una relación de subordinación, pero sí hay un ejercicio de poder. El *hostigamiento sexual* son conductas lascivas, sin consentimiento, se ejercen de manera horizontal, existe una relación jerárquica de subordinación entre agresor (docentes, administrativos, autoridades escolares) y víctima (mujeres), que se pueden expresar de manera

verbal o física, pero siempre en relación con la sexualidad y de forma lasciva. El acoso y hostigamiento sexual, pueden presentarse por medio de llamadas, mensajes de texto no deseados, uso de redes sociales para intentar un acercamiento sexual, preguntas frecuentes sobre la vida sexual, caricias no consensuadas, invitaciones insistentes, besos, abrazos no deseados, relaciones sexuales a cambio de favores, citas innecesarias, ya sea en un espacio educativo o fuera de él, entre otras acciones lascivas.

En cualquiera de los casos hay una humillación, su diferencia es muy sutil, el acoso se presenta en cualquier espacio, en la casa, el transporte público, en la escuela... por otra parte, el hostigamiento es vertical, hay superioridad jerárquica, se abusa del poder para obtener alguna satisfacción, por ello cada uno merece sanciones diferentes.

El acoso y hostigamiento sexual son un enemigo silencioso, que requieren de estudios acuciosos, que evidencien la magnitud del problema. En el caso de estudio de esta investigación éste problema se ha visibilizado a través de las manifestaciones contra el acoso y hostigamiento sexual que se han presentado en diferentes espacios públicos, en particular en el ámbito educativo, por medio de marchas, plantones, tendaderos, denuncias, comunicados, protestas, entre otros. Las respuestas han sido variadas, acciones afirmativas como códigos de ética y de conducta, protocolos de actuación, oficinas de defensoría universitaria, todos los anteriores han sido mecanismos para la prevención, atención a las víctimas, para erradicar el acoso y hostigamiento sexual, sin embargo, no son suficientes.

Por medio de la reflexión sobre el acoso y hostigamiento sexual dentro de las IES y debido a la gran lucha que hacen las expertas en temas de género, las universidades se ha dado a la tarea de realizar investigaciones a fin de buscar alternativas de solución y prevención en cada uno de sus espacios, de identificar cuáles son las acciones que ejerce el agresor sobre la víctima, es decir, hay un diagnóstico realizado en cada una de las universidades esto ha permitido que este fenómeno sea reconocido públicamente por las propias autoridades de las instituciones.

Ante ello, el feminismo ha buscado la igualdad, el respeto y la equidad ante los hombres, todo esto dentro de una cultura patriarcal, donde las labores domésticas son exclusivas de las mujeres, los puestos de mayor jerarquía y toma de decisiones son de hombres y se piensa que hombre y mujer son diferentes, estableciéndose roles de género, donde la mujer es agredida y violentada en sus derechos.

A partir de lo anterior la mujer ha levantado la mano por una sociedad más justa, superando las miradas que la consideran como un ser inferior por la condición biológica natural del cuerpo, que ven como proveedor al hombre y a la mujer recluida en el entorno doméstico y a través de las cuales sólo se le brinda valor como un ser reproductivo. Conforme a lo anterior, es que se requiere de un reconocimiento de la mujer como ser humano, con las mismas oportunidades del hombre, con derecho exclusivo sobre su sexualidad de manera libre y donde no se reconozca el cuerpo femenino como un objeto.

Las demandas de las mujeres han tenido logros significativos, a partir de las diferentes olas del feminismo, por medio de movimientos sociales, laborales, educativos... que han tenido como objetivo exigir el derecho a la educación, al desarrollo laboral y a la integración de la mujer a la vida política.

En la cultura machista que se vive a nivel nacional, con diferentes connotaciones e intensidad, las mujeres aspiran a vivir en espacios libres de violencia, sea el doméstico, laboral, político, social o educativo, por lo que el movimiento feminista realiza acciones para enfrentar cualquier tipo de violencia ejercida hacia la mujer. En este sentido, las Instituciones de Educación Superior han sido un bastión en la lucha, al generar normas, protocolos, programas y leyes para prevenir y erradicar la violencia hacia las mujeres en estos espacios.

La *perspectiva de género*, es observar los fenómenos, explicarlos, es una herramienta para transformar las relaciones sociales entre hombres y mujeres, para comprender la importancia de la igualdad entre ambos géneros; mediante la perspectiva de género se busca visibilizar las actividades de las mujeres, cómo en cada una de ellas se presentan relaciones de poder y desigualdad por género. A partir de esta mirada es que se han generado programas y proyectos de las

políticas actuales, como la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Es entonces que a partir del feminismo académico y los estudios de género se ha visibilizado la desigualdad entre hombres y mujeres como una construcción social y , de igual manera, se han abierto espacios para su estudio e intervención.

Es necesario reconocer que este problema se remonta desde a épocas pasadas, las olas del feminismo nos permiten conocer cómo siempre ha existido una desigualdad de condiciones de la mujer con respecto al hombre, el poder de generar vida dentro de nuestros cuerpos parece que nos pone en una condición de vulnerabilidad como si por esa cuestión la mujer no tuviera la capacidad de tener los mismos derechos, a nuestra sociedad le cuesta trabajo entender que la condición fisiológica no es lo que ha generado la desigualdad, es una cuestión cultural, de creencias y costumbres que han dejado vulnerables a las mujeres, el patriarcado, la asignación del género y los roles que nos son impuestos desde nuestra infancia, una ideología cultural que ha sido un freno para tener las mismas condiciones que el hombre, ser respetadas y tratadas con dignidad y poder vivir sin ser violentadas, acosadas sexualmente o ambas situaciones.

El camino ha sido y es difícil, sin embargo, la gran labor de las investigadoras que día a día dentro de sus centros de trabajo generan alternativas para contribuir al desarrollo de una vida libre de violencia y las demandas de las víctimas permiten fortalecer los lazos de comunicación entre las dependencias encargadas de generar lineamientos y acciones para erradicar el problema.

Son variadas las políticas de equidad de género que se han formulado para la eliminación de la violencia hacia las mujeres como la *Declaración y la Plataforma de Beijing de 1995*, la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)* , aprobada en 1979 y vigente a partir de septiembre de 1981; la *Revista de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*, publicada en el año 2018, y el Protocolo Facultativo, que señala el beneficio de esta convención como una herramienta de defensa jurídica y política de los derechos humanos; por lo que en marzo de 1981, México aceptó las obligaciones que se declaran en esta

convención y motivo por el cual se hacen partícipes de manera obligatoria a los tres niveles de gobierno para trabajar en conjunto y crear mejores condiciones y las mismas oportunidades entre hombres y mujeres

Otra convención para la erradicación de la violencia contra la mujer es la *Convención para Prevenir, Sancionar, y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)* que surgió en la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos en junio de 1994, México ratificó este instrumento internacional en 1998; ante ello en enero del año de 2007, se formuló la Ley General de Acceso a una Vida Libre de Violencia, desde ese momento en cada estado se crearon leyes a fin de prevenir erradicar y sancionar la violencia en contra de la mujer, en especial se han creado y modificado en cada estado del país específicamente en el tema de acoso y hostigamiento sexual en el sector laboral y docente como lo señala esta Ley en sus Arts. 13 y 15. Posteriormente en México en agosto del 2006, se emitió la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En cuanto a políticas públicas hay un antecedente valioso que es el *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD 2020-2024)*, antes el INMUJERES emitió el *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual* el cual entró en vigor el 17 de febrero del 2020.

De manera posterior, el 11 de marzo del año 2021 la Subsecretaria de Educación Superior y este mismo Instituto (INMUJERES) crean el documento *Directrices para elaborar e implementar mecanismos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en las Instituciones de Educación Superior*, en el que se indica que a cada sector educativo se le permite vigilar el mecanismo de prevención y/o atención y seguimiento del caso y en su caso la reparación del daño.

Es preciso acotar que ninguna Institución de Educación Superior en el país está exenta de la violencia, del acoso y hostigamiento sexual, por lo que diferentes universidades han generado lineamientos, instrumentos y espacios para

erradicarlos, entre las que se observaron se encuentran la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ), la Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS), la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL), el Instituto Politécnico Nacional (IPN) y la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH).

A nivel internacional las leyes que se han generado, en torno a este tema, obligan a los países a seguir con el ejemplo de producir estrategias, esto orilla a los altos niveles de gobierno a trabajar para mejorar las condiciones de las mujeres y lo han realizado en colaboración con las Instituciones de Educación Superior y a su vez estas mismas han generado desde su centros de trabajo sus propias acciones para prevenir, atender, sancionar y erradicar el acoso y hostigamiento sexual, violencia que parece que no disminuye, sin embargo, no debemos de bajar la guardia en la creación de políticas públicas, así como en la modificación de leyes que permitan establecer una cultura de denuncia, de respeto, de igualdad y de equidad.

Dentro de las universidades analizadas las formas de prevención han sido escasas, a lo largo de este trabajo podemos entender que las acciones y lineamientos de algunas universidades son más puntuales y estrictas que otras, actualmente hay algunas que apenas empiezan a desarrollar trabajos a fin de prevenir el acoso y hostigamiento sexual, y a pesar que existen otras que durante años han estudiado y realizado acciones aún encuentran un sinfín de obstáculos dentro y fuera de las IES, por lo que se requiere de una cruzada dentro de cada espacio educativo. Es de vital importancia el incorporar a los diferentes colectivos feministas no institucionalizados que se encuentran dentro de cada una de las IES ante tal frente, las cuales cuentan con una invaluable experiencia en el estudio, tratamiento e intervención en torno al tema.

Es imperante generar estrategias específicas a manera de difusión constante para concientizar desde el núcleo familiar, en la cuestión escolar, desde el nivel de educación básica, y en las universidades que somos generadoras de conocimiento seguir en la lucha con las autoridades para la creación de lineamientos para la prevención ante el acoso. En la parte de atención ante el

problema y los procesos con los que cuentan diversas universidades no ha sido satisfactorio el avance, si bien hay dependencias dentro de las propias universidades para atender estos casos, nos encontramos con un freno que es la poca disponibilidad de las partes afectadas por realizar la denuncia y una de las principales causas es la revictimización y que el proceso en algunas universidades obstaculiza la atención. Es fundamental impulsar la cultura de denuncia con las víctimas, realizar el acompañamiento durante todo el proceso y sancionar al agresor.

Concientizar a una sociedad donde actualmente el patriarcado sigue visible en cada esfera social es un gran reto, no obstante, podemos puntualizar que aunque hay mucho por hacer los esfuerzos de las universidades son constantes día a día, la investigación permitirá generar acciones a fin de implementar estrategias para prevenir, atender, sancionar y erradicar el acoso y hostigamiento sexual, sin dejar de lado que esto no es un trabajo unicamente del gobierno ni de las Instituciones generadoras del conocimiento, la familia es el pilar fundamental para erradicar el problema. Tenemos que eliminar el machismo desde nuestro hogar que pasa de generación en generación, enseñarles a nuestros niños que todos tenemos la misma igualdad de condiciones, no existe distinción entre ser mujer y hombre, que las mujeres no somos objetos, que no hay sexo débil en la familia, que todos los seres humanos tenemos los mismos derechos, que violentar a la mujer no los hace más hombres. Se debe ver a la mujer como un ser humano que tiene el derecho a ser respetada, valorada, que merece la misma igualdad de condiciones y que tiene la capacidad para enfrentar cualquier desafío en este mundo tal complejo.

Referencias

- Álvarez, L. (2020). *El movimiento Feminista en México en el Siglo XXI, juventud radicalidad y violencia*. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 65 (240), 147-175.
- Andrade, J. (06 de febrero de 2020). Las protestas en la UNAM y su horizonte incierto. *FORBES*. www.forbes.com.mx/las-protestas-en-la-unam-y-su-horizonte-incierto
- Asborne, R., y Molina, C. (2008). Evolución del concepto de género 1 (selección de textos de Beauvoir, Millet, Rubin y Butler). *EMPIRIA. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*, (15), 147-182. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=297124045007>
- Beavoir, S. (2015). *El segundo sexo*. Ediciones Cátedra. <https://cursoshistoriavdemexico.files.wordpress.com/2018/09/beauvoir-simone-de-el-segundo-sexo.pdf>
- Bouquet, A. (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. *Perfiles educativos* (33), 211-225.
- Bourdieu, P., y Passeron, J. (1998). La dominación masculina. Anagrama.
- Bourdieu, P., y Passerón, J. (1996). *La reproducción. Elementos para una teoría del sistema de enseñanza*. Distribuciones Fontamara.
- Carrillo, R. (2015). *Violencia en las universidades públicas caso de la Universidad Autónoma Metropolitana*. Universidad Autónoma Metropolitana. https://stunam.org.mx/sa/11carrera/2018/04Violencia_%20en_%20las%20universidades_%20El%20caso_UAM%20%20Rosalia_Carrillo_%20Meraz.pdf
- Cepeda, E., y Caicedo, G. (2013). Acoso escolar. Caracterización, consecuencias y prevención. *Revista Iberoamericana de Educación*, 61 (3), 1-7. <https://doi.org/10.35362/rie6131075>

- CNDH. (2013). Convención Interamericana para Prevenir Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. *CNDH* , 1-6.
- CNDH. (2018). Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la mujer (CDAW) y su Protocolo Facultativo. *Comisión Nacional de Derechos Humanos*, 24.
- CNDH. (Septiembre de 2017). Hostigamiento y acoso sexual. *CNDH*. <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/hostigamiento-acoso-sexual.pdf>
- Del Pozo, M. (19 de 11 de 2019). Graue va contra la violencia y acoso sexual en la UNAM. *Milenio*. <https://www.milenio.com/politica/enrique-graue-violencia-acoso-sexual-unam>
- Engels, F. (1884). *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado*. Progreso.
- Evangelista, A. (2017). Hostigamiento y acoso sexual (HAS) en redes sociodigitales. *Revista digital universitaria*, 18 (1), 336-341. <https://www.revista.unam.mx/vol.18/num1/art05/art05.pdf>
- Gamba, S., y Tania, D. (2008). *Diccionario de estudios de Género y Feminismos*. Biblos. <https://n2t.net/ark:/13683/pWrn/OEX>
- Garay, A., y del Valle-Díaz, G. (2012). Una mirada a la presencia de las mujeres en la educación superior en México. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 3 (6), 3-30. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ries/v3n6/v3n6a1.pdf>
- Gayle, R. (1986). El tráfico de mujeres: notas sobre la "economía política" del sexo. *Nueva Antropología*, VIII (3), 95-145.
- González, M. (2002). Feminismo, academia y cambio social. *Educación*, 26 (2), 169-183. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44026217.pdf>
- Gómez, E. (21 de noviembre de 2019). Víctimas de acoso denuncian negligencia de la Universidad Veracruzana. *La Jornada* .
- Gutierrez, C. (2016). *Protocolos contra el acoso sexual en educación superior: Sugerencias para su elaboración*. Ministerio de Educación. <https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2018/05/acoso-sexual-educacion-superior.pdf>

- Hernandez, C., Jimenez, M., y Guadarrama, E. (2015). La percepción del hostigamiento y acoso sexual en mujeres estudiantes en dos instituciones de educación superior. *Revista de la Educación Superior*, 44 (176), 63-82. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602015000400004
- INMUJERES. (11 de marzo de 2021). *Directrices para elaborar e implementar mecanismos de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en las instituciones de educación superior*. INMUJERES. <https://www.gob.mx/inmujeres/documentos/directrices-para-elaborar-e-implementar-mecanismos-para-la-prevencion-atencion-y-sancion-del-hostigamiento-sexual-y-del-acoso-sexual>
- INMUJERES. (2008). *Glosario de Género*. Instituto Nacional de las Mujeres.
- INMUJERES. (2020). *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*. Diario Oficial de la Federación (DOF).
- INMUJERES. (2009). *Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual*. SEGOB.
- IPN. (abril de 2021). *Instituto Politecnico Nacional. Hostigamiento y acoso sexual*. <https://www.ipn.mx/etica/hs-y-as.html>
- Kurczyn, P. (2013). El acoso y el hostigamiento en la legislación y en la práctica en México. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 1 (4), 2-19. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5399622>
- Lagarde, M. (1997). *Género y Feminismo*. J.C. Producción. <https://desarmandolacultura.files.wordpress.com/2018/04/lagarde-marcela-genero-y-feminismo.pdf>
- Lamas , M. (2002). *Cuerpo: diferencia sexual y género*. Taurus.
- LGAMVLV. (17 de Diciembre de 2015). *Diario Oficial de la Federación. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/209278/Ley_General_de_Acceso_de_las_Mujeres_a_una_Vida_Libre_de_Violencia.pdf

- Lozada, I. (14 de mayo de 2021). Protestan estudiantes contra acoso en la UAEH. *La Jornada*. <https://lajornadahidalgo.com/protestan-estudiantes-contra-acoso-en-la-uaeh/>
- Munévar, D., y Villaseñor, M. (2005). Transversalidad de género. Una Estrategia para el uso político-educativo de sus saberes. *Revista de Estudios de Género*. *La ventana*, 21, 44-68. <https://www.redalyc.org/pdf/884/88402102.pdf>
- Nación, S. C. (2014). *Convención Americana sobre Derechos Humanos comentada*. México: Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- Olweus, D. (1998). *Conductas de acoso y amenaza entre escolares*. Ediciones Morata.
- OIT. (21 de 06 de 2019). *Organizacion Internacional del Trabajo*. La Organización Internacional del Trabajo entiende por Violencia laboral. <https://news.un.org/es/story/2019/06/1458191#:~:text=La%20violencia%20y%20el%20acoso%20en%20el%20%C3%A1mbito%20laboral%2C%20que,e%20proteger%20a%20los%20trabajadores.>
- OMS. (14 de 04 de 2022). Organización Mundial de la Salud. Prevención de la violencia. <https://www.paho.org/es/temas/prevencion-violencia#:~:text=La%20violencia%20es%20el%20%E2%80%9Cuso,muert e%2C%20privaci%C3%B3n%20o%20mal%20desarrollo.>
- ONU. (14 de 04 de 2022). *Organización de las Naciones Unidas*. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/declaration-elimination-violence-against-women#:~:text=A%20los%20efectos%20de%20la,la%20coacci%C3%B3n%20o%20la%20privaci%C3%B3n>
- ONUMUJERES. (2014). *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing-Declaración Política y documentos resultados de Beijing+5*. Nueva York. ONU MUJERES. <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2015/01/beijing-declaration>
- Ortega, R. (2010). *Agresividad Injustificada, bullying y violencia escolar*. Alianza Editorial.

- Quintero, S. (2020). El acoso y hostigamiento sexual escolar, necesidad de su regulación en las universidades. *La ventana. Revista de estudios de género*, 6 (51), 245-271. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362020000100245
- Román, M., y Murillo, F. J. (2011). América Latina: violencia entre estudiantes y desempeño escolar. *CEPAL*, 104, 37-54. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/11458>
- Roman, A. (25 de septiembre de 2019). Medía docena de la UNAM siguen en paro. *La Jornada*.
- Romero, A., y Plata, J. (2015). Acoso escolar en Universidades. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 20 (3), 266-274. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29242800003.pdf>
- Save the Children. (2014). *Acoso escolar y ciberacoso: propuestas para la acción*. Gobierno de España.
- Scott, J. (1990). *El género: una categoría útil para el análisis histórico*, en *Historia y Género*. Magnanim.
- Serret, E., y Méndez, J. (2011). *Sexo, género y feminismo*. Suprema Corte de Justicia de la Nación. [https://atlasdegenerosemujeres.edomex.gob.mx/sites/atlasdegenerosemujeres.edomex.gob.mx/files/files/2%20Serret%2C%20M%C3%A9ndez...Sexo_genero_feminismo%20\(1\).pdf](https://atlasdegenerosemujeres.edomex.gob.mx/sites/atlasdegenerosemujeres.edomex.gob.mx/files/files/2%20Serret%2C%20M%C3%A9ndez...Sexo_genero_feminismo%20(1).pdf)
- Sparrow, T. (05 de 05 de 2014). *BBC Mundo*. https://www.bbc.com/mundo/noticias/2014/05/140505_eeuu_abuso_sexual_universidades_tsb
- Tlalolin, B. (2017). ¿Violencia o violencias en la universidad pública? Una aproximación desde una perspectiva sistémica. *El cotidiano*, 206, 39-50. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32553518005>
- Tepichin, M. (2010). Política pública, mujeres y género. En Colegio de México. *Los grandes problemas de México. Relaciones de género. Tomo VIII* (pp. 23-58). El Colegio de México.

- Thorens, I. (2018). *Guía práctica de Transversalidad de Género*. OXFAM México.
<https://oxfamMexico.org/guia-practica-de-transversalidad-de-genero/>
- UAEH Ley Orgánica. (2015). *Ley Orgánica*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- UAEH Código Conducta. (2017). *Código de Conducta de las Autoridades y el Personal de las Autoridades y el Personal de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo .
- UAEH Código Ética. (2019). *Código de Ética e Integridad Académica del Personal y el Alumnado de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- UAEH Estatuto. (1999). *Estatuto de Personal Académico*. H. Consejo Universitario.
- UAEH Estatuto General . (2019). *Estatuto General*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- UANL. (marzo de 2019). *Universidad Autónoma de Nuevo León*.
<https://www.uanl.mx/tramites/protocolo-de-atencion-para-casos-de-acoso-u-hostigamiento-sexual/>
- UAQ. (2020). *Protocolo de actuación e intervención en materia de violencia de género*. Universidad Autónoma de Queretaro.
- UAS. (2019). *Centro de Políticas de Género para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*. <https://genero.uas.edu.mx/>
- UAS. (2014). *Código de Ética*. México: Universidad Autónoma de Sinaloa.
- UNAM. Defensoría Universitaria. (1986). *Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- UNESCO. (1998). Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. *Educación Superior y Sociedad*, 1 (1), 123-124.
<https://www.iesalc.unesco.org/ess/index.php/ess3/article/view/200>
- Universidad de Chile. (2019). *Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y discriminación arbitraria*.
https://www.uchile.cl/documentos/protocolo-de-actuacion-ante-denuncias-sobre-acoso-sexual_150197_0_1945.pdf

- Universidad de Granada. (2019). *Protocolo de la Universidad de Barcelona para la prevención y respuesta ante el acoso*. <https://www.ugr.es/sites/default/files/2017-09/NCG1125.pdf>
- Universitat de Barcelona. (2019). *Protocolo de la Universidad de Barcelona para la prevenció, la detecció y la actuació contra las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, identidad de género y orientación sexual y otras conductas machistas*. <https://escac.com/wp-content/uploads/2022/10/Protocol-assetjament-versio%CC%81-castella%CC%80-13-05-2022.pdf>
- Valdez, D. (11 de noviembre de 2019). Alumnas de la UAQ elevan la voz contra el acoso escolar. *El Universal*. <https://www.eluniversalqueretaro.mx/nuestras-historias/alumnas-de-la-uaq-elevan-la-voz-contra-el-acoso-sexual>
- Watanabe, T. (15 de 10 de 2019). 1 de cada 4 estudiantes universitarias dijeron que fueron agredidas sexualmente en el campus. En USC, es casi 1 de cada 3. *Los Ángeles Times*. <https://www.latimes.com/espanol/california/articulo/2019-10-16/1-de-cada-4-estudiantes-universitarias-dijeron-que-fueron-agredidas-sexualmente-en-el-campus-en-usc-es-casi-1-de-cada-3>