

Por una universidad libre de violencias sexuales y de género. Una propuesta piloto de protocolo universitario

For a university free of sex and gender related violence. A university protocol pilot proposal

Alejandra Araiza^a, Josefina Hernández-Téllez^b

Abstract:

Sexual violence is a widespread problem in all areas of society, including university campuses. Diagnoses are necessary as a guide to identify, attend to, eradicate, sanction and prevent such violence beyond the politically correct legal structure. The Autonomous University of Hidalgo State has mechanisms and positive actions that have not been enough since they have not been generated from specific diagnoses. Hence, the objective of this paper is to present a pilot proposal for a protocol to face and deal with sexual and gender-based violence. The proposal derives from a previous diagnosis on integration, discrimination and the situation of sexual violence (sexual harassment), which was carried out at five schools of higher education and institutes of the UAEH in 2018, as well as from the previous work of the situation in the country and the development of a theoretical framework with a gender perspective.

Keywords:

Sex violence. Gender related violence. Sexual harassment, Protocol

Resumen:

Las violencias sexuales y de género son un problema grave en todos los ámbitos de la sociedad, incluidos los recintos universitarios. Los diagnósticos son necesarios, como guía para identificarla, atenderla, erradicarla, sancionarla y prevenirla, más allá de la estructura jurídica políticamente correcta. La Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH) cuenta con mecanismos y acciones positivas, que no han sido suficientes, porque no han sido generadas a partir de diagnósticos específicos. De ahí que el objetivo del presente artículo sea presentar una propuesta piloto de protocolo para enfrentar y atender las violencias sexuales y de género. La propuesta se deriva, a su vez, de un diagnóstico previo sobre la integración, discriminación y la situación de las violencias sexuales (acoso y hostigamiento), que se realizó en cinco escuelas de educación superior e institutos de la UAEH en 2018, así como del trabajo previo de la situación del país y la elaboración de un marco teórico con perspectiva de género.

Palabras Clave:

Violencias sexuales. Violencias de género. Acoso y hostigamiento sexual. Protocolo.

Introducción

Sin duda uno de los problemas más acuciantes de México es el de la violencia de género, dentro de la cual la violencia feminicida es el tipo más extremo. Así, en el año 2021, se reportó el asesinato de más de 10 mujeres cada día (Forbes Staff, 27 de julio de 2021). Lo cierto es que regularmente antes de ocurrir los feminicidios, tuvieron

que darse toda una gama de violencias hacia las mujeres y otras subjetividades minimizadas, que pasaron desapercibidas y que -sin embargo- son el repertorio de una cultura heteropatriarcal que permea nuestra vida cotidiana.

Desafortunadamente, los espacios de educación superior no son espacios de excepción ni libres de violencia para las mujeres y otras subjetividades discriminadas, tal como

^a Autor de Correspondencia, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0603-7974>

Email: alejandra_araiza9467@uaeh.edu.mx

^b Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4272-5926>

Email: josefina_hernandez@uaeh.edu.mx

lo señalaron los miles de tenderos que se presentaron en diferentes espacios y manifestaciones, en los meses previos al inicio de la pandemia por el SARS-CoV-2, que causa la COVID-19, en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH) y en otras universidades del país.

El objetivo principal de este trabajo no sólo es evaluar los indicadores básicos con los que cuenta la UAEH en casos de Violencias Sexuales y de Género (VSdG); ni tampoco, estrictamente, sólo evaluar los cambios en las relaciones de género en la universidad, que se interpretan de un estudio cuantitativo, sino ir más allá y generar una herramienta que ofrezca alternativas para la prevención y erradicación de estas violencias en la UAEH. Para ello, es necesario explicar el panorama de las VSdG en el ámbito universitario y, en concreto, en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, para poder hacer una propuesta de protocolo de atención en estos casos, teniendo en cuenta los protocolos que ya hay en otras universidades del país.

Asimismo, nos centraremos en el caso específico de la UAEH, mediante un proyecto de investigación que incluyó un diagnóstico preliminar sobre la equidad de género, el cual se centró en las cuestiones de violencia, discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual en la UAEH. La encuesta que aquí presentamos incluye el levantamiento de más de 1200 cuestionarios sobre el tema en de las VSdG, aplicado en dos institutos y tres escuelas superiores de la UAEH, los cuales son: Instituto de Ciencias Básicas e Ingeniería (ICBI), Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades (ICSHu), Escuelas Superiores de Tizayuca, Apan y Ciudad Sahagún.

Con base en el diagnóstico y algunas reflexiones, es que planteamos una propuesta piloto de protocolo de intervención en casos de VSdG, en primera instancia en el Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades, pero que podría ser replicable para toda la UAEH.

Este proyecto se hermanó con otros dos: "Visibilizar y dimensionar las violencias sexuales y de género en las universidades (SeGReVUni) y "Aprendemos juntas. Respuestas a las violencias sexuales y de género en las universidades catalanas y mexicanas". Además, incluyó una estancia de investigación con el grupo *Cuerpos que importan* de la Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco, para estudiar los protocolos de intervención en casos de violencias sexuales y de género y proponer un protocolo para la UAEH.

De esta forma, primero trazaremos unas coordenadas mínimas -a modo de marco teórico- para el abordaje de las VSdG en el ámbito universitario. Posteriormente, contextualizaremos el surgimiento de los protocolos de intervención a la luz de una realidad de VSdG, cada vez más visibilizada en las universidades del país. A

continuación, explicaremos el diagnóstico de la situación de género que llevamos a cabo y finalmente, presentaremos la propuesta piloto de protocolo de intervención en casos de VSdG para la UAEH.

Claves teóricas para comprender el problema de las violencias sexuales y de género

El concepto de género es nuestro principal punto de partida. Distintas autoras argumentan que sobre la base de una diferencia sexual (biológica) mínima, se construyen socialmente una serie de diferencias entre hombres y mujeres, a través de las cuales los hombres y lo masculino sobrepasan frente a las mujeres y lo femenino (Rubin, 1975; Lamas, 1993).

Por su parte, Scott (1985) armó un concepto que incluye símbolos, conceptos normativos, la economía política del parentesco y las relaciones de poder. Contempla el género como un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos, así como una forma primaria de relaciones significantes de poder. Scott (1985) -como otras feministas- hace un llamado a considerar el entrecruzamiento de las marcas de género con otras que también atraviesan los cuerpos e impactan en las subjetividades, tales como: la etnia, la clase social, la orientación sexual, entre otras.

Lo anterior se traduce en el concepto de *interseccionalidad*, acuñado por Kimberlé Crenshaw en 1989. El concepto fue pensado como un análisis categorial y jurídico, pero -en la lectura de Patricia Hill Collins- se empezó a usar como un paradigma para complejizar el género (en Viveros, 2016). Así, no se trata sólo de la sumatoria de huellas identitarias (género, clase social, etnia, orientación sexual, edad, entre otras), sino de entender cómo estas huellas están imbricadas de manera compleja en los procesos de subjetividad.

Para poder comprender las violencias de género, es importante tener en cuenta cómo opera la desigualdad de forma interseccional. En ese sentido, Barbara Biglia (2007) dice que las violencias de género han sido posibles gracias a los metarrelatos en torno a la "feminidad", los cuales han estereotipado el rol femenino en notable desventaja frente al masculino. Estos metarrelatos hacen referencia precisamente al género, a la construcción cultural que promueve la desigualdad.

En primera instancia, se ha considerado a la mujer como una propiedad, que pasa del dominio de su padre al del marido, como si se tratara de bienes de cambio. Esto es lo que ya había criticado Rubin (1975), respecto a la teoría de parentesco de Lévi-Strauss. Biglia (2007), también incide en el tema de la sujeción. Se tiende a concebir a las mujeres como seres incompletos que sólo pueden ser concebidas a partir de la relación que

mantienen con algún hombre. Otra atadura ha sido la maternidad, a partir de la cual se las ha identificado como “productoras de productores”. De esta forma, se ha naturalizado como algo inherente al rol femenino la responsabilidad del trabajo doméstico.

Los metarrelatos en torno a la “feminidad” también incluyen un proceso de cosificación de la mujer. El cuerpo de las mujeres ha sido adornado, utilizado y, además, construido según los deseos de la mirada masculina. La construcción de las mujeres como sujetos frágiles ha dificultado la asunción de una postura como seres independientes. La forma en que la cultura patriarcal logra eliminar la agencia personal y colectiva de las mujeres es mediante el miedo. Biglia (2007) ejemplifica este argumento con la amenaza de violación. Es mediante esta última que logran controlar los movimientos femeninos y sus relaciones. Y, si sucede una violación, se tiende a culpabilizar a la víctima por la agresión que sufrió. En efecto, la cultura patriarcal incluye una cultura de la violación, en la que ésta funciona como estrategia de coerción. Se trata de una cultura, porque hay toda clase de ritos, mitos y mensajes a nuestro alrededor que justifican y normalizan esta violencia. Culpabilizar a la víctima es una forma de normalización. Esto es lo que Bourdieu (1998) denomina violencia simbólica, la ritualización de la violencia que hace posible las prácticas sociales violentas; es un poder que se ejerce ocultándose.

Biglia (2015) opta por hablar de violencias en plural y por la necesidad de complejizar el término. Sugiere recoger la interseccionalidad y no sólo analizar la problemática de género, sino la de clase social, etnia, orientación sexual, entre otros ejes que conforman las subjetividades.

Incluye claramente la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja heterosexuales, pero subraya que ésta es una de sus expresiones y que no se trata de ninguna manera de un problema privado o aislado (Biglia, 2015: 28).

Se reconoce entonces, como un problema estructural y diverso. Las violencias de género en nuestra sociedad afectan principalmente y con más fuerza los cuerpos de las mujeres y de las personas no normativas sexualmente (lesbianas, bisexuales, homosexuales...) o genéricamente (*trans, queer...*) (Biglia, 2015).

Ahora bien, la cultura incluye un campo de la normatividad vigente y unas políticas públicas, en los que el Estado juega un papel importante. En ese sentido, Marcela Lagarde y su trabajo para promulgar la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia nos llevan a reconocer que la violencia contra las mujeres tiene múltiples manifestaciones: a) violencia psicológica (abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, etc.); b) violencia física (daño con

fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones); c) violencia patrimonial (sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores); d) violencia económica (acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima); e) violencia sexual (acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima); y f) otros tipos de violencia (LGAMVLV, 2007). En un material del 2008, el Instituto Nacional de las Mujeres reconoce las siguientes modalidades de la violencia de género: familiar, laboral y docente, hostigamiento sexual, comunitaria, institucional y feminicida; mientras que como tipos de violencia cita los siguientes: psicológica, física, patrimonial, económica y sexual (INMUJERES, 2008). Y la violencia feminicida que:

[...] es la forma extrema de violencia contra las mujeres, producto de la violación de sus derechos humanos en los ámbitos público y privado, conformada por el conjunto de conductas misóginas que pueden conllevar impunidad social y del Estado y puede culminar en homicidio y otras formas de muerte violenta de mujeres (Lagarde, 2007: 153).

En cuanto a la intervención del Estado ante la problemática de las violencias de género, dice Biglia (2007) que éste no ha tomado cartas en el asunto para que se eviten conductas que propicien dicha violencia. Por el contrario, la postura que el Estado ha tomado ante el tema permite mantener el control sobre las mujeres al victimizar y ridiculizar la lucha feminista. Lagarde (2007) coincide -en gran medida- con esta apreciación, cuando advierte que la violencia feminicida conlleva impunidad por parte del Estado, el cual trabaja muy poco para dismantelar toda una cultura patriarcal que tolera que este tipo de violencia exista.

Ahora bien, en el caso de nuestra investigación, nos interesaba estudiar las violencias de género en el ámbito universitario. Según Sara Cagliero (2019) las universidades habían sido un espacio muy restringido para las mujeres¹ y otras subjetividades. Aunque sea un centro de conocimiento, no lo podemos considerar libre de cultura, de la cultura patriarcal, de la cultura de la violación; no lo podemos concebir libre de violencia simbólica. Por tanto, la universidad es otra institución con altos niveles de violencias de género.

Según Biglia y Cagliero (2018), en toda universidad - como institución educativa- hay dificultades para visibilizar ciertas actitudes como el acoso sexual, y en ocasiones se producen altos niveles de coacción cuando las personas intentan hacerlas visibles e, incluso, puede calificarse como extremadamente complejo identificar el acoso sexual.

Sara Cagliero (2019) -desde el proyecto Investigación-Acción GapWork- entiende las violencias sexuales como

una forma de violencias de género. No son conductas aisladas, sino mecanismos de reproducción social. Biglia y Cagliero (2018) consideran que las violencias sexuales representan una forma de control hacia mujeres, personas LGBTQ+ y niños/as. Las violencias sexuales parten de una relación no consensuada, en la que hay una negación explícita ante la expresión clara de una persona -casi siempre hombre- de sus deseos sexuales hacia otra -casi siempre una mujer-, dicha negación jamás debe entenderse nunca como un consentimiento.

Luxán, Azpiazu y Biglia (2018) trabajan el tema de las violencias sexuales en contextos universitarios desde una visión articulada e interseccional. Entienden las violencias sexuales como mecanismos de control y coerción que funcionan para producir y reproducir ese reparto desigual de poder. No son una expresión de la sexualidad, aunque impliquen cuerpos, afectos, deseo. Las autoras consideran que ésta es una cuestión compleja, que exige la mirada a toda la comunidad, sin centrarla en los denominados “perpetrador” y “víctima”, en aras de reconocer la responsabilidad colectiva. Si bien hay una responsabilidad mayor que recae en las autoridades universitarias para garantizar que haya personas capacitadas que puedan brindar asesoría a quienes han sufrido violencia y que puedan garantizar un trato respetuoso, digno y sensible hacia sus necesidades concretas; se requiere que la comunidad universitaria cuente con suficiente información sobre los servicios de los que dispone y tenga la sensibilidad de rechazar y reconocer este tipo de violencias.

Como colaboradoras de los proyectos de investigación “Visibilizar y dimensionar las violencias sexuales y de género en las universidades (SeGReVUni) y “Aprendemos juntas. Respuestas a las violencias sexuales y de género en las universidades catalanas y mexicanas”, optamos, al igual que Cagliero (2019), por hablar de Violencias Sexuales y de Género (VSdG) para referirnos a las violencias sexuales, en particular, dentro del panorama de las violencias de género que muchas veces son la antesala para que éstas ocurran. Por eso, antes de intentar proponer soluciones, hemos querido explicar la complejidad y profundidad del problema que no ocurre en el vacío en el ámbito universitario, sino que es parte de un entramado más amplio de una estructura social generalizada.

Antecedentes de las violencias sexuales y de género en el país y el surgimiento de los protocolos

A finales de los años noventa y primeros dos mil, en Ciudad Juárez, Chihuahua, comenzó a visibilizarse un problema altamente preocupante que se conoció como “las Muertas de Juárez”. No es que las mujeres murieran porque sí. Esto fue lo primero en lo que insistieron los

colectivos feministas y de derechos humanos, que trabajaron para esclarecer el asunto de estos asesinatos de mujeres por razón de género.

En 2007, la entonces diputada, feminista y académica, Marcela Lagarde, publicó los resultados de un estudio que llevó a cabo con un equipo de expertas en género para comprender este fenómeno y buscar soluciones (Lagarde, 2007). Los resultados de este trabajo fueron, por un lado, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) y, por otro, la tipificación del feminicidio. Con todo y lo que falta por avanzar en esa materia (las cifras de feminicidios siguen siendo muy elevadas), no puede dejar de reconocerse que ha sido un gran logro que un equipo de feministas pudiera proponer estas soluciones.

Por su parte, al igual que otros Estados, el mexicano ha ido firmando convenios internacionales desde los años 90: la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará), la Plataforma de Acción de Beijing, entre otros. A través de estos convenios, los Estados se comprometen a implementar acciones para promover la equidad entre hombres y mujeres, por un lado, y erradicar la violencia de género, por el otro. La LGAMVLV y la tipificación del feminicidio han servido para demostrar su compromiso en esa dirección, por lo menos, de cara a la opinión pública.

Sin embargo, no es suficiente con estas propuestas, que no parecen garantizar el camino hacia la erradicación de las violencias. Así, por ejemplo, el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP), informó de cifras que siguen preocupando y hacen dudar sobre la efectividad de las leyes, que terminan siendo enunciativas: de enero a diciembre del 2020, 10.2 mujeres y niñas fueron asesinadas al día en México. De acuerdo con esta misma fuente, en 2018 fueron asesinadas 3,656 mujeres, 893 casos se investigaron como feminicidio, es decir solo el 24%. En 2019 fueron asesinadas 3,809 mujeres, 940 casos se investigaron como feminicidio, lo equivalente también a un 24%. De enero a diciembre de 2020, fueron asesinadas 3,752 mujeres y niñas, de los cuales, 969 casos se están investigando como feminicidio, lo equivalente a un 26% (Observatorio Ciudadano Nacional del Feminicidio, 2021).

La violencia contra las mujeres en otros ámbitos también persiste, como la que se da dentro de las familias, que sólo durante la pandemia aumentó 5.3% (INEGI, 2021). En 2020, “los delitos contra las mujeres (273 mil 903 casos) registrados en las investigaciones y carpetas de investigación abiertas y averiguaciones previas iniciadas en 2020 representan el 14.8% del total de delitos (1 millón

856 mil 805 casos). De éstos, 80.4% corresponden a delitos de violencia familiar, donde la víctima más frecuente es una mujer. En un porcentaje significativamente menor se encuentran los delitos sexuales: abuso sexual (8.4%), violación simple/equiparada (6.6%), acoso sexual (2.0%) y hostigamiento sexual (0.7%)” (La Redacción, *Proceso*, 3 de marzo de 2022).

En este escenario, las Instituciones de Educación Superior no están excluidas de reproducir y padecer las violencias sexuales como parte de una cultura que la permite en la práctica. Sobresalen, en este sentido, el acoso y hostigamiento sexuales dentro de las universidades. La violencia contra las mujeres, principalmente, se reproduce en gravedad e intensidad en los espacios educativos, en los niveles del personal administrativo, docente y hacia el estudiantado. Sin embargo, al igual que en la sociedad se naturaliza, se niega y se oculta.

Desde diferentes frentes y en fechas recientes, la comunidad universitaria ha comenzado a tomar acción sobre esta grave situación. La atención ha transitado de los estudios a la generación de protocolos. El objetivo ha sido desvelar la relación entre la violencia, la pertenencia a un género y la educación. No obstante los esfuerzos y acciones por la educación y la equidad entre mujeres y hombres, el anclaje en la tradición sexista y patriarcal persiste a través de los siglos, siendo la educación, formal e informal, clave para abatir los problemas que afectan a la sociedad en general y a las universidades en particular (Hernández C. & Hernández Téllez, 2015; Perales, 2010; De Barbieri, 1993).

La creación de protocolos para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia en la comunidad universitaria data del año 2016 (en ese año se protocolizó el de la UNAM); sin embargo, es a partir del año 2017 y hasta 2019 que éstos se han generalizado dentro de la estructura de muchas universidades, pero no de todas todavía. Helena Varela (2020) encontró que hasta 2018, de un total de 35 universidades, el 49 %, no contaba todavía con ningún protocolo para la atención en casos de violencias sexuales y de género. Algunas anunciaban que estaban trabajando en ello. De las que ella analizó, sólo 28 % contaba con un protocolo formal; mientras que el 23 % tenían instrumentos parciales.

Asimismo, dentro de la estructura y funcionamiento de los protocolos, se dan omisiones importantes en la identificación y atención de la violencia en sus comunidades; por mencionar un ejemplo: el reglamento de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo contempla atender únicamente los casos que ocurren dentro de sus instalaciones y la Universidad de Autónoma de Quintana Roo prevé atender a los trabajadores, más no a los alumnos.

La definición de las violencias que se dan dentro de la comunidad universitaria de las diferentes Instituciones de Educación Superior, son discrecionales y muchas veces apelan a sus reglamentos o estatutos que existen y “atienden” por mencionar: "actos contrarios a la moral", "faltas de respeto" u "hostilidad", pero que por principio son mecanismos que no son difundidos y los desconocen el estudiantado, el profesorado y los administrativos. Es decir, en ese sentido se convierten en letra muerta. Hay otras conductas, importantes pero que no atentan contra la integridad humana, personal, como llegar en estado de ebriedad a clase o falsificar documentos escolares que sí son tipificadas con precisión por la mayoría de las casas de estudio; ello a pesar de que son acciones menos frecuentes que las violencias sexuales.

Un mandato que confirma la escalada de este tema en las universidades, es el emitido por la Secretaría de Gobernación, quien llamó a las instituciones de educación superior a garantizar sus espacios como libres de violencia para las mujeres. En la primera reunión de coordinación entre la misma Secretaría, la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Conavim); la Subsecretaría de Educación Superior de la Secretaría de Educación Pública (SEP); el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) y los Centros de Justicia para las Mujeres (CJM), se estableció el siguiente diagnóstico de las instituciones universitarias en lo que va de 2021:

En el primer puesto están las agresiones físicas con 35.7 por ciento, cometidas en su mayoría por compañeros.

En segundo lugar, destacaron las actitudes discriminatorias y las agresiones emocionales con 18.4 por ciento, la mayoría cometidas por personal docente masculino.

Con el 4.2 % empataron el acecho, así como las insinuaciones sexuales o insultos vía mensaje o red social.

En el último lugar están los ataques con algún tipo de arma que acumuló el 1.5 % de las denuncias.

[...] se estableció que la estrategia a seguir será en el marco de las Directrices para elaborar e implementar mecanismos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual en las Instituciones de Educación Superior.

<<Éstas, al ser un eje de actuación general que tiene como objetivo brindar una atención oportuna a las víctimas de hostigamiento y acoso sexual, así como para instalar las capacidades en el personal que integra las IES, las cuales constituyen en el país un universo de 3 mil 231>>, indicaron a través de un comunicado (Infobae, 2021).

Los derechos ganados por las mujeres, terminado el siglo XX, como el acceso pleno a la educación, son invaluable, pero este siglo XXI revela, desde diversos diagnósticos, que este proceso es inacabado y quedan pendientes tareas por la igualdad y la verdadera equidad,

pues todavía a las mujeres se nos sigue condicionando y regateando para acceder a puestos y posiciones de jerarquía y, aún peor, el acceso pasa hoy incluso por el acoso y hostigamiento sexual (Chávez, Chávez, Ramírez, Cruz y Cervantes, 2009; Hernández y Gómez, 2016; Blazquez, 2014).

¿Por qué la importancia y el surgimiento de los protocolos vs VSG en los IES?

Los estudios sobre la situación de las universitarias en diversas partes del mundo y en la UAEH refieren retos similares y compartidos (García, 2004; Belausteguigoitia, Lamas, Glantz y Buquet, 2007; Chávez, 2009; Blazquez, 2014; Hernández y Gómez, 2016). Los protocolos son una guía, un camino señalado por identificadores para dar cada paso y llegar a una meta. Su objetivo es atender y combatir conductas abusivas sexualmente en el entorno universitario, los protocolos idealmente puntualizan aspectos necesarios en trato y tratamiento de este problema y señalar bien y claro su definición es parte nodal para atender y visualizarlo. Sin embargo, en la realidad los protocolos no siempre existen en las instituciones de educación superior y la identificación y contención de las violencias contra las universitarias, pareciera que debe ser de sentido común, no funciona así. Sigue predominando y perpetuándose la disparidad en las relaciones entre mujeres y hombres como parte de una premisa patriarcal. De ahí que enunciar y señalar el carácter del acoso y hostigamiento sexual a través de mecanismos establecidos y reconocidos como los protocolos, es necesario y urgente en toda comunidad que aspire y se precie de ser detentora y promotora de los derechos humanos.

De este estado de cosas, Biglia y Cagliero (2018) reconocen que, si bien algunas universidades han diseñado protocolos, lo han hecho sólo como guía para dar una primera respuesta a las VSdG y no hay un proceso más claro y más efectivo ante los casos que pueden presentarse en estas instituciones de educación superior. Por eso analizaron distintos protocolos de universidades españolas y descubrieron una coincidencia constante: los protocolos son textos que se reconocen a sí mismos como herramienta disuasoria y -al mismo tiempo-preventiva y de respuesta ante posibles casos. La pregunta es si realmente cumplen su función. Ellas proponen que, para empezar a trabajar y sensibilizar sobre el tema, se debe partir de 4 ejes básicos: 1) entender el complejo fenómeno de las violencias sexuales; 2) mejorar las habilidades para reconocer casos de violencia sexual en el contexto universitario; 3) aprender competencias básicas para una primera actuación en situaciones de violencias sexuales; y 4) repensar estrategias para hacer frente a las violencias

sexuales en el contexto universitario (Biglia y Cagliero, 2018).

Las universidades mexicanas comparten esta paradoja de forma y fondo. Los protocolos se han generado como respuesta a la demanda del Estado mexicano para atender violencias, pero no como una acción confirmada y definida que erradique este problema que lastima su desempeño. El caso concreto de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, a pesar de que ha emitido acciones positivas establecidas desde 2003 con la adopción del Modelo de Equidad de Género, en 2006 la creación de la Defensoría Universitaria y en 2007 la creación del Comité y Subcomités de Equidad de Género, sigue adoleciendo de medidas efectivas que contengan el acoso y hostigamiento sexual dentro de su comunidad. No cuenta, por ejemplo, con un protocolo definido y formal que marque la diferencia. El argumento se basa en que estas instancias, así como el acuerdo 03ⁱⁱ, son mecanismos suficientes para fortalecer y favorecer el desarrollo pleno de las universitarias, sin embargo, los casos, las protestas estudiantiles y el ambiente hostil a la plena equidad revelan que falta algo más que discurso y medidas de forma más que de fondo:

La Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH) pese a tener relativamente poco tiempo en la misión educativa -más de cincuenta años-, ha sido y es pionera de políticas de equidad: es una de las primeras universidades en incorporar el Modelo de Equidad de Género (MEG) y crear un Comité y diversos Subcomités de Equidad de Género en sus seis Institutos (Ciencias Sociales y Humanidades, Ciencias Básicas e Ingeniería, Ciencias Económicas y Administrativas, Artes, Ciencias Agropecuarias y Ciencias de la Salud) y escuelas preparatorias. En 2010 obtuvo el reconocimiento nacional de aplicar y obtener resultados a partir del MEG.

No obstante, la importancia de esta política institucional, ante la realidad reportada y documentada sobre la prevalencia de estereotipos de género que impiden la equidad...

Si bien en términos generales las mujeres cada vez tienen mayor acceso a la educación superior y a desempeñarse en ámbitos antes poco explorados como el de la investigación, al grado que la diferencia se acorta en porcentajes (40 contra 60 por ciento), lo cierto es que su permanencia es diferenciada y sujeta a tensiones y dobles jornadas que no son valoradas ni reconocidas pero que inciden en su rendimiento y en su calidad de vida y de producción.

En la UAEH, una universidad que intenta mantenerse a la vanguardia, difícilmente establece cambios de fondo que den perduración e incidencia en la forma (Hernández-Téllez; 2014, pp. 258-260, 271-272).

Diagnóstico de la UAEH

A finales del año 2018, por encargo institucional, formamos un equipo multidisciplinario para realizar un diagnóstico sobre la discriminación y la situación de género en la UAEH. Conscientes de la importancia de generar información diagnóstica científica y confiable acerca de las condiciones de discriminación y violencia de género en el ámbito universitario, un tema del que cuesta mucho trabajo hablar, pero con el que hay que comprometerse fuertemente, por lo que este equipo se conformó con expertos en estadística para las ciencias sociales y expertas en género.

El levantamiento de información se realizó mediante un instrumento con perspectiva de género, diseñado específicamente con base en la revisión de otros instrumentos similares (Buquet, Cooper y Rodríguez, 2010; Mateos, 2011; Calero y Molina, 2013). Procuramos dar al cuestionario un enfoque interseccional (Luxán, Azpiazu y Biglia, 2018). Así, la redacción de los diferentes reactivos se hizo de forma cuidadosa y los relacionamos en función de integración/discriminación por: a) género, b) clase social, c) apariencia física y d) orientación sexual (Araiza, Guerrero, Hernández, Hernández y Lugo, 2018).

La muestra, a quien se aplicó el cuestionario, incluyó estudiantes y profesores (hombres y mujeres) de 5 planteles de la UAEH (2 institutos y 3 escuelas superiores): Instituto de Ciencias Básicas e Ingeniería (ICBI), Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades (ICSHu), Escuelas Superiores de Tizayuca, Apan y Ciudad Sahagún. El nivel de confianza de la muestra fue del 0.95 y el nivel de significancia del 0.05. El tamaño de la muestra osciló de 1223 a 1349 participantes (ver Tabla 1). Calculamos 1200 cuestionarios aplicados, cuyos resultados tomamos en cuenta para hacer el diagnóstico

Tabla 1. Distribución de la muestra del diagnóstico. Discriminación y violencia de género en el ámbito universitario de la UAEH, 2018

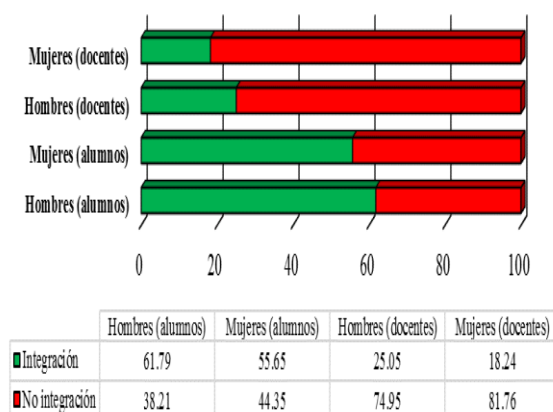
Instituto y Escuela	Población	Muestra	Factor de expansión
Escuela Superior de Apan	469	114	4
Escuela Superior de Tizayuca	837	165	5
Instituto de Ciencias Básica e Ingenierías	7325	529	14
Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades	3720	351	11
Escuela Superior de Sahagún	768	126	6

Fuente: Araiza et.al., 2018.

Entre los resultados más destacables, en términos de integración, encontramos que los alumnos se perciben con voz y voto; y consideran que sus compañeras tienen mayores oportunidades que ellos, debido a que “coquetean con los profesores”. Por su parte, las alumnas piensan que la apariencia física y el color de piel son fundamentales para el éxito académico y pueden incidir en el mercado laboral. Para los docentes, la integración depende de la apariencia física y del color de piel, sin importar el sexo. Los docentes hombres se sienten desfavorecidos con respecto a las mujeres, ya que éstas pueden recurrir al “coqueteo” para poder destacar. Tanto los hombres como las mujeres docentes consideran que carecen de voz y voto dentro de la universidad (Araiza, Guerrero, Hernández, Hernández y Lugo, 2018).

Llama la atención el hecho de que el coqueteo se considere una ventaja y una conducta propia de las mujeres. Ello nos revela la fuerza que tienen las huellas culturales de género en los miembros de esta comunidad universitaria. El coqueteo tiene más que ver con una conducta de sometimiento, es un tipo de violencia simbólica que -parece- estar totalmente normalizada para los hombres de los planteles estudiados como parte del diagnóstico. Que los alumnos (varones), a diferencia de las y los docentes se perciban a sí mismos con “voz y voto”, revela una diferencia en términos de género, pero también, al contrario de lo que supondría una posición etaria inferior (ser más joven), que la institución parece dar menos libertad de decisión a quienes tienen una condición de empleo. En general y en cuanto a integración, tal y como se resume en la Gráfica 1, los alumnos varones son los que están más integrados; mientras que las docentes son quienes menos lo están (mujeres, que aunque mayores, mantienen una relación laboral y hasta cierto punto de subordinación por clase social con respecto a la institución).

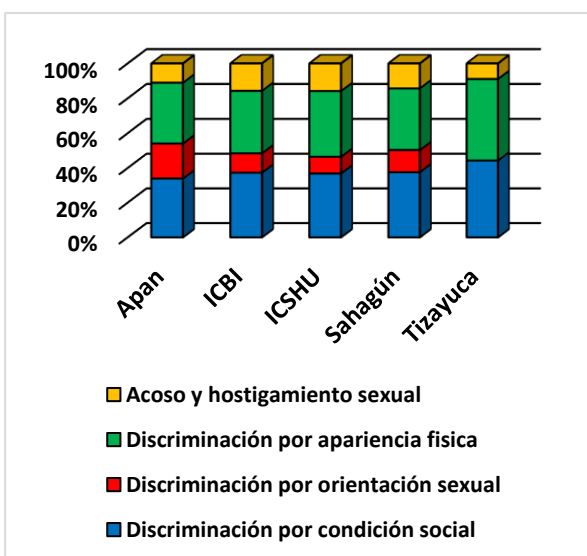
Gráfica 1. Niveles de integración a la institución del diagnóstico Discriminación y violencia de género en el ámbito universitario de la UAEH, 2018



Fuente: Araiza, et al., 2018

El sentimiento de integración a la institución revela qué tanto siguen operando los mecanismos de discriminación de género y cuánto falta por trabajar en pro de la equidad. En ese sentido y por lo que respecta a la discriminación, los resultados revelaron que los estudiantes (hombres y mujeres) tienden a hacer acciones discriminatorias por la apariencia física y la condición social, así como la preferencia sexual. En el caso del profesorado, la discriminación se enfoca en la apariencia física y condición social, así como el color de piel. Los docentes (hombres), además, discriminan por la preferencia sexual. Se discrimina con frecuencia por distintas condiciones. Según el diagnóstico, la discriminación por apariencia física presenta una probabilidad de incidencia del 50.73% en los hombres. Con respecto a las mujeres, este tipo de discriminación tiene una probabilidad de incidencia del 45.73%. Es decir, esta acción discriminatoria tiende a presentarse un 10.93% más sobre los hombres. La discriminación por condición social, presenta una incidencia para ambos sexos del 32.24% en todos los institutos y las escuelas superiores. La discriminación por orientación sexual en los planteles estudiados tiene una incidencia del 17.02% en los hombres; mientras que en las mujeres se presenta en un 22% (Araiza *et al.*, 2018). Vemos la complejidad del asunto y por qué es tan importante hacer estos estudios desde un enfoque interseccional. Las mujeres, que suelen ser más discriminadas que los hombres en una cultura donde prava la dominación masculina, también pueden discriminar a otras personas (hombres o mujeres), pero no por su condición de género, sino por su condición social o su orientación sexual, por ejemplo.

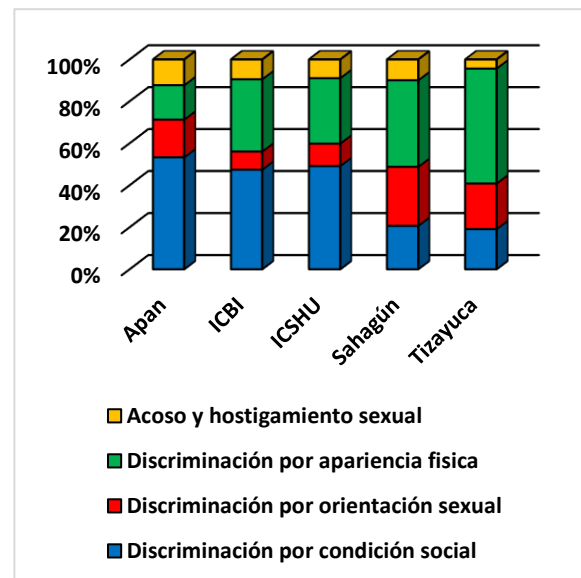
Gráfica 2. Índice de discriminación y acoso en varones por Instituto y Escuela Superior del diagnóstico Discriminación y violencia de género en el ámbito universitario de la UAEH, 2018



Fuente: Araiza *et al.*, 2018

Finalmente y para efectos de este artículo, cabe destacar lo que respecta a las violencias sexuales y de género. El diagnóstico reveló que en los institutos y escuelas superiores, tanto las docentes como las alumnas tienden a ser acosadas sexualmente (Araiza *et al.*, 2018). Se suma a esto, el hecho de que -en algunos casos- sufren discriminación por su apariencia física y, en menor medida, por su preferencia sexual y su condición social (ver Gráficas 2 y 3).

Gráfica 3. Índice de discriminación y acoso en mujeres por Instituto y Escuela Superior del diagnóstico Discriminación y violencia de género en el ámbito universitario de la UAEH, 2018



Fuente: Araiza *et al.*, 2018.

Nuestra intención era continuar con el diagnóstico de todas las escuelas e institutos de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, pero por cuestiones de presupuesto y de la pandemia por COVID-19, eso ya no fue posible. De cualquier forma, lo aquí expuesto ya nos da una idea del panorama que se presenta en la UAEH, en términos de discriminación y valencias de género. Urge reconocer las inequidades y las violencia con el fin de sensibilizar sobre el acoso sexual (Biglia y Cagliero, 2018), para luego capacitar y diseñar protocolos que permitan desarticular conductas e inercias patriarcales. Nos parece muy relevante seguir los 4 ejes básicos que proponen Biglia y Cagliero (2018), mencionados en el apartado anterior, respecto a: 1) comprensión del fenómeno de las violencias sexuales; 2) mejorar las habilidades en la detección de la violencia sexual en el contexto universitario; 3) aprender competencias básicas para una primera actuación; y 4) repensar estrategias enfrentar el problema en el contexto universitario.

Así, teniendo en cuenta los protocolos que existen en otras universidades y este diagnóstico de la UAEH (2018), diseñamos un protocolo piloto para el Instituto de

Ciencias Sociales y Humanidades (ICSHu), que se ocupa de la atención en casos de violencias sexuales y de género para dicha Universidad. Particularmente con énfasis en la prevención y en la sensibilización.

Propuesta de protocolo piloto para la UAEH

La Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo se erigió como tal y autónoma el 3 de marzo de 1961, aunque sus antecedentes datan de 1869 con la fundación del Instituto Literario y Escuela de Artes y Oficios. Aun siendo una institución universitaria relativamente joven, ha sido una institución regional y estatal pionera y líder en temas no sólo educativos sino sensibles a la sociedad como son las políticas de género: con la creación de la Defensoría Universitaria (Artículo 22, fracción VI y XI de la Ley Orgánica, 2006), se inauguró una etapa clave para el reconocimiento de los derechos humanos de su población, y en esta línea, se incorporó el Modelo de Equidad de Género (MEG). Además de que se creó un Comité y diversos Subcomités de Equidad de Género (2007), en sus seis Institutos (Ciencias Sociales y Humanidades, Ciencias Básicas e Ingeniería, Ciencias Económicas y Administrativas, Artes, Ciencias Agropecuarias y Ciencias de la Salud) y en las Escuelas Preparatorias. Estas acciones le valieron, en 2010, el reconocimiento nacional por aplicar y obtener resultados a partir del MEG.

A pesar de que formal y oficialmente existen estos mecanismos y una plataforma para alcanzar el trato igual, y con garantías entre géneros, tanto en aula como en el espacio laboral, las prácticas y la cultura machista no se abatieron con estas buenas intenciones y/o por decreto. Tan solo en el año 2019, la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo fue sometida a prueba con casos de hostigamiento sexual, amenazas de feminicidio, violencia física y violación. Cuatro casos en tres Institutos de esta casa de estudios, donde estuvieron involucrados profesor/alumna, alumno/exalumna y alumna/alumno. La reacción y solución en al menos uno de los cuatro casos fue inmediata y favorable por el nivel, amenaza de feminicidio, pero los otros tres tuvieron procesos largos, aunque satisfactorios a las denunciadas.

Estos eventos refrendaron el interés y la sensibilidad de funcionarios y comunidad, pero también evidenciaron la falta de claridad y de ruta a seguir en los procesos; las guías de acción/solución ante problemas de violencia sexual (acoso y hostigamiento sexual) se desconocen o se pierden entre los prejuicios y la cultura patriarcal predominante, todavía. Estos últimos casos de violencias evidenciaron que se crearon las instancias sin considerar presupuesto, infraestructura, personal capacitado y armonización jurídica del reglamento universitario, el código de ética y el contrato colectivo de trabajo para sancionar.

La presente propuesta de protocolo piloto para uno de sus institutos, el ICSHu, tiene como objetivo atender el vacío para combatir y erradicar conductas abusivas sexualmente en el entorno universitario, pero también, para detectar y definir la infraestructura y el tipo de redes institucionales necesarias para tal fin. Como se expuso anteriormente, la pauta sobre la dimensión de este problema en nuestra universidad, la dio el Diagnóstico preliminar "Discriminación y violencia de género en el ámbito universitario de la UAEH" (Araiza *et al.*, 2018). Si bien es una propuesta pensada para un solo instituto de la UAEH, consideramos que podría servir como una prueba piloto, para que a largo plazo, pudiera ser replicable a toda la universidad.

Para empezar, definimos como acoso y hostigamiento sexual las siguientes conductas:

- Es una conducta que se puede dar entre alumnado, pares, y entre profesorado y alumnado o entre jefes y subordinados.
- La violencia sexual, especialmente contra las mujeres, es una pandemia social de este siglo y el ambiente universitario no está exento de este problema. De acuerdo con datos de ONU Mujeres, en México 1 de cada 3 mujeres ha experimentado algún tipo de violencia sexual y 7 de 10 agresiones contra las mujeres son de tipo sexual.
- El acoso sexual, son "conductas o acciones indeseadas que pueden ser sin contacto físico (comentarios sexuales, silbidos, gestos), así como conductas con contacto físico (manoseos, tocamientos) y pueden generar un daño o sufrimiento físico, psicológico, sexual, económico o social en las personas acosadas." (ONU, 2017)
- "El hostigamiento sexual es 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". De acuerdo al artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el hostigamiento sexual se agrava por medio de la discriminación, cuando hay motivos para creer que la negativa ocasionará problemas en el trabajo, la contratación, el ascenso o genera un medio de trabajo hostil (CEDAW GR 19, 1979, párrafo 18).

Ruta de acción contra la violencia sexual en el ámbito universitario

Prevención

La prevención es clave para erradicar conductas de violencia sexual no sólo explícitas sino aquellas naturalizadas como parte de una cultura particularmente sexista y machista. La CEDAW establece, como punto esencial, "modificar los patrones socioculturales de

conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres” (1979: Artículo 5, inciso a).

Los diferentes institutos y escuelas superiores de la UAEH, en este objetivo, realizará acciones encaminadas a sensibilizar y concientizar al alumnado, al profesorado y al personal administrativo, a través de las siguientes actividades permanentes por periodo semestral escolar:

- Curso/taller de sensibilización sobre género y violencias sexuales dirigido a personal administrativo, directivo y docente por especialistas en el tema. Se realizará durante la semana previa al inicio de clases: enero y agosto.
- Se realizarán dos jornadas de cine/debate para el alumnado sobre la violencia sexual (acoso y hostigamiento) durante el mes de marzo y noviembre de cada semestre escolar, dirigida por especialistas en el tema.
- Se elaborará, por personal capacitado y especializado, la cartilla contra la violencia sexual en el aula y el espacio laboral, para que se distribuya al inicio de cada semestre.
- Se elaborará material (resumido) informativo sobre el Protocolo para prevenir, atender y sancionar actos de acoso y de hostigamiento sexual.

Atención en casos de acoso y hostigamiento sexual

La atención y seguimiento en los casos de acoso y hostigamiento sexual en el ICSHu se realizará a través de instancias creadas para la aplicación de este Protocolo. La instancia será autorizada por el Consejo Técnico Académico del ICSHu, que será nombrado oficialmente por su director. La integración de este Comité de Atención a la Violencia Sexual será de la siguiente manera:

- El Comité será multidisciplinario. Estará conformado por un representante de cada área académica (8), el responsable de la atención médica (2) y del área de atención psicológica (2), así como del secretario académico (1). En total serán 13 miembros.
- Los casos presentados serán atendidos por el representante del área académica a la que corresponda la queja, o al miembro del Comité que contacte la persona afectada. Su responsabilidad será organizar el expediente del caso y posteriormente, convocar a reunión colegiada de este comité. Dicha sesión se puede instalar con al menos la mitad de las áreas académicas, un integrante del área de psicología y servicio médico, y el secretario académico, es decir, 7 en lugar de los 13 integrantes del comité.

- Los responsables de este Comité cuentan con un perfil comprobado de ética y perspectiva humanista y de género. La Defensoría Universitaria coadyuvará en el proceso de sanción a conductas de violencia sexual entre la comunidad universitaria, así como en la canalización para asesoría psicológica y legal.
- A la Defensoría Universitaria se le apoyará y compartirá con el formato de registro de quejas y se le solicitará cumpla con los mismos lineamientos de respuesta que el Comité

Procedimiento

1. El caso o queja lo registrará el primer contacto al que acuda la persona afectada, con las evidencias con que se cuente y notificará al Comité en un plazo no mayor de 24 horas. El registro se hará en un formato que se presenta en una sección de Anexos
2. El comité recibirá notificación y citación para evaluar el caso en un plazo no mayor de tres días.
3. La persona afectada deberá recibir asesoría psicológica, médica o legal (según amerite el caso) en un plazo no mayor de 48 horas y será notificada de las acciones a seguir en un plazo no mayor de cinco días hábiles. La notificación deberá ser por escrito, firmada por el Comité o en su defecto por la Defensoría Universitaria.
4. El caso será notificado a la Defensoría Universitaria una vez que se haya evaluado y atendido la queja, y en caso necesario se solicitará su intervención para actuar de acuerdo con las atribuciones que le otorga la Ley Orgánica de esta Universidad y que se refieren a la acción inmediata para “formular recomendaciones con motivo de las visitas y los procedimientos de investigación sobre vulneración de los derechos humanos y, en caso de ser necesario, someterlas a la consideración de la Comisión de Honor y Justicia del Honorable Consejo Universitario para los efectos que ésta estime procedentes” (ver https://www.uaeh.edu.mx/defensor_univ/defensor.html)

Principios en la atención de quejas

- Confidencialidad
- Respeto
- Perspectiva de género
- Protección
- No re-victimización

Presentación de la queja

- La queja o denuncia puede ser verbal en un primer momento, para luego registrarla con los datos del formato proporcionado por el Comité.
- El caso deberá entregarse en el formato proporcionado al Comité.

- La queja o denuncia también podrá realizarse vía electrónica a través de un correo a la dirección del Comité (comiteicshuvviolencia@uaeh.edu.mx), para posteriormente ratificarla en el formato proporcionado por el Comité.
- El registro de las quejas se procesarán estadísticamente para informe y evaluación de la violencia sexual en ICSHu.
- Registrar y documentar el caso para armar expediente completo.
- Dar seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones emitidas por instancias correspondientes y en caso de dilación o no actuación por parte de alguna autoridad o del propio Comité, elaborar un informe para el Director del Instituto y el Defensor Universitario, con el objetivo de que se tomen cartas en el asunto en caso de ser necesario.

Guía de entrevista a víctimas de VSdG

- ✓ Presentación sobre el carácter y objetivo del Comité
- ✓ Enfatizar la confidencialidad del tema y el caso
- ✓ Señalar Cero tolerancia a la violencia sexual en el ICSHu
- ✓ Invitar a que se exprese libre y abiertamente sobre el tema en un primer momento.
- ✓ Informar a la (el) denunciante que se realizará un informe escrito y se evaluará el caso en un Comité de forma colegiada, así como de los tiempos esperados para cada uno de los pasos de la denuncia.
- ✓ Buscar que en la exposición quede claro, para su posterior registro, qué pasó, dónde, desde cuándo, si hay testigos, identificar el tipo de relación entre denunciante y denunciado, tiempo que duró o ha durado la conducta, si sabe de otros casos, quién más sabe del hecho, cómo se siente, qué desea.
- ✓ Mostrar empatía respetuosa, evitando el cuestionamiento sobre por qué lo permitió, por ejemplo; no re-victimizar ofreciendo opiniones personales que no abonen al proceso; tratar de ser, en la medida de lo posible, imparcial; no especular; no ofrecer consejos legales o terapéuticos si no se es especialista, y, sobre todo ser prudente y cauteloso con cualquier comentario que agrave o lastime a la persona afectada.

Seguimiento del caso por el Comité

- Deberá investigarse a fondo la queja, tomando testimonio directo e indirecto de las partes involucradas.
- Permitir que por lo menos una persona de confianza apoye a la persona afectada.
- Resguardará la privacidad y el seguimiento de las medidas de contención o resguardo recomendadas de la persona afectada.
- Posterior al conocimiento de la queja, deberá entrevistar a ambas partes involucradas por separado.
- Asegurarse de una asesoría experta en casos de duda o ampliación de actuación.

- Procesar, analizar y evaluar el registro estadístico de las quejas presentadas, la ruta seguida y las decisiones o soluciones tomadas.
- Elaboración de un informe anual del Protocolo que no sólo procese los resultados de la problemática sino que solicite acciones y soluciones a las máximas instancias correspondientes a las Áreas Académicas, la Dirección del ICSHu, la Defensoría Universitaria, el Patronato Universitario, la Rectoría y la Secretaría General

La sanción

La sanción o apercibimiento por conductas de acoso y hostigamiento sexual están contempladas dentro del Estatuto Universitario y se concretan en las funciones de la Defensoría Universitaria, al ser su misión principal:

...proteger y difundir los derechos humanos entre la comunidad universitaria... fomentar la igualdad de género, la integridad académica y el respeto a la diversidad sexo genérica y diversidad funcional, a través del establecimiento de Códigos de Ética y Códigos de Conducta para la comunidad universitaria... El defensor Universitario es un Ombudsman Organizacional que además de poseer las dimensiones clásicas de queja y petición, también cuenta con la función de ser un garante de los servicios, el ambiente laboral sano y armónica y la educación basada en la cultura democrática (UAEH, 2019)

De aquí que su papel principal será

VI. Velar por el cumplimiento de los derechos universitarios de la comunidad y mediar en los casos en que existan controversias entre integrantes de la comunidad universitaria por su aplicación;

VII. Formular recomendaciones con motivo de las visitas y los procedimientos de investigación sobre vulneración de los derechos humanos y, en caso de ser necesario, someterlas a la consideración de la Comisión de Honor y Justicia del Honorable Consejo Universitario para los efectos que esta estime procedentes (UAEH, 2019: 44-45)

El techo que cubre el ámbito de su acción, en cuanto a derechos humanos, sustentados en la no discriminación y el respeto a la diversidad sexual y de género, se amparan en los principios que en el tema han emitido la

Comisión Nacional de Derechos Humanos y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

Para su efectiva acción, en los casos que presenten, el Comité del ICSHu de atención a la violencia sexual solicita y recomienda a la Defensoría Universitaria seguir la ruta del presente Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar actos de acoso y de hostigamiento sexual en el Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades de la UAEH, así como la creación de un staff paralelo a su función que atienda estos casos específicos y urgentes de atención.

Erradicación

La erradicación de la violencia sexual está contemplada en la permanente formación y prevención de conductas contrarias a los valores universales universitarios sobre el respeto a la dignidad humana y la diversidad social, genérica y étnica.

El ICSHu, a través de las funciones y actividades del Comité de Atención a la Violencia Sexual, atenderá la paulatina y permanente erradicación de conductas, acciones y prácticas discriminatorias, agresivas y que vulneren la dignidad y valor de su comunidad académica, administrativa y estudiantil.

En este objetivo, la sanción será una estrategia fundamental para reeducar y transformar la mentalidad machista, sexista y misógina que permea la cultura mexicana y que recientemente ha resurgido de manera abrupta y violenta contra la dignidad de sus mujeres.

Consideraciones finales

Las violencias sexuales y de género constituyen una realidad presente en nuestra sociedad, que afecta principalmente a las mujeres y a las subjetividades sexual-diversas. Las instituciones de educación superior no son un espacio libre de esas violencias, aunque sean recintos cuya misión educativa es promover los derechos humanos y una cultura de la paz. Se puede decir que, en general, la violencia contra las mujeres, principalmente, se reproduce en gravedad e intensidad en los espacios educativos. Sin embargo, al igual que en la sociedad mexicana, se naturaliza, se niega y se oculta.

El objetivo principal de este trabajo no sólo ha sido determinar si se da o no cumplimiento de los indicadores básicos con los que cuenta la UAEH; ni tampoco estrictamente sólo evaluar los cambios en las relaciones de género en diferentes ámbitos de la universidad, o analizar las dimensiones que posibilitan o dificultan la equidad de género e interpretar a través de un estudio cuantitativo las dimensiones de igualdad de oportunidades en el acceso, el empoderamiento y la autonomía de las universitarias, sino básicamente, generar un mecanismo, una herramienta que ofrezca

alternativas para la prevención y erradicación del acoso y el hostigamiento sexual en la UAEH, porque si bien las políticas educativas atienden esta conducta en lo general y marcan pautas del deber ser, no ha sido suficiente, porque justamente se enuncian así en general, sin crear mecanismos concretos que posibiliten ir más allá de la enunciación.

Comprender la complejidad cultural de las violencias implica atender con recursos y mecanismos que no den cabida a la discrecionalidad, a la omisión y, sobre todo, que se articule desde la legislación universitaria en un tejido que no demore, que no sea endeble, que sea claro y contundente en materia de violencias de género. Una de las inconsistencias es, por ejemplo, el hecho de que la Defensoría Universitaria, como garante de la integridad de los derechos humanos de la vida de la comunidad universitaria, no cuente con un órgano u organismo de atención especializada en esta materia tan compleja, recurrente y acallada. De ahí parte el problema para erradicar las violencias.

El proceso presentado es un bosquejo, como se propone, es un ejercicio piloto, porque la concreción se da y se posibilita en las realidades materiales de quienes componemos la sociedad, la comunidad universitaria. La ruta apenas empieza y el primer obstáculo no es reconocer un documento, sino implementarlo y apelar a la normatividad para fortalecerlo y no para justificar que ya contamos con un reglamento, con instancias y con procesos que atienden la violencia en razón de género. Las cifras y denuncias revelan que esto no ha sido suficiente y que debemos emprender acciones y medidas en serio, si es que queremos ser una institución con una estrella en equidad y justicia, y con ello, volvernos un referente para el estado. Trascender significa actuar real y no discursivamente. Este es el propósito de la apuesta por un Protocolo para la UAEH, a partir de experiencias encarnadas, que aseguren para las mujeres y otras subjetividades, efectivamente, una vida libre de violencia.

Referencias

- Araiza, Alejandra; Guerrero, Juan B.; Hernández-Carballido, Elvira; Hernández-Téllez, Josefina y Lugo, Bernabé (2018) *Diagnóstico preliminar. Discriminación y violencia de género en el ámbito universitario de la UAEH*. Pachuca de Soto: UAEH.
- Belausteguigoitia, Marisa, Lamas Marta, Glantz, Margo y Buquet, Ana. (2007). *Democratización con equidad en la Universidad*. México: PUEG UNAM-UNIFEM
- Biglia, Barbara (2007) "Resignificando violencia(s), obra feminista en tres actos y un falso epílogo" en: Barbara Biglia y Conchi San Martín (Coords.) *Estado de Wonderbra. Entretejiendo narraciones feministas sobre la violencia de género*, pp. 21-34. Bilbao: Virus.
- Biglia, Barbara (2015) "Aclarint termes: el paradigma de les violències de gènere" en: Barbara Biglia y Edurne Jiménez (Coords.) *Joves, gènere i violències: fem nostra la prevenció. Guia de suport per a la formació de professionals*, pp. 23-30. Tarragona: URV.
- Biglia, Barbara y Cagliero, Sara (coords. (2018). *Violencias sexuales en la universidad: reconocer, acompañar y repensar estrategias de*

- respuesta. *Memoria de las actividades catalanas de la investigación USVreact*. http://usvreact.eu/es/urv_memoria_usv/ [8 de febrero de 2022]
- Blazquez Graf, Norma. Coordinadora. (2014). *Evaluación académica: sesgos de género*. México: CEIICH UNAM.
- Bourdieu, Pierre. (1998). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.
- Buquet, Ana, Cooper, Jennifer y Rodríguez, Hilda (2010) *Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior*. México: UNAM-PUEG/InMuejres. <https://cieg.unam.mx/img/igualdad/eisistindi.pdf> [8 de febrero de 2022]
- Calero, M^a Àngels y Molina, Maika (2013) *Violencia de género en el entorno universitario. Percepción de la violencia de género en el entorno universitario. El caso del alumnado de la universidad de Lleida*. Lleida: UdL/MSSSI. <https://repositori.udl.cat/bitstream/handle/10459.1/46895/estudis1.pdf> [8 de febrero de 2022]
- Cagliero, Sara (2019) *Todas las violencias duelen, todas las violencias importan. Las violencias sexuales y de género que las normas ignoran*. Tesis de doctorado. Tarragona: Departament de Pedagogia, Universitat Rovira i Virgili.
- CEDAW GR 19 (1979). *La violencia contra la mujer*. (<https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2016/01/la-cedaw-conveccion-derechos-de-las-mujeres>, consultado el 7 de enero de 2020)
- Chávez Gutiérrez, María Antonia, Chávez Gutiérrez, María Rita, Ramírez Diez, Erika, Cruz Muñoz, María Elena & Cervantes Fuentes, Gabriela Karina (2009). *Género y Trabajo en las Universidades*. México: Instituto Municipal de las Mujeres en Guadalajara y Gobierno Municipal de Guadalajara.
- Córdova, Martha (2005) "La mujer mexicana como estudiante de educación superior" en *Psicología para América latina* [En línea]. 4. 2-13 http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2005000200002. [15 de junio de 2022]
- De Barbieri, Teresita. (1993). "Sobre la categoría género. Una introducción teórica-metodológica" *Debates en Sociología*. Núm. 18. (145-169.)
- Forbes Staff (27 de julio de 2021) "Más de 10 mujeres al día son asesinadas en México" en *Forbes* [En línea]. <https://www.forbes.com.mx/mas-de-10-mujeres-al-dia-son-asesinadas-en-mexico/> [8 de febrero de 2022]
- García Guevara, Patricia. (2004). *Mujeres Académicas. El caso de una universidad estatal mexicana*. México: Plaza y Valdés Editores.
- Hernández, Elvira y Hernández-Téllez, Josefina. 2013. "De los valores tradicionales en la educación a la perspectiva de género para la equidad", en Rodríguez-Solera, Carlos R. (Coord.). *Equidad Educativa en México*. México: Praxix. pp. 37-73.
- Hernández García, Ma. Aidé y Gómez López, Claudia Susana. (2016). *Masculinidades y Violencia de Género en las Instituciones Educativas*. México: Universidad de Guanajuato/Grañén Porrúa.
- Hernández Téllez, Josefina. (2014). "Retos del trabajo académico de las mujeres en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo", en Blazquez Graf, Norma. Coordinadora. *Evaluación académica: sesgos de género*. México: CEIICH UNAM, pp. 257-273.
- Infobae (2021) Segob urgió a mejorar protocolos contra el acoso sexual en universidades. [11 agosto de 2021] <https://www.infobae.com/america/mexico/2021/08/11/segob-urgio-a-mejorar-protocolos-contra-el-acoso-sexual-en-universidades/>
- INMUJERES (2008) *Guía metodológica para la sensibilización en género: una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública, Violencia contra las mujeres: un obstáculo crítico para la igualdad de género*, vol. 4, México: Instituto Nacional de las Mujeres. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100974.pdf [8 de febrero de 2022]
- Lagarde, Marcela (2007) "Por los derechos humanos de las mujeres: la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia" *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales* [En línea] Vol. 49, Núm. 200, 143-165. México: UNAM. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rmcp/v49n200/0185-1918-rmcp-49-200-143.pdf>
- La Redacción (3 de marzo de 2022) "Violencia familiar contra la mujer aumentó 5.3% durante la pandemia: INEGI". *Proceso* [En línea]. <https://www.proceso.com.mx/nacional/2022/3/3/violencia-familiar-contra-la-mujer-aumento-53-durante-la-pandemia-inegi-281928.html> [8 de junio de 2022]
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de 2007, DOF: 01/02/2007 (2015)
- Mateos, Ainoa (2011) *Necesidades socioeducativas en la adolescencia sobre la violencia de género. Propuesta educativa*. Tesis de doctorado. Barcelona: Departamento de Métodos de Investigación y Diagnósticos en Educación, Universidad de Barcelona.
- Luxán, Marta; Azpiazu, Jokin y Biglia, Barbara (eds.) (2018) *Violencias sexuales: una asignatura pendiente. Guía para afrontar las violencias sexuales en las universidades*. Leioa: Servicio editorial UPV/EHU.
- ONU (2017). Campaña Dejemos de Hacerlo: Reconocer que acosamos es el primer paso para "dejar de hacerlo" <https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2019/12/dejemos-de-hacerlo>
- Observatorio Ciudadano Nacional del Femicidio. (2021). "Violencia contra las mujeres en México. Informe del OCNF, CDD y REDTDT al Comité CEDAW". Disponible en línea en: <https://www.observatoriodefemicidiomexico.org/post/violencia-contra-las-mujeres-en-m%C3%A9xico-informe-del-ocnf-cdd-y-redtdt-al-comit%C3%A9-cedaw> [8 de febrero de 2022]
- Organización de las Naciones Unidas. (2017). *ONU Mujeres*. (<https://mexico.unwomen.org/es> [6 de enero de 2022].
- Rubin, Gayle (1975) "El tráfico de mujeres: Notas sobre la 'economía política' del sexo" en: Marta Lamas (Comp.) *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, pp. 35-97. México: PUEG-UNAM/Porrúa.
- Scott, Joan (1985) "El género: una categoría útil para el análisis histórico" en: Lamas, Marta (Comp.), *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, pp. 265-302. México: PUEG-UNAM/Porrúa.

NOTAS

ⁱ Las mujeres pudieron incorporarse a las universidades principios del siglo XX. Para el caso mexicano, ver Córdova (2005).

ⁱⁱ El acuerdo 03 es el mecanismo "por el que se autoriza la política de Equidad de Género y bajo el cual nos comprometemos a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando toda forma de discriminación y previniendo el hostigamiento sexual y moral en el

trabajo o en la escuela. A través del cumplimiento del Modelo de Equidad de Género, nos comprometemos a promover un ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas que beneficien a hombres y mujeres mediante el establecimiento de las acciones (afirmativas a favor del personal) que sean necesarias para la favorecer la equidad de género y la igualdad." (UAEH, 2019).