



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ZACATECAS
"Francisco García Salinas"
UNIDAD ACADÉMICA DE DOCENCIA SUPERIOR
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
DOCENTE

TESINA

VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE ZACATECAS (2017-2020)

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRO EN EDUCACIÓN Y DESARROLLO
PROFESIONAL DOCENTE

PRESENTA:

Lic. Manuel Antonio Santillán Cortés

Directora:

Dra. Norma Gutiérrez Hernández

Codirectora:

Dra. Josefina Rodríguez González

Zacatecas, Zac. a 29 de Septiembre del 2022

RESUMEN

La presente investigación aborda la problemática de violencia por razones de género hacia las universitarias de la Universidad Autónoma de Zacatecas, durante el periodo de 2017-2020. En un primer momento se brinda un marco conceptual sobre violencia, género y violencia de género, asimismo, un recorrido general sobre esta problemática en las IES en México. En este cuatrienio tuvo lugar un escenario, en el cual la visibilización de la violencia de género se hizo un tema imperativo en la vida institucional de la comunidad universitaria, en particular, de las estudiantes. Se comentan algunas generalidades de la normatividad de la Máxima Casa de Estudios y, por último, se considera que las diversas manifestaciones de denuncia pública (MeToo o tenderos) lograron cimbrar el comienzo de una despatriarcalización de la Universidad, proceso acompañado de unos cuantos aciertos dentro del rubro académico (asignaturas con perspectiva de género, campañas, etc.).

Palabras clave: violencia, género, violencia de género, despatriarcalización.

AGRADECIMIENTOS

Mis más sinceros agradecimientos al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) por haberme otorgado la beca nacional durante mi segundo año de estudios de Maestría. Gracias por tan loable labor para con las y los estudiantes de posgrado.

AGRADECIMIENTOS

En términos institucionales, agradezco a la Unidad Académica de Docencia Superior, por haberme aceptado, hace poco más de dos años, en su programa de posgrado de la Maestría en Educación y Desarrollo Profesional Docente, la presente investigación no hubiese sido posible sin su pertinente planta docente y su labor académica y social: profesionalizar docentes y a quienes estamos comenzando por ese camino.

En lo particular, a la Dra. Norma Gutiérrez Hernández, por su acompañamiento, asesoramiento, lectura y observaciones, todas ellas pertinentes durante el proceso de la investigación. Asimismo, agradezco las lecturas tan atentas por parte de mis sinodales; Dra. Oliva de la Universidad Autónoma de Querétaro, Dra. Marcela de la Universidad Autónoma de Aguascalientes, Dra. Leticia y Dra. Josefina de la Universidad Autónoma de Zacatecas, sus comentarios fueron de gran ayuda.

DEDICATORIA

A mi padre, Jaime Santillán Rojas, y mi abuela, María Elena Rojas Tinoco que, a pesar de su ausencia física, fueron y serán los pilares emocionales fundamentales para que mi formación académica continúe creciendo.

A mi madre, María de Lourdes Cortés Tovar, gracias por apoyarme en todos los sentidos.

A todas aquellas mujeres, que por actos u omisiones pasadas o presentes de mi parte se hayan sentido discriminadas o violentadas por razones de género. Mi deconstrucción sigue en proceso.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I. VIOLENCIA DE GÉNERO EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN MÉXICO.....	16
1. 1. Conceptualización y violencia de género: una enfermedad de transmisión social.....	16
1. 2. Panorama y percepción general de la violencia de género en las IES en México.....	28
CAPÍTULO II. LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ZACATECAS FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO: UN TEMA PENDIENTE.....	51
2. 1. Esbozo de la violencia de género en el estado de Zacatecas.....	52
2. 2. “Solo rumores”. Acerca de la violencia de género en las Unidades Académicas de la UAZ.....	65
2. 2. 1. Cuestiones generales de la UAZ.....	67
2. 2. 2. Violencia de género en la UAZ.....	70
2. 2. 3. Percepción estudiantil de la violencia de género.....	75
2. 2. 4. Hechos y consideraciones sobre la violencia de género en la UAZ.....	87
CAPÍTULO III. “DESPATRIARCALIZANDO” LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ZACATECAS.....	105
3. 1. Normatividad en la Universidad Autónoma de Zacatecas.....	106
3. 1. 1. Ley Orgánica y Estatuto General.....	106
3. 1. 2. Reglamento Académico y Reglamento Escolar General.....	114

3. 1. 3. Código de Ética y Conducta.....	119
3. 2. Protocolo Institucional de Atención a Casos de Violencia de Género.....	122
3. 3. Sobre cómo se ha despatriarcalizado la UAZ: ¿Qué se está haciendo en la UAZ? ¿Acciones afirmativas?.....	129
CONCLUSIONES.....	142
REFERENCIAS.....	146
ANEXOS.....	158

ÍNDICE DE IMÁGENES

Imagen 1. Estructura organizacional de la UAZ.....	69
Imagen 2: Tweet dando a conocer el cierre definitivo de la cuenta el 1 de abril de 2019.....	92
Imagen 3: Tendedero expuesto en una instalación académica de la UAZ.....	95
Imagen 4: Tendedero colocado a la entrada del Campus Siglo XXI de la UAZ, en marzo de 2020.....	98
Imagen 5: En marzo de 2020 estudiantes tomaron el Campus Siglo XXI y colocaron un tendedero.....	99
Imagen 6: “Fuera acosadores de Letras”.....	100
Imagen 7: Tendedero de la Unidad Académica de Letras.....	100
Imagen 8: Tendedero de la UAD.....	101
Imagen 9: Distintas denuncias en el tendedero del Campus Siglo XXI.....	101
Imagen 10: Denuncia expuesta en la UAD.....	102
Imagen 11: Denuncia de una estudiante de la generación 92-97 de la UAD.....	103

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Porcentaje de incidencia de casos de violencia de género según modalidad.....	54
Tabla 2: Rango de edades de mujeres víctimas de violencia de género en Zacatecas.....	56
Tabla 3: Cantidad víctimas que dicen conocer, no conocer o se desconoce al agresor o agresora.....	59
Tabla 4: Tipo de relación con el victimario o victimaria.....	60
Tabla 5: Escolaridad de las mujeres zacatecanas en el 2020.....	61
Tabla 6: Cronología de la Universidad Autónoma de Zacatecas.....	68

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1: Porcentaje de incidencia por tipo de violencia en Zacatecas 2021.....	53
Gráfica 2: Casos de violencia de género por municipio 2021.....	64
Gráfica 3: Número de cuestionarios aplicados por Unidad Académica.....	78
Gráfica 4: Nube de palabras.....	80
Gráfica 5: Situaciones de violencia que estudiantes mujeres conocen o han sufrido.....	82
Gráfica 6: Incidencia de bromas y comentarios que estereotipen y denigren a las mujeres.....	84
Gráfica 7: Incidencia de bromas y comentarios que estereotipen y denigren a los hombres.....	85

ACRÓNIMOS

ANUIES	Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior
AF	Asamblea Feminista
AVGM	Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres
BANAVIM	Banco Nacional de Datos e Información sobre Casos de Violencia contra las Mujeres
BANEVIM	Banco Estatal de Datos e Información sobre Casos de Violencia contra las Mujeres
CIG	Coordinación de Igualdad de Géneros de la UAZ
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer
CEC	Proyecto de Código de Ética y Conducta
CIG	Coordinación de Igualdad de Géneros de la UAZ
CNDH	Comisión Nacional de los Derechos Humanos
CONAPRED	Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
COLMEX	El Colegio de México
DDU	Defensoría de los Derechos Universitarios
DOF	Diario Oficial de la Federación
FFyL	Facultad de Filosofía y Letras
ICAZ	Instituto de Ciencias Autónomo de Zacatecas
IES	Instituciones de Educación Superior
IFT	Instituto Federal de Telecomunicaciones

INMUJERES	Instituto Nacional de las Mujeres
LGES	Ley General de Educación Superior
MEDPD	Maestría en Educación y Desarrollo Profesional Docente
MIHE	Maestría en Investigaciones Humanísticas y Educativas
OEA	Organización de los Estados Americanos
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PUEG	Programa Universitario de Estudios de Género
RA	Reglamento Académico
REDNES	Red No Están Solas
REG	Reglamento Escolar General
SALUD	Secretaría de Salud
SEMUJER	Secretaría de las Mujeres del Estado de Zacatecas
SEPASEV	Sistema Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres
SER	Secretaría de Relaciones Exteriores
UAD	Unidad Académica de Derecho
UADS	Unidad Académica de Docencia Superior
UAM	Universidad Autónoma Metropolitana
UdG	Universidad de Guadalajara
UAQ	Universidad Autónoma de Querétaro
UG	Universidad de Guanajuato
UNAM	Universidad Nacional Autónoma de México

UNESCO

Organización de las Naciones Unidas para la
Educación, la Ciencia y la Cultura

UMSNH

Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene por objeto de estudio la violencia de género hacia las mujeres en el ámbito educativo, en particular, en el nivel superior. En este sentido, el estudio está delimitado en la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ) durante el periodo 2017-2020.

El argumento que sustenta la justificación para tratar esta problemática social y, por lo tanto, educativa, es porque existe un vacío en la literatura sobre la temática, por lo que el abordaje de la violencia por razones de género a estudiantes de la Máxima Casa de Estudios del estado de Zacatecas, no ha sido estudiada y abordada con seriedad, salvo el caso de un estudio sobre dicha problemática de carácter oficial, es decir, fue elaborado por instancias universitarias, por la Coordinación de Igualdad de Géneros de la UAZ (CIG).

De esta forma, el estudio de la violencia de género en las Instituciones de Educación Superior (IES) en Zacatecas es un tema pendiente, puesto que, si se observa y compara lo investigado al respecto en otras IES de la república mexicana, la producción es considerablemente importante, sobre todo de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Por lo tanto, fue necesario dar este primer acercamiento en la UAZ. Además, el interés por investigar este tema emana de una motivación personal, de querer conocer y ahondar con mayor profundidad sobre esta problemática; particularmente, por la relevancia e importancia que ha tenido en los últimos años y la actualidad.

En consecuencia, se hizo imperativo reunir, documentar, correlacionar y reflexionar en torno a la información pertinente y disponible (de primer y segundo

orden), que contribuya a dar cuenta sobre qué es lo que está ocurriendo en la UAZ en relación con la violencia de género, y cómo esta institución educativa se ha visto colocada en un escenario coyuntural, en el cual la visibilización de esta problemática, se hizo cada vez más presente entre la comunidad universitaria.

La producción literaria sobre la violencia de género en las IES es vasta, tanto de habla inglesa, como hispana; sin embargo, en la presente investigación se toman en cuenta primordialmente aquellas investigaciones producidas y escritas en español. De esta manera, un primer referente en el nivel internacional es el escrito titulado *Violencia de género en las universidades españolas*. Esta investigación de la Universidad de Barcelona, fue realizada en conjunto por investigadoras e investigadores de diversas Universidades españolas entre los años 2006 y 2008, bajo la dirección de Valls. Es importante señalar que este escrito es nombrado como “Memoria Final”, en referencia a los resultados obtenidos a lo largo de tres años de investigación. En esta Memoria, las y los autores explican cómo a partir de la formulación de un estado de la cuestión lograron recopilar -conforme a sus objetivos-, aquellas medidas de prevención, sensibilización y erradicación de la violencia de género en las IES de renombre internacional (especialmente de Estados Unidos).

En tal sentido, el grupo investigador retoma referentes metodológicos del estado de cuestión, para la formulación de entrevistas en torno a la violencia de género, mismas que fueron aplicadas a la comunidad universitaria de seis IES de España, dictaminando que esta problemática está presente dentro de sus centros educativos y, asimismo, existe un desconocimiento sobre ésta última. Por consiguiente y, conforme a los resultados, se determinó que es imperativa la

ejecución de medidas, que partan de la homologación de aquellas que son utilizadas en las IES de prestigio internacional, puesto que, muestran una clara efectividad para el combate de prácticas que pueden catalogarse como violencia de género.

Enseguida, está el artículo publicado en la *Revista Interuniversitaria de Pedagogía Social*, que lleva por nombre “Violencia de género en el ámbito universitario. Medidas para su superación”, de Aguilar, Melgar & Molina (2009). En este artículo, las autoras realizan una suerte de resumen de los resultados de una investigación mucho más amplia (que más adelante se aborda) y, de las que ellas forman parte. En este trabajo exponen aquellas medidas y acciones que distintas universidades extranjeras han aplicado en sus centros de estudio para la sensibilización, prevención y erradicación de la violencia de género.

Finalmente, en este escenario internacional, no hay que omitir el artículo denominado “Violencia de género en las universidades o la necesidad de una intervención educativa”, de Tapia (2015), publicado en *INFAD Revista de Psicología*. En este estudio piloto, se expone por medio de tablas, cuál es el conocimiento y percepción de treinta estudiantes -mujeres y hombres-, respecto a la violencia de género en la Universidad de Burgos, en España. Además, se contempla cuáles son las medidas que el estudiantado considera pertinentes para su combate.

Ahora bien, para el plano nacional, la producción investigativa es muy vasta y rica. En un principio, hay que aludir al artículo de Castro & Vázquez (2008), que lleva por título “La Universidad como espacio de reproducción de la violencia de género. Un estudio de caso en la Universidad Autónoma de Chapingo, México”,

publicado en la *Revista de Estudios Sociológicos*. En este escrito, el autor y la autora emplean la descripción sociológica, para desentrañar el proceso de domesticación femenina en el seno familiar, y cómo al ingresar a una IES se intensifica en gran magnitud. Dicho informe, lo realizan tomando como referente el registro testimonial de universitarias, en los cuales, narran su experiencia y travesía educativa por los pasillos, aulas, dormitorios y comedores de la Universidad Autónoma de Chapingo y, es en tales testimonios, donde la autora y el autor logran identificar aspectos culturales sobre la condición de las mujeres en el espacio universitario; asimismo, de aquellas situaciones adversas de violencia de género que experimentaron.

A continuación, se retoma el artículo de la UNAM denominado “Activismo feminista en las universidades mexicanas: la impronta política de las colectivas de estudiantes ante la violencia contra las mujeres”, escrito por Cerva (2020) y publicado en la *Revista de la Educación Superior*. En este escrito, la autora reflexiona sobre la dimensión social, política y digital que están adoptando los movimientos feministas (colectivas) en las IES del país; así como, sus diversas formas de manifestarse, especialmente en la UNAM; a la vez, profundiza en lo que ella denomina “doble anclaje”, es decir, la Universidad como productora de conocimiento en torno a la violencia de género y, como agente rector para la elaboración y ejecución de políticas, para su consecuente sensibilización, prevención y erradicación.

A este plano nacional, habría que añadir el escrito de Mingo (2020), que lleva por título “<<Juntas nos quitamos el miedo>>. Estudiantes feministas contra la violencia sexista”, de la *Revista Iberoamericana de Educación Superior*. En

dicho trabajo, esta autora reúne a una serie de estudiantes femeninas de la UNAM, integrantes de colectivos feministas, con la finalidad de que éstas brinden un panorama sobre su actuar como acompañantes de víctimas de violencia sexista, además de señalar cómo fue que, a través de diversas formas de expresión contribuyeron a una mayor visibilización de esta violencia.

Por último, para el plano nacional, se tiene el libro *Violencia de género: de lo social a espacios universitarios*, del cual son coordinadoras Prieto, Méndez & Bosch (2020). Este texto de reciente acuñación reúne una considerable cantidad de escritos de autoras y autores en 200 cuartillas. Lo importante en esta obra son tres capítulos enfocados en la violencia de género en las IES. El primero de ellos titulado “El acoso sexual y violencia de género en las Universidades”, de autoría de Bosch, realiza un recorrido conceptual sobre las situaciones de acoso y violencia de género contra las mujeres, y cómo las Universidades no están exentas de esta problemática. A la vez, este texto recoge estadísticas sobre la incidencia que tiene la violencia de género en las IES, por lo que hace referencia a las consecuencias que suelen haber.

El segundo de los artículos en el libro señalado es el de “Hostigamiento sexual en el contexto universitario”, de García-Meraz. En este escrito, se hace énfasis en el hostigamiento sexual del que son víctimas las estudiantes, por lo que aborda la situación de vulnerabilidad que tienen cuando se encuentran ante un posicionamiento de subordinación, respecto a quienes ostentan el poder, principalmente, de acuerdo con la lógica del sistema patriarcal: los profesores y compañeros.

Por último, el estudio que lleva por nombre “Acoso sexual y hostigamiento: despatriarcalizando el territorio universitario”, se diferencia de los dos anteriores por haber sido elaborado por una joven universitaria, denunciante de actos de hostigamiento sexual a su persona. López (2020) narra la historia de las situaciones de violencia de las que fue víctima por parte de un docente y cómo no flaqueó ante esto, incluso, después de verse abandonada u olvidada por una profesora que “supuestamente” iba a ayudarla. En este tenor, su escrito testimonial da cuenta y hace un llamado en torno a esta problemática para repensar la Universidad, la cultura y el cuerpo como territorios, donde no debe haber lugar para la violencia de género.

Ahora bien, sobre el escenario local en torno a la producción académica de temas relativos a la violencia de género en las IES, queda decir, que su abordaje es todavía menesteroso. No obstante, sí hay algunos escritos, aunque no dentro de la temática en lo esencial, sino que, de manera indirecta.

Uno de ellos es el escrito “Deconstrucción de asimetrías de género: una asignatura pendiente en la educación contemporánea”, de Gutiérrez (2016), contenido en el libro *Problemáticas contemporáneas de la educación en México. De la complejidad a Ayotzinapa*. Este escrito se inscribe dentro del terreno educativo; en él, la autora, en convergencia con otras investigadoras e investigadores, hace énfasis en las relaciones sociales asimétricas dentro de la sociedad, como factores determinantes en la construcción del género. A este respecto, por ejemplo, hace hincapié en la emergencia social y educativa, tanto en el plano individual, como colectivo, de la deconstrucción de los parámetros tradicionales de género o la importancia de la perspectiva de género en los

ámbitos educativos para transitar a una construcción de la equidad, situación que abona a una disminución y/o erradicación de la violencia de género.

Por lo anterior, Gutiérrez (2016) también considera la inserción del lenguaje incluyente en nuestra cotidianidad, para su consecuente deconstrucción de los referentes sociales que contribuyen a la perpetuación del *status quo* que valorizan lo masculino e invisibilizan lo femenino y, que son un detonante de una violencia de género.

Un segundo escrito lleva por título “La violencia en contra la mujer en Zacatecas”, publicado en la *Revista DE IURE*, editada por la Unidad Académica de Derecho (UAD) de la UAZ. En este artículo, Gutiérrez, Basurto, García & Guzmán (2019), realizan un esbozo conceptual sobre qué es la violencia de género hacia las mujeres y cómo ha afectado al estado de Zacatecas; además, aportan una entrevista que realizaron al ex-juez de control, Antonio Gutiérrez Guerrero, con sugerentes respuestas en torno a la problemática y la ejecución de medidas para su solución en el terreno político y jurídico, dando razón de la seria problemática que impera en la sociedad zacatecana respecto a la violencia que sufren las mujeres.

Otro artículo es el de Vélez (2019), titulado “Condición jurídica de las mujeres, de la invisibilidad en lo privado, a la violencia y discriminación en lo público”, publicado en la misma Revista. La autora nos presenta un panorama muy general sobre la condición de las mujeres en las esferas de la sociedad, a través de la historia mundial y nacional y, el trayecto en el ámbito político que se ha suscitado en México, en cuanto al reconocimiento de los derechos de las mujeres.

Por último, se cuenta con el escrito de Gutiérrez (2022), intitulado “Violencia contra las mujeres en Zacatecas: un análisis sobre la implementación de la Declaratoria de Alerta de Género, 2016-2019”, en la *Revista La Aljaba*, en el cual, la mencionada autora nos otorga un panorama conceptual en torno a la violencia; asimismo, da un referente sobre lo que es la violencia feminicida, para luego aterrizar en una panorámica del estado de descomposición que se ha suscitado en la geografía zacatecana en los últimos años; todo ello, en razón de los episodios violentos que culminaron en los feminicidios de mujeres adolescentes y niñas zacatecanas, hechos que dieron lugar a que organizaciones civiles demandaran la puesta en marcha de la Declaratoria de Alerta de Violencia de Género en la entidad.

Como puede observarse, para el caso del estado de la cuestión local la ausencia de estudios en torno a la violencia de género es evidente, de esta manera y, para efectos de esta investigación, se propuso como objetivo general el analizar la violencia de género hacia las mujeres dentro de la UAZ durante el periodo de 2017-2020.

Como objetivos específicos se tienen los siguientes: enunciar el panorama de la violencia de género hacia las mujeres en las Instituciones de Educación Superior (IES) en México; identificar las situaciones de violencia de género que se han suscitado en la UAZ, durante el periodo de 2017-2020; estudiar la normatividad y protocolo vigentes para la prevención de la violencia de género en la UAZ; reflexionar en torno a la despatriarcalización dentro de la UAZ.

Las interrogantes que guiaron la presente investigación fueron las siguientes: ¿Cómo en el periodo de 2017 a 2020 la violencia de género hacia las

universitarias se ha catalizado, para ser un asunto que ha cobrado gran relevancia en la vida institucional de la UAZ? ¿Qué es género, violencia, violencia de género y cuál es el escenario mexicano sobre esta problemática al interior de las IES? ¿Cuál es el panorama de la violencia de género en la entidad zacatecana y cómo ésta ha lacerado la vida institucional de la UAZ? ¿Cuáles son los elementos normativos con los que cuenta la UAZ desde una lectura de género y cómo reflexionar en torno a un proceso de despatriarcalización de esta institución?

En torno a lo anterior, la hipótesis planteada establece que la violencia de género hacia las mujeres es una problemática social que ha trascendido en el escenario mexicano y, para el caso que compete en la presente investigación, en las IES. A pesar de que la violencia por razones de género no es un asunto nuevo, su notoriedad no había sido tan evidente, es decir, en los últimos años, la sociedad ha hecho visible lo que parecía imperceptible y, particularmente han sido las mujeres, quienes ante situaciones adversas que vulneran su derecho a una vida libre violencia, optan por el rompimiento del silencio, a través de expresiones de manifestación y denuncia pública, donde han buscado y logrado una mayor visibilización al respecto, en particular, dentro del sector estudiantil femenino de las IES.

Para el caso de la UAZ, se parte de la idea de que la visibilización de esta problemática tiene lugar durante el periodo de 2017-2020 en múltiples eventos, englobados de la siguiente forma: feminicidio, denuncia pública a través de redes sociales y tendaderos en las Unidades Académicas, hechos que han logrado poner en evidencia que la violencia de género en la UAZ era un tema pendiente, a

pesar de que en su normatividad universitaria, la institución advierte su rechazo ante cualquier escenario violento o discriminatorio.

Es, pues, a través de esas diversas expresiones de hartazgo, descontento o falta de confianza en las autoridades, lo que ha contribuido a una mayor visibilización sobre la problemática, situación con la que se logra divisar una ausencia en la difusión y aplicación de la normatividad institucional. No obstante, dicho escenario puede ser pensado y analizado como un proceso que ha encaminado a la comunidad universitaria y, en general, a la vida institucional de la UAZ a una despatriarcalización.¹

Para la elaboración de esta investigación, se emplean los conceptos de: género, violencia y violencia de género. El primero de estos, entendido como “el conjunto de atributos simbólicos, sociales, políticos, económicos, jurídicos y culturales, asignados a las personas de acuerdo con su sexo (Secretaría de Salud (SALUD), 2009, p. 28). Un concepto complejo, por lo que hay que profundizar más sobre él, de este modo, Rocha (2017) menciona que el género:

supone un orden social a partir del cual se organiza el mundo y se establecen formas de diferencias según las cuales se distribuyen las actividades, el acceso y control de recursos, las oportunidades, tareas, responsabilidades, prohibiciones, etc., de maneras concretas y particulares para las personas en función de su condición sexuada (p. 62).

A partir de estas definiciones, se puede considerar que la socialización en clave de género es omnipresente en todos los ámbitos de la sociedad, no discrimina color

¹ Sobre este término, es importante mencionar que la antropóloga Marcela Lagarde reflexiona en torno a éste en su libro intitolado: “Feminismo en mi vida. Hitos, claves y topías”. De acuerdo con Lagarde (2012) el término despatriarcalización refiere a un proceso en que las instituciones y políticas han incentivado la igualdad entre mujeres y hombres en términos de bienestar social, desarrollo sustentable, perspectiva de género, acceso a la justicia, erradicación de la discriminación y violencia por razones de género, empoderamiento de las mujeres, etc.

de piel o nacionalidad; así, construye puentes para la socialización y distribución en las funciones familiares, sociales, etc., en gran parte asimétricas y, en detrimento de las mujeres, por lo que “Hablar de género (*femenino*) es hablar de discriminación” (Torres, 2014, p. 107).

En cuanto al segundo concepto en esta investigación, en el imaginario colectivo, el término de “violencia” suele ser efímero y escueto, debido a que es reducido al acto que causa daño a alguien. Sin embargo, no se queda solamente en esto, aunque en la concepción popular, el ejercicio de la violencia se circunscriba pobremente al daño “físico” que se ocasiona. De esta manera, esta definición es limitante, es decir, no reconoce y abarca el carácter multifacético en el sentido práctico y conceptual que tiene la violencia, por ejemplo, no basta con decir que es un acto, sino que también puede ser una omisión.

En tal sentido, siguiendo a Gutiérrez, Montes & Román (2016), quienes citan a Torres, la violencia entendida “como <<un comportamiento, bien sea un acto o una omisión, cuyo propósito sea ocasionar un daño o lesionar [...] y en el que la acción transgreda el derecho de otra persona>>” (p. 29). Dicho lo anterior, para Martínez (2016), “la violencia no es una sustancia o un hecho aislado, totalmente terminado y asible en sí mismo, sino que se trata de relaciones sociales o, mejor dicho, del tinte que asumen ciertas relaciones sociales” (p. 15).

Ahora bien, es imperativo que se tome en cuenta que las manifestaciones de las violencias son multifacéticas, lo que quiere decir que pueden ser entendidas y comprendidas desde diferentes aristas; como la económica, psicológica, física, verbal, política, etc., asimismo, a partir de diferentes modalidades; como la comunitaria, familiar, laboral, escolar, etc.

Por último, el concepto de violencia de género hace referencia a aquellos actos u omisiones que se realizan en función de las diferencias entre hombres y mujeres, construidas histórica y socialmente. Es importante señalar que cuando se habla de “violencia de género”, no es únicamente vinculante al sexo femenino, es decir, este término no es restrictivo respecto al sexo masculino y las demás categorías sexuadas que han ido surgiendo a través del tiempo, por lo tanto, toda persona puede ser víctima de violencia de género. Ahora bien, para el caso que compete, se emplea este concepto en función de la violencia que sufren las mujeres por razones de género dentro de las IES.

La *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer* (CEDAW) de 1979, en su Recomendación general N° 19, establece lo siguiente, la violencia de género es “una forma de discriminación que inhibe seriamente la capacidad de las mujeres de gozar y ejercer sus derechos y libertades fundamentalmente en pie de igualdad con el hombre” (Organización de las Naciones Unidas-Mujeres, (ONU-Mujeres), 2011, p. 56).

La violencia forma parte de la vida cotidiana y como se mencionó unos renglones atrás, se manifiesta de distintas maneras, ya sea sexual, física, psicológica, etc., y, así como hay diversos tipos de violencia, también le corresponden distintas modalidades, las cuales, también son variadas, y entre ellas se encuentra la docente y laboral (Diario Oficial de la Federación, (DOF), 2007).

De acuerdo con Trucco & Inostroza (2017), “La violencia en este ámbito (se refieren al escolar) puede manifestarse como intimidación, violencia sexual o basada en el género, acoso sexual, peleas entre pares en el patio de la escuela,

violencia pandillera, agresión con armas y discriminación por condición económica o condición étnica/racial” (p. 16). Las expresiones de violencia en el contexto educativo presentan serios problemas, para quienes padecen sus consecuencias; deserción escolar, depresión, bajo rendimiento, entre otras.

En la presente investigación se empleó una metodología de carácter cualitativo, la cual consistió primordialmente en la recolección de material documental, en esencia, de artículos científicos sobre la temática de la violencia de género en la IES, a la par de la búsqueda de escritos publicados en la prensa local, que contribuyeron a entender y dar cuenta de esta problemática social al interior de la UAZ, asimismo, se recurrió a datos de carácter cuantitativo, para conocer la situación del estado de Zacatecas en el tema de violencia de género.

De igual modo, se utilizó la técnica de investigación de entrevista semiestructurada, la cual fue aplicada a dos personas con un perfil relevante, dada su trayectoria, para el desarrollo del estudio. Ambas fungen como trabajadoras de la Universidad, por lo que su testimonio es imperativo para desarrollar y comentar algunas cuestiones relativas a la problemática de la violencia por razones de género en la UAZ.

En cuanto a las fuentes de información en este trabajo, se abordan algunas generalidades del “Estudio de Percepción de la Violencia de Género en el Entorno Estudiantil de la Universidad Autónoma de Zacatecas”, elaborado en el 2018 por la Coordinación de Igualdad de Géneros (CIG) de la UAZ. De igual forma, se retoman y se comentan elementos normativos de la Universidad que, para fines de la investigación resultan pertinentes. Por otro lado, gran parte de la información

que da cuenta de la situación de violencia de género en la UAZ se puede encontrar en la prensa local, particularmente en periódicos en línea.

Dicho lo anterior, el presente escrito está estructurado en tres capítulos esenciales. El primero de ellos titulado “Violencia de género en Instituciones de Educación Superior en México”, el cual está dividido en dos apartados. En el primero de ellos, de manera general refiere algunas cuestiones conceptuales, es decir, se abordan definiciones muy concretas sobre los términos claves de la investigación: violencia, género y violencia de género. La segunda parte de este capítulo resume en esencia, un panorama general sobre la situación de violencia de género en la IES a lo largo de la geografía mexicana.

El segundo capítulo, también dividido en dos secciones se denomina “La Universidad Autónoma de Zacatecas frente a la violencia de género: un tema pendiente”. En la primera parte de este, se ofrece un esbozo sobre el estado de violencia de género hacia las mujeres en el estado de Zacatecas; para su elaboración, se retoman datos de suma importancia que se encuentran en el Banco Nacional de Datos e información sobre Casos de Violencia contra las Mujeres (BANAVIM) y el Banco Estatal de Datos e información sobre Casos de Violencia contra las Mujeres (BANEVIM). En la segunda parte del capítulo, se proporcionan algunas generalidades sobre la UAZ, seguida del abordaje en sí de la violencia de género hacia las universitarias durante el periodo planteado. En él se retoman notas de carácter local, que coadyuvan a mapear los distintos escenarios bajo los cuales se ha visto envuelta la Universidad, como lo son: el feminicidio de una estudiante, el movimiento *MeToo* y los tendereros principalmente.

El tercer capítulo lleva por nombre ““Despatriarcalizando” la Universidad Autónoma de Zacatecas”, el cual está fraccionado en cuatro partes. En la primera y segunda se estudian y comentan algunas cuestiones generales sobre los elementos normativos de la UAZ, como lo son la Ley Orgánica o el Estatuto General. En la última parte, se reflexiona en torno a una “despatriarcalización” de la Universidad, es decir, se analiza el despojo de la cualidad patriarcal² de la UAZ, derivado de las múltiples acciones realizadas por mujeres universitarias, asimismo, en la impronta de concientizar a la comunidad universitaria, a través de acciones en términos de perspectiva género.

Por último, se exponen las conclusiones, donde, en resumidas cuentas, se presentan algunas consideraciones generales sobre este presente escrito. Sin más, esta investigación representa uno de los primeros acercamientos al estudio de la violencia de género en la UAZ, por lo que su abordaje no protagoniza la respuesta y solución, sino, una intención e invitación a la reflexión de una problemática tan compleja como interesante de estudiar.

² En su libro “La creación del patriarcado” Gerda Lerner, define al patriarcado como “la manifestación y la institucionalización del dominio masculino sobre las mujeres y los niños de la familia y la ampliación de ese dominio masculino sobre las mujeres a la sociedad en general” (1990, p. 340-341).

CAPÍTULO I

VIOLENCIA DE GÉNERO EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN MÉXICO

En este primer capítulo, se abordan los conceptos de “violencia” y “género”, así como, la categoría de “violencia de género”. Asimismo, se examina la dimensión social que la violencia por razones de género adquiere, particularmente, por su carácter socio-histórico, es decir, se contempla como un hecho de manufactura humana y, por ende, que se transmite en espacios donde tienen lugar las interacciones entre personas.

Enseguida, se brinda un panorama general sobre la situación de violencia de género en las IES en México, partiendo de la premisa de que este tipo de violencia está presente y latente dentro de los centros educativos superiores, sobre todo del sector público y, para ello, se consideran algunos casos específicos.

Por último, en sintonía con lo anterior, se considera a la violencia en clave de género como un tema pendiente a solucionar en las instituciones educativas; a la vez, se incluyen algunos ejemplos de IES que contemplan en su organigrama general coordinaciones, programas o Unidades que tengan como encomienda la observancia de temas de género dentro de las universidades.

1. 1. Conceptualización y violencia de género

La violencia de género es una problemática social que transgrede el ejercicio de los derechos de las mujeres más elementales, por ejemplo, vivir una vida libre de

violencia. En México, los patrones culturales que hombres y mujeres adquieren a lo largo de su vida fomentan la violencia contra las mujeres (Sánchez, 2020). En particular, son los varones quienes perpetran esta violencia, que atañe a un sistema patriarcal que se ha encargado de estructurar las relaciones desiguales que imperan entre los sexos, en gran medida, en detrimento de las mujeres, aunque, también hay féminas que violentan. No obstante, la presente investigación se enfoca en la violencia ejercida por los hombres.

En un primer momento, cabría puntualizar que el concepto de violencia de género no es comprendido en su totalidad; quizá esto sucede porque los dos términos que lo componen son poco inteligibles, especialmente porque no hay certeza sobre sus significados. Por ejemplo, en el imaginario colectivo, la violencia se evoca simplemente aquellas acciones que causan un daño físico, es decir, se conceptualiza sólo cuando hay presencia de lesiones corporales, ocasionadas por distintos medios como golpes, patadas, utensilios, armas, etcétera.

No obstante, la violencia puede ser, en efecto, una acción, pero también es una omisión. Esta forma de visualizar la violencia sigue sin ser unívoca, sin embargo, existen otros elementos importantes para llegar a comprender más sobre ella. De manera sintética, la violencia puede ser considerada como la privación de los derechos más fundamentales de las personas (Galtung, 2016).

En su *Informe mundial sobre la violencia y la salud*, la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2002) declara que la violencia es un fenómeno social intrincado y difícil de comprender y, en consecuencia, la unicidad de su definición también recae en la complejidad, por lo que en el mejor de los casos, la comprensión de la violencia termina siendo una cuestión que dependerá de la

cultura, y la percepción que esta brinde sobre ella, es decir, qué se considera correcto o incorrecto. En este Informe, la OMS (2002) define a la violencia como

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

Esta definición presenta algunas características fundamentales acerca de la violencia, particularmente, porque se refiere a las consecuencias que esta acarrea. Sin embargo, enfatiza unívocamente el uso de la fuerza física o el poder. En tal sentido, Delgado (2017) argumenta que la singularización de la violencia es un problema que puede suponer más consecuencias; por ejemplo, se puede caer en la invisibilización de las demás manifestaciones que tiene la violencia, inhibiendo la capacidad de visualizar las características específicas de cada una de ellas, que pueden dar pauta a ser identificadas y, por consiguiente, prevenidas, sancionadas y erradicadas.

En ese marco, al entender de esta forma a la violencia, se presentan algunos errores comunes que pueden escapar a la vista y opacar las demás manifestaciones. De acuerdo con Delgado (2017), este fenómeno puede ser visto desde distintos ángulos y sus causas y consecuencias son múltiples; dando a entender que la violencia no puede ser resumida al daño físico, sino que reconoce la existencia de distintos tipos, haciéndose imperativo hablar de “violencias”.

Por consiguiente, surge la necesidad de tipificarlas, lo cual, puede ser resumido de la siguiente manera:

- a) patrimonial o económica, que afecta la integridad patrimonial de las personas o colectivos; b) sexual, que afecta la integridad sexual de las personas, como en el acoso y la violación; c) psicológica, que afecta su integridad psicológica produciendo trastornos de comportamiento y

percepción; d) física, que daña la integridad corporal de las personas, produciendo golpes, fracturas y hasta la muerte (Martínez, 2016, p. 24).

No obstante, lo que atañe a las violencias no se reduce a su tipología, puesto que hace falta señalar las distintas modalidades que poseen; en especial, los distintos ámbitos bajo los cuales todas las personas están expuestas a ser violentadas. La característica más importante es que estas “modalidades” no se presenta de manera unívoca a algún tipo de violencia en particular, sino que hay una interacción entre algunas o todas ellas (Delgado, 2017). Es decir, en un mismo tiempo y espacio se pueden presentar múltiples violencias. Visto de este modo, “el principal rasgo por el que se puede hablar de violencia desde luego es la producción de daños [...] afectando la integridad física, sexual, psicológica y hasta patrimonial” (Martínez, 2016, p. 15).

A este respecto, el gobierno de México a través de su *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV)*, en sus Títulos II, III, IV y V, reconoce las siguientes modalidades: en el ámbito familiar, laboral y docente, en la comunidad, institucional y feminicida (DOF, 2007). Estas se definirán más adelante. Por último, las violencias como acciones u omisiones ocasionan muchos males al interior de las sociedades, sin embargo, a simple vista parece algo natural, como si así fueran las cosas y que, de alguna manera, determina las formas de relacionarse, hablar o amarse (Solís & Reyes, 2021).

Ahora bien, respecto al término género, también suele ser poco comprendido sobre qué es lo que quiere decir, de hecho, es confundido y empleado con frecuencia como sinónimo de sexo. No obstante, la distinción entre

género y sexo recae en dos aspectos importantes, mientras que al primero de ellos le corresponde un hecho social e histórico, al otro uno biológico.

Sin embargo y, paradójicamente, un hecho conlleva al otro, es decir, a partir de la condición sexuada de las personas (el sexo biológico) se construye el género. Este es un producto de manufactura humana, susceptible a cambios, al cual se le ha atribuido un carácter tácito, un elemento cultural incuestionable (Lamas, 2000).

En lo esencial, el género son las formas, a partir de las cuales se lleva a cabo la socialización de mujeres y hombres, pero estas pueden variar según la cultura, o bien, a través del tiempo. Desde el terreno científico, este concepto sirvió y ha servido para demostrar que dentro de la sociedad, se formulan concepciones, costumbres, atributos, expectativas, etc., que son asociados a las personas de acuerdo a su sexo, y que a su vez tiene la característica de consentir el posicionamiento social que han de tener mujeres y hombres en sociedad, dando pauta al análisis de este proceso como una construcción socio-cultural (Instituto Nacional de las Mujeres, (INMUJERES), 2007).

En sintonía con Lamas (2000),

El género se conceptualizó como el conjunto de ideas, representaciones, prácticas y prescripciones sociales que una cultura desarrolla desde la diferencia anatómica entre mujeres y hombres, para simbolizar y construir socialmente lo que es “propio” de los hombres (lo masculino) y “propio” de las mujeres (lo femenino) (p. 2).

En este sentido, al género le incumbe la construcción de enlaces para llevar a cabo la socialización, distribución y asignación de funciones en los diversos ámbitos de la sociedad: familiares, educativos, laborales, etcétera.

En palabras de Scott (2008):

El género se utiliza para designar las relaciones sociales entre los sexos. Este uso rechaza implícitamente las explicaciones biológicas, como aquellos que encuentran un denominador común para las diversas formas de subordinación femenina en aquellos hechos en que las mujeres tienen la capacidad de dar a luz y los hombres tienen más fuerza muscular. En vez de eso, el término género denota unas determinadas “construcciones culturales”, toda la creación social de las ideas acerca de los roles apropiados para las mujeres y para los hombres (p. 53).

De esta manera, el género “no es simplemente un conjunto de creencias en razón de las diferencias sexuales, sino supone un orden social a partir del cual se organizan el mundo y se establecen formas diferenciadas” (Rocha, 2017, p. 62).

Con base en lo anterior, Bourdieu (2000) precisa que:

La paradoja consiste en que son las diferencias visibles entre el cuerpo femenino y el cuerpo masculino las que, al ser percibidas y construidas de acuerdo a los esquemas prácticos de la visión androcéntrica, se convierten en el garante más indiscutible de significados y de valores (p. 20).

Rocha (2017) señala que uno de los espacios por excelencia donde acontece la construcción del género es dentro del entorno familiar, en virtud de que en este contexto, se formulan expectativas y concepciones que se esperan de las demás personas, incluso, antes de que nazcan. No obstante, a esta socialización se suma lo considerado por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (2016), lo cual advierte que también en los sistemas educativos son perpetuadas las normas de género, ya sea de manera directa o indirecta. Asimismo, cabría añadir la influencia que ejercen los medios de comunicación y otras instancias.

A partir de lo anterior, no se pretende decir que la perpetuación de las normas de género sucede únicamente en el seno familiar o en los centros escolares, sino que, estos dos ámbitos han sido cruciales para su vigencia. Lo anterior, en razón de las múltiples interacciones sociales que las personas realizan

en los diversos espacios. Interacciones en las cuales entra en juego la reproducción del género (masculino y femenino) y, que se presentan desde diferentes aspectos, como pautas de comportamiento, creencias, distribución y asignación de actividades, etc., todo ello, en función del género, que recae esencialmente en la diferencia biológica de los sexos.

Otro aspecto que subyace es la asociación de determinadas nociones respecto a los roles de género, que son atribuidos tanto a mujeres como a hombres, los cuales conllevan a la generación de ciertas concepciones sobre estos mismos, es decir, esta repartición de roles tienen como origen la acuñación de estereotipos que tienen la función de atribuir determinadas características y creencias, y que son compartidas en la sociedad (Álvarez, 2016). Los roles son entendidos como aquel repertorio de tareas o responsabilidades que son distribuidas entre una, varias personas o a un determinado sector de la sociedad; por consiguiente, cuando se habla de roles de género, se está haciendo referencia a todo el conjunto de funciones que es y ha sido asignado a mujeres y hombres, por ejemplo, a las féminas se les atribuye el rol de amas de casa, en cambio, a los varones les corresponde el rol de proveedores del hogar.

La asignación y puesta en práctica de los roles de género son poseedoras de determinadas concepciones, y que sirven a manera de definiciones simples para describir, actuar y pensar los roles, sin tomar en cuenta las características, capacidades y sentimientos de las personas de forma analítica (INMUJERES, 2007). Esto es, los denominados estereotipos de género, que no son más que creencias colectivas “sobre las actividades, los roles, rasgos, características o atributos que caracterizan y distinguen a las mujeres de los hombres”

(INMUJERES, 2007, p. 62). Por poner un ejemplo, “a las mujeres se les ha enseñado a ser sumisas y pasivas; el estereotipo para los hombres implica agresividad, fuerza y dominio hacia las mujeres” (Ruiz & Ayala, 2016, p. 23).

De hecho, los estereotipos sobre cómo unos y otras deben comportarse, las experiencias que refuerzan la conducta estereotípica y la estructura social que apoya la desigualdad de poder entre géneros ha contribuido a que se originen patrones de violencia a lo largo de nuestro ciclo vital (Expósito, 2011, p. 20).

Con base en lo mencionado, se analiza el concepto de violencia de género. Que en lo esencial, este se refiere a aquellos actos u omisiones que se cometen con la finalidad de ocasionar algún daño (físico, psicológico, sexual, etc.) en función del género, es decir, las diferencias sociales que han sido construidas histórica y socialmente entre hombres y mujeres.

La Organización de las Naciones Unidas (ONU), a través de la CEDAW (por sus siglas en inglés), se ha encargado de señalar puntualmente lo siguiente:

La violencia por motivos de género, es decir la violencia dirigida contra una mujer por ser mujer o la violencia que afecta a la mujer de manera desproporcionada. Es una forma de discriminación que inhibe seriamente la capacidad de la mujer de gozar y ejercer sus derechos y libertades fundamentales en pie de igualdad con el hombre. Abarca los actos que infligen lesiones o sufrimientos de carácter físico, mental o sexual, la amenaza de dichos actos, la coacción y otras formas de privación de la libertad, la violencia cometida en la familia o la unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, o la violencia perpetrada o condonada por el Estado o sus agentes, independientemente del lugar en que se comenta (ONU-Mujeres, 2011, p. 56).

En vista de esta definición, habría que considerar algunos de sus elementos. En primer lugar, este organismo subraya los tipos de violencia; en segundo, alude a las modalidades, donde se presentan las múltiples violencias de las que son víctimas las mujeres.

Por su parte, la LGAMVLV, en sus Títulos II, III, IV y V estima las siguientes modalidades: familiar, laboral y docente, comunitaria, institucional y feminicida, las cuales, conceptualiza de esta manera:

Violencia 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 mantenga o hayan mantenido una relación de hecho.

Violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el periodo de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.

Violencia docente: aquellas conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición sexual, académica, limitaciones, y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros.

Violencia 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.

Violencia institucional: son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que diseminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, en el ejercicio de sus funciones, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

Violencia feminicida: es la forma extrema de violencia de género contra las mujeres, producto de la violación de sus derechos, en los ámbitos público y privado, conformada por el conjunto de conductas misóginas que pueden conllevar impunidad social y del Estado y pueden culminar en homicidio y otras formas de muerte violenta de las mujeres (DOF, 2007, pp. 3-6).

Otro aspecto que se considera de las definiciones anteriores, es el que refiere a la suma del Estado como una institución más, que puede incurrir en prácticas que propicien la violencia por razones de género hacia las mujeres. Esta situación es inquietante, ya que, el Estado es o debería ser el garante de seguridad e impartición de justicia de lo que vulnere los derechos de las mujeres por cuestión

de género; a la par, le compete, la planeación y ejecución de medidas pertinentes para su atención, sanción y erradicación.

Por su parte, la Organización de los Estados Americanos (OEA), a través de la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer*, mejor conocida como *Convención de Bélem do Pará* “reconoce que la violencia puede ocurrir tanto en la esfera pública como privada y que el Estado debe garantizar medios expeditos de justicia y condiciones de seguridad” (Cit. en Torres, 2014, p. 123). Asimismo, la intervención del Estado también es esencial en campos de índole educativa, administrativa, relativas a los medios de comunicación y de investigación (Contreras, 1999).

La *Convención de Belem do Pará*, en su artículo 1º exhorta lo siguiente:

Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado (Organización de los Estados Americanos (OEA), 1995, s/p).

Sobre lo anterior, Olamendi (2016) argumenta que:

Al incluir el término “género” en la definición de violencia, la Convención orienta a tomar en cuenta los factores culturales y sociales que colocan a las mujeres en una situación de subordinación, aunado a los estereotipos y valores que determinados grupos le atribuyen a las mujeres (p. 21).

Con base en esto, la UNESCO expresa que:

La violencia asociada al género es una cuestión importante en los países pobres como en los ricos. Alrededor de un tercio de las mujeres de todo el mundo han experimentado algún tipo de violencia física y/o sexual por parte de su pareja, o violencia sexual fuera de la pareja, en algún momento de sus vidas, y menos del 40% ha pedido ayuda en algún momento (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), 2016, p. 49).

Con base en lo anterior, el diseño de instrumentos internacionales y nacionales es una clara muestra de la emergencia que presupone atender la violencia contra las

mujeres por razones de género; más aún, éstos convocan a los Estados parte a otorgarle la correspondiente atención, e inscribir su campo de acción en aquellos espacios cruciales de la socialización, como lo son los centros educativos, el seno familiar o los medios de comunicación.

Torres (2013) argumenta que las expresiones de violencia contra las mujeres son un reflejo de la desigualdad social. A partir de esta reflexión, se puede inferir que dentro de las relaciones sociales existe un trasfondo de gran significación, del cual se advierte que las interacciones entre las personas son las que orquestarán la trama para consentir las diferencias y, de esta manera, conformar el orden bajo el cual hombres y mujeres se van a desenvolver en sociedad, con sus respectivas normas, valores, prohibiciones, etc., en cumplimiento de los roles que desempeñarán.

Tales condiciones de desigualdad son inherentes a lo que ha sido denominado como sistema patriarcal que, “surgido en algún momento de la evolución del periodo Neolítico y como fenómeno muy probablemente vinculado a la larga “revolución agrícola”, desarrolló ideas y prácticas de sometimiento de las mujeres” (Barrancos, 2020, p. 17) En él, se cimienta uno de los aspectos más preocupantes, que es el asociado a la perpetuación y reproducción de los roles y estereotipos de género y su vinculación con la violencia. Este sistema “ha favorecido una estructura social que se basa en la dominación masculina, ligada al uso de la violencia como una potestad de quien está por encima de la otra persona” (Varela, 2020a, p. 52).

Dado que, “una característica de las relaciones de género es que son de poder, en éstas existe una desigualdad en su ejercicio predominando lo masculino

o los hombres; las relaciones se basan en un sistema androcéntrico y patriarcal” (Delgado, 2017 p. 33). Gutiérrez (2016) indica que “estos papeles dañan sobre manera a ambos sexos, ya que restringen su campo de acción en una situación determinada” (p. 55); se hace, pues, “referencia a un orden social basado en la subordinación de las mujeres a la autoridad de los varones” (Palomar, 2014, p. 153). En este aspecto, Bosch (2020) razona de la siguiente forma:

El acoso sexual ejemplifica la esencia del patriarcado: cualquier hombre se puede sentir con derecho a acceder a cualquier mujer, opinar sobre su físico, sobre su vida, su sexualidad, tocarla, manosearla, abordarla sexualmente, haciendo uso de su supuesta superioridad y dominio [...] con la comprensión y complicidad de su género, y utilizando el miedo, la vergüenza y el desconcierto de la víctima como seguro de impunidad (p. 31).

Una cultura basada en una relación desigual, presupone que las condiciones serán en menor o mayor medida desfavorables, para uno o varios sectores de la sociedad. En esta investigación, la violencia de género contra las mujeres figura como elemento distintivo de la cultura patriarcal, “puesto que vivimos en una sociedad en donde el género marca inequidades, principalmente para las mujeres, son ellas quienes generalmente sufren este tipo de violencia” (Ruiz & Castillo, 2016, p. 22).

Guadarrama (2019) (citando a Torres, 2004) expresa que:

La violencia contra las mujeres, cualquiera de sus expresiones - hostigamiento, abuso sexual, violación, maltrato en el interior del hogar-, se sustenta en relaciones de desigualdad y asimetrías de poder presentes en todos los niveles de la organización social, incluida por supuesto la familia (p. 8).

A este respecto, Palomar (2014) expone que las “prácticas y los saberes culturales de discriminación de género están de tal manera “naturalizados” en nuestra

sociedad y han sido tan profundamente internalizados por sus miembros, que lo más frecuente es que no los advirtamos cuando los tenemos delante” (p. 154).³

Como se ha señalado, el género es eminentemente un hecho social y, a su vez, la violencia también lo es, ambos nacen de las relaciones cotidianas. Lamas (2000) enfatiza que la división de género es aprehendida en las actividades del día a día y son empleadas para justificar circunstancias en las que está de por medio la discriminación entre los sexos. Por consiguiente, el adjetivo de “enfermedad de transmisión social” que se emplea en este apartado, para calificar a la violencia de género tiene una relación directa con lo dicho en los párrafos precedentes.

La reproducción cotidiana que se da de ambos elementos (género y violencia), se encuentra supeditada a su transmisión; es decir, mientras que los roles y estereotipos de género sigan vigentes, permanecerá un orden asimétrico y, por consiguiente, la violencia y los ambientes de desigualdad contra mujeres, seguirán siendo normalizados.

1. 2. Panorama y percepción general de la violencia de género en las IES en México: un tema pendiente

La cuantiosa producción académica, incluso gubernamental y de organizaciones internacionales, que se puede encontrar sobre el tema de violencia de género contra las mujeres son una clara muestra de la magnitud de esta problemática, con ella se coincide y reconoce que está presente en todos los ámbitos. Ruiz &

³ Galtung (2016) argumenta algo similar, apuntando que “la cultura predica, enseña, advierte, incita, y hasta embota nuestras mentes para hacernos ver la explotación y/o la represión como algo normal y natural, o posibilita la alienación para vivir aparentando que no se sienten sus consecuencias” (p. 155).

Ayala (2016) argumentan que dentro de las escuelas, sin distinción de nivel educacional, la violencia por cuestiones de género es vivida cotidianamente desde tiempos remotos y, no es más que un reflejo de la cultura patriarcal, que influye de manera crucial en la vida académica, social, familiar y laboral de la mujeres.

Los centros de educación superior no son la excepción, puesto que, en estos la convivencia entre mujeres y hombres puede propiciar la violencia de género, ya que, dentro de los procesos de comunicación subyace la cultura de género, la cual incide en formas de actuar que pueden generarla (Buquet, Cooper, Mingo & Moreno, 2014). En lo esencial, el género es un factor determinante para la configuración de las relaciones sociales entre hombres y mujeres dentro de las instituciones educativas y, cabe recordar, que éste presupone un orden desigual.

Se trata entonces, de observar a los centros escolares, en este caso, las IES, como espacios en los cuales la reproducción de la violencia está presente. En este sentido, Mora (2010) ha identificado tres factores de riesgo que dan pauta a las expresiones de violencia de género en los diferentes contextos educativos. El primero de ellos apunta a los estímulos del entorno y el ambiente, materializado en el aula u otros espacios; en segundo lugar, se encuentran los ambientes disparadores de violencia, como suele suceder ante la falta de una normatividad clara, en la impunidad o control del poder; por último, la presión grupal, que logra visualizarse en aquellas situaciones de interacción susceptibles y potenciadas a generar violencia.

Las formas en que la violencia de género se manifiesta en las IES son múltiples, unas sutiles, otras más obvias, unas más difíciles de identificar y otras no tanto, presentándose a manera de “chistes machistas, comentarios misóginos,

acoso en las aulas y en los pasillos de parte de los compañeros, docentes, personal (administrativo) y trabajadores, *mansplaning*, amedrentamiento, humillación e intimidación” (Mingo, 2020, p. 8); sin importar cuál y cómo, la violencia de género “está tan naturalizada en la sociedad que muchas veces no se percibe como tal, por el contrario, se justifican comportamientos agresivos” (Ruiz & Ayala, 2016, p. 27), y discriminatorios.

Estos comportamientos se enseñan, se aprenden y se reproducen cotidianamente en los centros de enseñanza superior, claro, sin olvidar que toda persona que ingresa a una IES, previamente ya ha sido socializada desde la esfera familiar, comunitaria, etc. Ahora bien, Mora (2010) apunta que, en contraposición del currículo explícito, “es a través del currículo oculto⁴ que se establecen estructuras lógicas y condiciones de discriminación, desigualdad, subvaloración, violencia, negación e invisibilización” (p. 38).

Esto significa que en la práctica docente o fuera de ella, también puede darse la incorporación de las concepciones de género respecto a las mujeres, lo que puede fructificar y reafirmar las identidades, atributos, estereotipos y roles (Mora, 2010).

⁴ Es importante distinguir entre el currículo explícito y el currículo oculto: “El primero hace referencia a documentos escritos, que por lo común, proveen a docentes y personal directivo un marco orientador sobre determinado proyecto educativo (objetivos, contenidos, estrategias); mientras que el segundo, lo configuran todos los mensajes que se aprenden y circulan en la escuela sin que medie una pretensión explícita o intencional, y de cuya transmisión pueden ser conscientes o no el personal docente y el estudiantado; está formado, entre otros elementos, por creencias, mitos, principios, normas y rituales que, de manera directa o indirecta, establecen modalidades de relación y de comportamiento de acuerdo con una escala de valores socialmente admitida” (Flores & Espejel, 2015, p. 131).

En relación a lo anterior, Flores & Espejel (2015) manifiestan que “algunas investigaciones revelan que el personal docente no es consciente de la influencia que sus creencias acerca del género tienen en sus prácticas docentes” (p. 133).

Mingo (2016) en su estudio con estudiantes de tres diferentes facultades de la UNAM, devela que “un docente afirmó en clase que la violación sexual de la que son objeto las mujeres en distintos espacios sociales es atribuible al comportamiento de las propias mujeres” (p. 5). Esto último, responde a que a las mujeres “se les ha representado como poseedoras de cualidades peligrosas para la fortaleza de los hombres, tales como seductoras, carnales, curiosas” (Mingo, 2020, p. 5); en otras palabras, estereotipos en su mayor expresión.

Lo anterior, corrobora que los y las docentes al interior de las aulas reflejan, comparten y transmiten estereotipos de género sobre circunstancias determinadas, dejando entrever la concepción tradicional de juzgar y señalar a las mujeres como las culpables; en otras palabras, se revictimiza.

Los juicios de tal naturaleza suelen ser empleados como algo irrisorio en el salón de clases, con o sin presencia de mujeres; sin embargo, lo que hay detrás y delante de estos juicios son estructuras sociales y mentales, que legitiman y perpetúan el sistema patriarcal. Y, en consecuencia, estas concepciones, estos estigmas son interiorizados, asimilados y puestos en práctica por quienes los acogen como verdaderos, como algo ya dado.

Un estudio más, pero esta vez de Evangelista (2017) y circunscrito en cuatro universidades públicas del sureste mexicano,⁵ afirma que la violencia de género, en su forma de hostigamiento y acoso sexual:

comúnmente inicia en el salón de clases, puede escalar a otros escenarios y contextos: los patios pero sobre todo las oficinas y cubículos del personal docente. Se identificó que las actividades deportivas, las salidas a campo y los laboratorios favorecen los comentarios y las miradas morbosas y hasta tocamientos (p. 4).

Seguramente, no habrá razones para no pensar que esta clase de situaciones y contextos también sucedan en las universidades privadas mexicanas.⁶ La generalización puede y suele ser problemática, no obstante, cuando se trata de violencia de género hacia las mujeres, la generalización es tan apropiada como la afirmación de que todas las IES en México no han logrado erradicar esta violencia que acontece en su interior.

Las investigaciones en torno a la violencia por razones de género en las IES en México es vasta,⁷ tal y como puede apreciarse en la diversa producción académica que hay sobre ella,⁸ especialmente, la que refiere sobre qué es lo que

⁵ Universidades de Tabasco, Chiapas, Quintana Roo, Yucatán y Oaxaca.

⁶ Es inteligible que en las IES privadas existe la violencia de género, pero no es la línea central de la investigación.

⁷ Buquet, Cooper, Mingo & Moreno (2014) señalan que “En las universidades, la polémica sobre discriminación de género se volvió un asunto conflictivo hacia finales del siglo pasado. Esto no significa que antes de esa época no se hubiera cuestionado la situación de las mujeres en los espacios académicos, sino que la disputa y la polémica tomaron en ese momento dimensiones mundiales. En prácticamente todas las instituciones de educación superior (IES) del llamado “Primer Mundo” se llevaron a cabo estudios para determinar el estatus de los sectores femeniles e indagar sobre los problemas que afectan de manera diferencial la vida de las mujeres en todos los ámbitos de la experiencia universitaria, con especial atención en el estudiantado y el personal académico” (p. 23).

⁸ Como se señala, la producción es rica, sin embargo, conviene enfatizar que en este apartado solo se retoma una parte de esa literatura, que se puede encontrar sobre la materia (libros, artículos, diagnósticos, notas periodísticas, etc.), por lo que se consideran solamente algunas investigaciones y escritos, con la finalidad de construir y exponer un panorama general sobre la violencia de género en las IES en México. En tal sentido, cabría mencionar que en este mismo apartado y, a criterio de quien escribe, los datos, los hechos, los ejemplos, las interpretaciones y

están haciendo o no las IES para mitigar esta problemática, así como, dar cuenta de los contextos de violencia de género hacia las mujeres en estas instituciones. Además, del surgimiento de colectivas estudiantiles femeninas, que buscan hacer visible lo que parecía invisible o era silenciado, por medio de diversas estrategias de manifestación y denuncia.

En ese marco, Barreto (2017) indica, por un lado, que son las investigaciones académicas en particular, las que proporcionan los escasos datos disponibles sobre esta problemática. Además, señala que a pesar de la adopción de mecanismos en materia de género, para el caso de la UNAM no se garantizó el acceso a información relativa al tema (como cifras de denuncias, o bien, su resolución).

Esto último, sirve a manera de ejemplo de cómo la UNAM que, a pesar de ser reconocida internacionalmente y erigirse en un referente académico para las demás universidades mexicanas, se coloca en evidencia ante la carencia de un sistema de datos de libre acceso para consultar cifras de denuncias, o si hubo alguna resolución al respecto. Lo anterior, se considera que es un obstáculo que entorpece el derecho de la comunidad para conocer e informarse. Asimismo, se pone en entredicho el sentido de justicia que habrían de tener las universidades, en situaciones que vulneran los derechos de las mujeres universitarias por razones de género.

aportaciones que se exponen al interior de él, sirven a manera de radiografía de la violencia de género en los centros de educación superior en el país y, que tiene la intención de proporcionar esa suerte de “panorama general”, para entender y reconocer dicha problemática con sus limitantes y posibles alcances.

Tal situación da cabida a reflexionar y preguntarse si este tipo de contextos también están presentes en otros centros de enseñanza superior; las evidencias y experiencias son más que suficientes para confirmarlo, porque no se “trata de una problemática aislada o específica de alguna institución en particular, sino que se está presentando de manera medianamente frecuente en este tipo de espacios” (Varela, 2020a, p. 54).

En un primer momento, habría que puntualizar que las universidades públicas y privadas, no se han ocupado y preocupado de fondo en la problemática de la violencia de género dentro de sus instalaciones.⁹ Todo ello, a pesar de los esfuerzos multilaterales que distintas instancias -desde los organismos internacionales y nacionales- han impulsado para el arreglo de tal problemática. Por ejemplo, la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), en su diagnóstico *La educación superior en el siglo XXI. Líneas de desarrollo* de 1999, hizo un llamado, con una serie de propuestas para el mejoramiento de calidad en las IES con miras hacia el 2020 (Rodríguez, 2018).

De dicho diagnóstico, Rodríguez (2018) destacó diez rasgos, de los cuales aquí interesa destacar tres, a saber:

- 6) Las IES cuentan con los recursos humanos necesarios para realizar sus funciones con calidad.
- 7) Las IES cuentan con recursos materiales y económicos en la cantidad y con la calidad, la seguridad y la oportunidad necesarias para el desarrollo eficientes de sus funciones.

⁹ Salvo algunas excepciones, por ejemplo, para el caso de las IES públicas, la UNAM con su Coordinación para la Igualdad de Género y el Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG), o la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) y su loable trabajo desde la Defensoría de los Derechos Universitarios (DDU) en materia de género, como es la creación de la RED contra violencia de género en las IES “Reconstruir” en marzo de 2022 (Huacuz, 2022), entre otros casos.

8) Las IES cuentan con estructuras organizacionales, normas y sistemas de gobierno que favorecen un funcionamiento eficiente, congruente con sus naturaleza y misión (p. 1019).

En su momento (1999), tales expectativas parecieran alentadoras; sin embargo, cuando se elabora el presente trabajo, dichas expectativas se avizoran todavía lejanas para algunas universidades, en mayor o en menor grado. En el 2019, Polin, para *Animal Político*, aducía que

las universidades públicas estatales viven en crisis. Once de ellas están quebradas y muchas otras sufren penurias para cubrir sus obligaciones financieras y de nómina. De las 35 que existen, son pocas las que funcionan de forma ordenada. Casi todas levantan la mano año con año para pedir dinero extra para cerrar el año (Polin, 2019, s/p).

Es imperativo remitirse a cuestiones como las anteriores, en primer lugar, puesto que es ahí donde se detectan los escenarios que en algún momento se anhelaban sobre ámbitos en particular; las universidades como referentes académicos, con altos estándares de calidad, organigrama y normatividad universitaria pertinentes, etc. En segundo, que la penuria económica por la que transitan las universidades públicas rebasa con creces el panorama que se tenían hace algunos años.

Dicho lo anterior, se puede inferir que la falta de instancias, normatividad, protocolos o acciones afirmativas para mitigar la violencia de género y lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, se han convertido en un reto que, en su mayoría, las universidades públicas no han logrado sortear, debido, en parte, a circunstancias de índole económica. No obstante, otros aspectos aparte del económico, se suman también a esta apreciación, como lo son la falta de reconocimiento de la violencia de género en las IES y la carencia de una

coordinación de la normatividad universitaria, respecto a lineamientos, acuerdos y ordenamientos internacionales y nacionales.¹⁰

En primer término, la ausencia protocolaria puede ser explicada en los términos de esta última apreciación. Datos más concretos sobre el particular son los que Varela (2020a) registra, respecto a la existencia de protocolos o no en las universidades públicas del país, en su investigación apunta que:

De un total de 35 universidades, casi la mitad, 49 %, no cuenta todavía con ningún protocolo para atención en casos de violencia de género. En cuatro de estos casos (Coahuila, Jalisco, Sonora y Zacatecas) aparecen notas periodísticas en donde se anuncia que “se está en proceso” de elaboración de protocolos. Solo 28 % de las universidades (diez en total) tienen un protocolo formal de atención, y ocho (23 %) tienen instrumentos parciales (p. 58).

Pese a esto, Ayala & Ruiz (2016) localizan un acuerdo, en el que se advierte que ya desde el 2002 entre el INMUJERES y la ANUIES se “formalizó el compromiso interinstitucional de promover la incorporación de la perspectiva de género en las políticas, planes, programas y proyectos de las instituciones de educación superior en el país” (Ayala & Ruiz, 2016, p. 26). Para que acciones de tal naturaleza sean efectivas, es necesario cumplir requisitos cruciales. Guadarrama (2019) razona en uno de ellos, estableciendo que las IES

tienen la obligación de reconocer los tratados internacionales y la legislación mexicana, y de revisar, o modificar, cuáles son los mecanismos y herramientas que tienen para -desde su competencia- prevenir, atender, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos de las mujeres

¹⁰ En esta aseveración, cabría señalar que las tres apreciaciones: económica, carencia de coordinación en la normatividad y falta de reconocimiento de la violencia de género, no pueden ser hechos aislados y, quizá, en muchos o todos los casos, indisociables, porque se producen a la vez; o bien, uno es consecuencia del otro. De cualquier forma, para que haya una mejor comprensión de lo que se quiere decir, se considera pertinente tratarlos de forma individual. En ese marco, también habría que puntualizar que estas tres apreciaciones tampoco son las únicas, ya que hay otras que pueden ser consideradas, como la revictimización de las denunciantes, la falta de alguna unidad, coordinación o programa especializado en la atención a víctimas de violencia de género, etcétera.

en los términos que establecen los tratados internacionales y las leyes nacionales, como la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, aunque al día de hoy no se haya podido establecer la obligatoriedad de dichas normas al interior de las IES para crear las condiciones y herramientas que erradiquen la violencia (p. 7).

Langle (2016) ubica un compromiso con similares causas al acordado entre la ANUIES y el INMUJERES. Esta autora advierte que desde agosto de 2009, la Reunión Nacional de Universidades Públicas, a través de su Declaratoria titulada *Caminos para la Equidad de Género en las Instituciones de Educación Superior*, convocaba a las universidades a adoptar medidas para la transversalización de la perspectiva de género; así como, recalcar la responsabilidad que tienen en la materia, desde acciones que van encaminadas al mejoramiento de la normatividad, inclusión del lenguaje con perspectiva de género, la ejecución de diagnósticos y estudios que den cuenta de las dinámicas sociales, concientización sobre el tema entre la comunidad universitaria, poner un alto a la violencia de género en las IES, entre otras.

Todas ellas, cuestiones ya también planteadas en la reciente Ley General de Educación Superior (LGES) de 2021, recurso normativo de carácter nacional que obliga a las IES la aplicabilidad de una batería de 77 artículos, entre los cuales algunos versan en torno a la prevención, seguimiento y atención de la violencia por razones de género (Gutiérrez, García & Rodríguez, 2022).¹¹

En conclusión, la negatividad, omisión, falta de coordinación y consideración de los mecanismos internacionales, nacionales e institucionales, también forma parte de los retos y obstáculos que las IES deben trabajar para

¹¹ Para mayores detalles sobre la LGES, véase (Gutiérrez, García & Rodríguez, 2022).

hacer frente a la violencia de género. Habría que añadir que la elaboración de protocolos sí es un avance sustancial, sin embargo, eso no significa que dichos instrumentos garanticen el acceso a la justicia.

Varela (2020b) pone en evidencia lo anterior, al revelar que en la Universidad Autónoma de Guanajuato (UG), el Protocolo para la atención de violencia de género (creado en octubre de 2017) aparece como ineficiente, lo cual se vio reflejado en “agosto de 2018, cuando un grupo de estudiantes ofreció una rueda de prensa en el patio de la universidad, donde declaró públicamente que existen casos de acoso por parte de profesores de la universidad” (Varela, 2020b, p. 14).

Dicho lo anterior, se puede tomar en cuenta uno más de los obstáculos y retos: la falta de reconocimiento, por parte de las autoridades universitarias y mismos sectores de la comunidad, de la violencia de género como un problema social¹² que aflige en todos los ámbitos de la sociedad, y del cual las universidades no son ajenas. Así lo expresa Varela (2020a): “un problema, quizá el más grave que la falta de instrumentos adecuados y su visibilización, es que las universidades, en general se niegan a reconocer la existencia del problema de la violencia de género en su interior” (p. 66).

¹² Dicho sea de paso, para que un problema social sea reconocido como tal, “debería existir un amplio consenso entre los miembros de una sociedad sobre la determinación de cuáles son los problemas sociales. Por otra parte, se debe poder identificar a los grupos sociales que definen la existencia de un problema social, ya que ellos son los más interesados en su solución” (Bosch & Ferrer, 2000, p. 9). Para el caso de la violencia de género en las IES, la evidencia es contundente, mujeres y colectivas han demandado por años que esta violencia es un problema al interior de las IES. En ese tenor, cabría preguntar, si es que también las autoridades universitarias visualizan a la violencia de género como un “problema social” o no, o bien, qué tanta seriedad le otorgan para dar con su solución.

La negación e invisibilización de la violencia de género dentro de las IES en México puede plantearse como una constante al interior de estas, dando lugar a la adopción de actitudes insensibles e inconscientes.

Estas actitudes obstaculizan e impiden conducirse sin titubeos hacia el reconocimiento veraz y conciso, de que la violencia por motivos de género es una realidad que está afectando a las universitarias. De tal forma que, esto ha llevado a las universidades a evitar a toda costa hablar sobre el tema externamente o, peor aún, ni siquiera se han preocupado de tratarlo seriamente de forma interna; por ejemplo, en foros u otras estrategias que inviten al diálogo (Varela, 2020b, p. 29).

Un motivo por lo que sucede esto se puede encontrar en lo señalado por Bosch (2020), quien arguye que una de las razones por las que esto ocurre y donde se puede rastrear su origen es la extrañeza (poca presencia, en términos cuantitativos) de denuncias, situación que sirve a las autoridades como justificación para no tomar cartas en el asunto y, más bien, observarlo como algo pasajero y efímero, sin importancia mayúscula.

Pero, lo que muchas veces no logran comprender o no quieren comprender las autoridades universitarias, es que “esta falta de reconocimiento de la violencia va acompañada de una falta de denuncias” (Ruiz & Ayala, 2016, p. 25). Evangelista (2017), para el caso del sureste mexicano, ratifica algo similar; la “ausencia de una respuesta institucional ante las pocas denuncias que se presentan” (p. 338).

Para el caso de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (UMSH), Gamboa (2019) subraya que “la gran mayoría de las denuncias optan por

desistir del proceso movidas por el hartazgo de la espera, la frustración por la dilación inexplicada y por la nula penalización y castigo de los agresores” (p. 216). Esta autora expresa que al interior de la UMSNH, se tiene conocimiento cabal de la falta de confianza que tienen las estudiantes (víctimas de acoso), respecto a las autoridades e instancias (que en teoría y en la práctica, deben velar por los derechos de la comunidad estudiantil), como lo es la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios Nicolaitas; inclusive, antes de que el protocolo fuera aprobado en el 2016 y que las denunciadas siguieran la ruta establecida, continuaban prácticas de dilación, revictimización, incredulidad e intentos de persuasión para no continuar con la demanda (Gamboa, 2019).

Ruiz & Ayala (2016) puntualizan que para dar un seguimiento oportuno a las denuncias es importante contar con personal capacitado.¹³ En ese sentido, el problema se vuelve más difícil; además, habría que añadir que tal situación se torna todavía más compleja cuando no se cuentan con las instancias pertinentes, sensibles y autónomas para mitigar la violencia de género, que trabajen y atiendan las demandas y situaciones con total imparcialidad, evitando a toda costa conflictos de intereses, otra más de las constantes.

Una hipótesis que podría dar respuesta a esto último, es la que se puede encontrar en los lazos sociales que docentes, personal administrativo, autoridades y colectivos de diferentes áreas construyen a lo largo de su trayectoria laboral en las IES; es decir, y se toma como ejemplo a las y los docentes, la relación de este sector con la Universidad es de tipo laboral; en cambio, la relación con el

¹³ Asimismo, estudiantes del sureste mexicano coincidieron en que es esencial que el personal estuviera capacitado (Evangelista, 2017).

estudiantado es educativa. En más de las ocasiones, la relación de tipo laboral que tiene el sector docente logra encaminarse a la fabricación de lazos con otros sectores universitarios (entre personal directivo, administrativo y, desde luego, con el propio estudiantado), esto se explica con dos sencillas razones: el tiempo y el influyentismo.

El tiempo va a ser un factor determinante, para que las figuras docentes fabriquen una suerte de redes de contactos entre el organigrama universitario, creando lazos sociales que involucran elementos de carácter emocional, afectivo o de otros intereses.

Por otro lado, las y los estudiantes no corren con la misma suerte, la relación educativa que adquieren con la Universidad es finita, es temporal, en algún momento, no muy prolongado, finalizará. Sin embargo, la relación que adquieren las y los docentes también es finita, aunque mucho más prolongada que la del sector estudiantil.

En ese sentido, se puede explicar por qué las denuncias por diversas manifestaciones de la violencia de género no prosperan y no llegan a una conclusión satisfactoria para la parte denunciante. La explicación se encuentra en lo que se mencionó anteriormente, cómo el sector docente logra hacerse de redes de contactos, que a su vez, estos tienen todavía más enlaces, creándose un entramado interconectado con los múltiples sectores. Por ejemplo, cuando un docente es señalado o denunciado por ejercer violencia de género sobre una estudiante, este primero puede hacer uso de sus personas allegadas para frenar o encubrir dicha denuncia o, peor aún, quizá el profesor no necesita entablar una relación directa con su contacto para inhibir la denuncia, sino que, este último, al

constatar una situación que afecta al primero, emplea sus propios mecanismos, para que la denuncia no tenga la efectividad deseada.

Las razones por las que no prosperan las denuncias de este tipo son variadas y añejas, por ejemplo, porque tal docente es amigo del o la encargada de tal dirección, unidad o coordinación; porque hay influyentismo y conflicto de intereses; porque tal docente otorga prestigio a la Universidad y sería una pena verle señalado o denunciado por acoso y, en consecuencia, sancionado o separado de sus cargos y, quizá otras tantas razones más.

Un ejemplo de ello es la nota dada a conocer por *Animal Político*, sobre la UNAM, la cual menciona lo siguiente:

El presidente del Tribunal Universitario de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), Eduardo López Betancourt, afirmó que las denuncias por violencia de género en la institución no prosperan ni llegan a la máxima instancia debido a la complicidad entre directivos y profesores, así como otros “intereses creados”. En su página de Facebook, el presidente del Tribunal Universitario señaló que hay profesores de la UNAM acusados de violencia de género que son protegidos por directores de escuelas, facultades y agrupaciones sindicales, y que las denuncias no llegan hasta el organismo que dirige, encargado de imponer sanciones según la legislación universitaria (*Animal Político*, 2019, s/p).

Otra situación que puede constatar esto es la acaecida en la UG, Varela (2020b), apunta que la verticalidad con la que se maneja la universidad sirve para que prácticas como el influyentismo y conflicto de intereses obstaculicen la resolución de las denuncias, en contra de docentes por acoso sexual. De aquí se destaca, que las estructuras u organigramas universitarios que se rigen bajo una verticalidad, presentan las condiciones idóneas para evitar que las denuncias sean tomadas en consideración.

Desde un inicio de este apartado, se precisó que la incorporación de la perspectiva de género fungía también como elemento a considerar para alcanzar

la equidad de género. Sin embargo, los procesos para institucionalizar la perspectiva de género en las IES también representan serios obstáculos que impiden su materialización. Tal parece que los esfuerzos “aislados” de instancias como el Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG)¹⁴ de la UNAM, que al constituirse como programa académico, encuentra limitaciones para impulsar la perspectiva de género, en razón de que no es una instancia facultativa en la toma de decisiones que incumben a la política educativa y organizacional de la universidad (Barreto & Flores, 2016).

Para fines de esta investigación, cabría colocar sobre la mesa aquellos contextos y espacios externos donde se llevan a cabo actividades de carácter académico, y que se asocian con la formación educativa superior y profesional de estudiantes pertenecientes a ciertas áreas de la educación, como es el caso de las licenciaturas o especialidades afines a las ciencias de la salud, como medicina.

Estudios como el de Villanueva (2019), evidencian que dentro de las instituciones externas a las universidades, particularmente en las que alumnas de medicina continúan su formación, como es el caso de los hospitales escuela, son también espacios en los que la violencia de género es una constante. En este texto, la autora reúne los testimonios de distintos estudiantes de ambos sexos de diferentes latitudes de la República Mexicana (entre ellas Zacatecas, Durango,

¹⁴ “Hace 28 años, se creó el entonces innovador Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG). En 2017, el Consejo Universitario aprobó la transformación del Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG) en el actual Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG) dándole un mayor impulso a su relevante tarea de aglutinación y formación de expertos que estudian con seriedad y rigor este fenómeno social, así como los mecanismos para erradicarlo” (Pruneda, 2020).

Baja California, etc.), para constatar que la discriminación por razones de género hacia las internas está presente en estos espacios.

Se determina que los varones, a diferencia de las mujeres, están más expuestos a ser reprendidos y castigados de diversas formas, pero que esta visión llega a eclipsar las distintas formas, bajo las cuales son violentadas y castigadas las mujeres. Estas adquieren matices de género, dando lugar a actitudes discriminatorias y prácticas sexistas, por ejemplo; que los especialistas, residentes y mismos internos consideran a las internas como meros objetos sexuales, por los que hay que competir y conquistar; se hacen señalamientos respecto a la supuesta incapacidad intelectual de las mujeres, por querer transitar en campos de la medicina dominados por los hombres, como la cirugía o traumatología, instándolas a seguir campos como la dermatología u oftalmología, ya que, exigen “menos esfuerzo” y, para que en su condición de mujer y de género puedan dedicarse a los roles tradicionalmente establecidos.

De igual manera, situaciones en las que se experimentan el acoso u hostigamiento sexual de formas sutiles o explícitas, o bien, prácticas en las que los atributos físicos también juegan un rol importante (Villanueva, 2019). Con lo anterior, se pone en evidencia que el acceso de las mujeres a determinadas áreas del conocimiento se ve entorpecido y trastocado por rubros que concierne al género. Pero esto no solo sucede en cuestiones de índole educativa, sino que, también escala a instancias de tipo laboral, político, deportivo, etcétera.

En esta dirección, habría que pensar en torno a situaciones similares a la anterior, pero que suceden en contextos rurales o comunitarios, lejos de las grandes urbes, como fue el caso de la joven Mariana Sánchez, estudiante de

medicina de la Universidad Autónoma de Chiapas (UNACH) y prestadora de servicio social en una clínica ubicada en una comunidad de Ocosingo, en el estado de Chiapas, y quien fuera hallada sin signos de vida en su cuarto el 28 de enero del 2021 (Pérez, 2021).

Este hecho, pone de relieve las condiciones a las que están expuestas las estudiantes fuera de las universidades, pero cumpliendo con su formación académica, porque, como señalan los medios, “después de que una noche de noviembre un compañero borracho forzara su cuarto para abusar de ella, la estudiante había acudido a la policía y puesto una demanda por acoso y abuso sexual” (López, 2021) en contra de uno de sus compañeros. No obstante, tras recurrir a presentar su denuncia ante la Fiscalía General del Estado y después a la Secretaria de Salud fue ignorada (Guerrero, 2021), “el primero mostró indiferencia por el caso y la segunda solo le ofreció un mes de vacaciones” (ABC Internacional, 2021).

Lo que problematiza más este hecho, es que la joven aspirante a ser médica, sí se acercó a las autoridades de la UNACH, para advertir y denunciar que estaba siendo violentada en la clínica donde realizaba su servicio social, y con la finalidad de solicitar un cambio de destino. Sin embargo, Mariana fue nuevamente ignorada y su petición no obtuvo respuesta (Guerrero, 2021). Por lo que, casi a menos de un mes de que Mariana fuera encontrada muerta, “estudiantes y colectivas feministas tomaron las instalaciones de ciudad universitaria de la Universidad Autónoma de Chiapas (UACH), ya que la institución no ha resuelto a totalidad las demandas que presentaron a raíz del feminicidio de la doctora Mariana Sánchez Dávalos, ocurrido el 28 de enero” (Pérez, 2021, s/p).

En un primer momento, el caso de Mariana fue catalogado como suicidio, sin embargo,

mediante un comunicado, la Fiscalía General del Estado de Chiapas informó que ya investigan los hechos conforme al protocolo de feminicidio; asimismo, afirmó que el cuerpo de Mariana no presentaba síntomas de tortura o agresión sexual al momento de encontrarla, e indicó que la causa de su muerte fue por asfixia (Jiménez & Rangel, 2021, s/p).

Días después, “un juez de control vinculó a proceso al médico Fernando “N”, como probable responsable del delito de hostigamiento sexual en contra de Mariana” (Henríquez, 2021). Este es un hecho enigmático, que ilustra de forma asertiva que las universidades incurren en la omisión de las peticiones o exigencias, que estudiantes como Mariana presentan ante instancias universitarias.

Otros lances cometidos en contextos rurales, pero que esta vez involucran a estudiantes de educación superior de universidades interculturales del sureste mexicano (Tabasco, Oaxaca, Chiapas y Quintana Roo), se encuentran ubicados en un escrito de autoría de Evangelista, del cual se extraen situaciones que son experimentadas por las jóvenes estudiantes. Por ejemplo, entre los hallazgos testimoniales de Evangelista (2017), se puede resumir que, al interior de las localidades rurales, donde las estudiantes hacen actividades de vinculación, son objeto de discriminación por cuestiones de género. A las estudiantes se les incita a cuidar su vestido, para evitar provocaciones; además, se resalta que al momento de realizar sus actividades académicas, las mujeres habrían de ser acompañadas por compañeros, con el supuesto de “mayor seguridad”.

Para el caso de la Universidad de Guanajuato (UG), Varela (2020b) llega a sugerentes conclusiones. Esta autora manifiesta que ciertos aspectos que caracterizan a una sociedad, pueden influir de alguna manera en la percepción

que se tiene sobre cuestiones de violencia de género dentro de las IES, tales como: el conservadurismo, la política y aspectos que atañen a la moral y lo religioso, concediéndoles un talante de elementos a tomar en cuenta en su análisis, que determinan de algún modo el por qué en la universidad había tan poco conocimiento sobre el tema, y las casi nulas muestras de apoyo; así como, la falta de tradición de protesta, de agencia estudiantil.

En contraposición a lo anterior, se encuentran universidades que por su tradición de protesta han logrado trastocar e incomodar a las propias estructuras y comunidades universitarias bajo distintas banderas, exigiendo mejores servicios, condiciones educativas y laborales (ya que, la escalada de demandas puede llegar hasta el personal académico y trabajador en general, no solo en la estudiantil), poner fin a la violencia y, ahora, de manera más acelerada, de la violencia de género. Por ejemplo, la UNAM, institución que contienen un largo y patente historial de tradición de protesta en México, y que tiene tras de sí un reconocible recorrido en el combate de la violencia de género.

Sobre ella, Barreto & Flores (2016) destacan que el surgimiento de la Red No Están Solas (REDNES), colectiva de estudiantes, trabajadoras y docentes de la UNAM, ha trascendido como agrupación por su posicionamiento político en cuanto a la violencia por razones de género, encauzando acciones para ejercer presión “desde la base” (tal y como se nombra en su estudio), exigiendo que las denuncias sean atendidas, tales como “acciones directas de protesta en los espacios universitarios contra agresores señalados” (Barreto & Flores, 2016, p. 208). Igualmente, la REDNES:

desde su surgimiento se ha preocupado por dar acompañamiento a estudiantes que deciden hacer una denuncia para favorecer en ellas la fortaleza requerida al lidiar con los obstáculos que hay que vencer y así lograr que las quejas sean atendidas dentro y fuera de la institución (Mingo, 2020, p. 9).

Cuestión que puede constatarse con la aparición en mayo del 2016, de la Asamblea Feminista (AF) de la Facultad de Filosofía y Letras (FFyL) de la UNAM, colectivo de mujeres que surge con motivo de hacer visible el acoso sexual del que fue víctima una estudiante en una asamblea por parte de un asistente, y que ante la negativa de la asamblea de tomar cartas en el asunto, a pesar de que sí hubo denuncia, decidieron conformarse como una colectiva feminista, con miras a atender la violencia de género en la FFyL (Mingo, 2020).

De esto se desprende, que las universitarias y colectivas estudiantiles son punta de lanza para la consecución de la equidad de género en las IES, en gran medida porque son las primeras en sufrir episodios de violencia de género, pero también son las primeras en impulsar acciones para que sea visualizada por toda la comunidad universitaria.

Para dicho objetivo, las estudiantes organizadas o no, se han apropiado de diversas formas de protestas y manifestación, tan efectivas como reveladoras, como los paros en sus respectivas escuelas, los escraches,¹⁵ tendaderos (Mingo, 2020) y, de forma más reciente, “un día sin mujeres” (el cual tiene lugar el 9 de marzo, un día después del Día Internacional de la Mujer), que tiene como principio

¹⁵ El escrache “es un repertorio de protesta utilizado para denunciar a sujetos particulares, generalmente está acompañado de otros repertorios, por ejemplo: marchas, mítines, entre otros. Sin embargo, lo que caracteriza al escrache es que busca denunciar socialmente a personas que hayan ejercido algún tipo de violencia con otras y otros” (González, 2019, p. 174).

la ausencia física en forma de protesta de las mujeres en los centros laborales, educativos, públicos, etcétera.

Varela (2020a), después de recopilar y analizar un conjunto de 171 noticias de carácter periodístico, abarcando el periodo de 2004 a 2018, llegó a cuatro conclusiones, pero la que interesa aquí es la que se nombra enseguida: “en los últimos años han cambiado las condiciones estructurales, que han permitido que se extienda la cultura de la denuncia, y que lo que antes se callaba, ahora sea expuesto al público” (p. 55). En este mismo estudio, aduce que las “denuncias han tenido mayor eco en los medios de comunicación, especialmente en los digitales” (Varela, 2020a, p. 57).

Tales fueron los cambios en las condiciones, que, inclusive trascendió a instituciones como El Colegio de México (COLMEX), institución de renombre internacional y líder en estudios sociales en México y Latinoamérica. Los hechos de violencia de género dentro del COLMEX fueron abanderados bajo el *#AquíTambiénPasa* (El Sol, 2018), con el cual, las estudiantes expusieron y evidenciaron en redes sociales e instalaciones escolares casos de violencia de género.

En otro estudio, Varela (2020b) razona que en marzo de 2019, la vida artística y académica en México pasó un periodo convulso, proveniente desde el espacio digital. Así, a través del movimiento *#MeToo* y, en particular, el *#MeTooAcadémicos*, mujeres denunciaban casos de acoso.

Como pudo constatarse en este apartado, la violencia de género hacia las mujeres universitarias es una realidad que se vive dentro y fuera de las IES, muchos son los ejemplos de casos de este tipo de violencia, sin embargo, aquí se

toman solamente una minúscula parte de ellos. Se constata que esta problemática sigue siendo un tema pendiente que las universidades no han logrado resolver, no se pretende decir que estas instituciones por sí solas solucionarán en su totalidad dicha situación, sin embargo, sí pueden crear y aplicar mecanismos para su prevención, sanción, erradicación e, inclusive, su investigación; no obstante, los esfuerzos no han sido suficientes, o bien, nulos.

Múltiples son los obstáculos que impiden la aplicación de protocolos o la creación de éstos, asimismo, de centros de atención de denuncias y que estas mismas prosperen, entre otras cosas, lo cual se ve reflejado en la creciente visibilización y demanda por parte de las universitarias de poner un alto a la violencia de género.

CAPÍTULO II

LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ZACATECAS FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO: UN TEMA PENDIENTE

Este segundo capítulo tiene por objetivo analizar y reflexionar en torno al contexto de la violencia de género hacia las mujeres dentro de la UAZ, durante el periodo de 2017-2020. En un primer momento, se hace referencia de forma general al contexto de violencia de género en la entidad; de esta forma, se presentan algunas cifras que fueron obtenidas por medio de la página web del BANEVIM;¹⁶ a su vez, se reflexiona y se exponen algunas ideas en torno a esos datos, con la finalidad de generar un esbozo sobre dicha problemática en el estado.

Enseguida, se menciona cómo se ha venido manifestando y desarrollando la violencia de género dentro de la UAZ, es decir, se parte de la premisa de que esta violencia se encuentra latente al interior de las Unidades Académicas de la máxima casa de estudios del estado.

2. 1. Esbozo de la violencia de género en el estado de Zacatecas

La violencia de género en el estado de Zacatecas no es un asunto nuevo para sus habitantes y, mucho menos, para las juventudes que en él habitan, de la mano de los sectores estudiantiles y académicos, entre otros. En la actualidad, cada vez ha

¹⁶ El BANEVIM constituye “una herramienta tecnológica donde instituciones públicas, estatales y municipales, registran información sobre los casos de violencia en contra de las mujeres, atendidos o identificados en el ejercicio de sus respectivas atribuciones; con el propósito de generar reportes estadísticos que permitan realizar acciones de prevención y erradicación de la violencia” (Banco Estatal de Datos sobre Violencia contra las Mujeres (BANEVIM), 2021, s/p).

sido más común la constante visibilización de la violencia de género perpetrada hacia las mujeres, sin distinción de edad o condición social.

En México, por ejemplo, cada día 10 mujeres son víctimas de la violencia feminicida, entendiendo ésta última como la mayor expresión de violencia por razones de género en contra de las mujeres. Según el BANEVIM (2021), del año 2013 hasta junio de 2021, en Zacatecas se reportaron 92 casos de feminicidios. A ello, se suma el feminicidio de la joven Mireya, encontrada sin vida en un terreno baldío el 8 de agosto de 2021 en Guadalupe (Loera, 2021). Esto es una pequeña muestra de que el estado de Zacatecas, no es ajeno a esta problemática, por lo que habrá que profundizar todavía más en el tema.¹⁷

Como se expresó con anterioridad, la violencia tiene múltiples aristas, porque puede ser vista y analizada desde distintas perspectivas, a saber; sexual, psicológica, económica o patrimonial y física (entre las más consideradas). A su vez, se consideran modalidades como comunitaria, laboral, familiar, docente, institucional y feminicida.

De acuerdo con los datos proporcionados por el BANAVIM (2021),¹⁸ se tiene registro de 31,729 casos para el estado de Zacatecas. De esta cifra 27,056 corresponden a que un hombre fue el agresor; mientras que el restante 1, 274 casos, una mujer fue la agresora. Se concluye entonces que los hombres son

¹⁷ En la actualidad el número de feminicidios ha ascendido a 105 (BANEVIM, 2022, s/p).

¹⁸ El BANAVIM “crea expedientes electrónicos únicos para cada mujer en situación de violencia, salvaguardando la información personal recopilada por las instancias involucradas. Genera un registro de datos sobre las Órdenes de Protección e identifica situaciones que requieran medidas gubernamentales de urgente aplicación en función de los intereses superiores de las mujeres en situación de violencia, que les permitan romper el silencio, alzar la voz, mirarse nuevamente y reconstruir su vida” (Banco Nacional de Datos e Información sobre Casos de Violencia contra las Mujeres, (BANAVIM), 2021, s/p).

quienes violentan en mayor proporción a las mujeres; sin embargo, se devela que éstas últimas, también pueden ser victimarias.

Ahora bien, siguiendo con la información que otorga el BANAVIM para Zacatecas, según el tipo de violencia, se registra una mayor incidencia de la psicológica, seguida de la física, la económica, sexual, patrimonial y otras. En cuanto a las modalidades, se declara una presencia mayor de casos de violencia por razones de género dentro del ámbito familiar, seguida por la comunitaria.

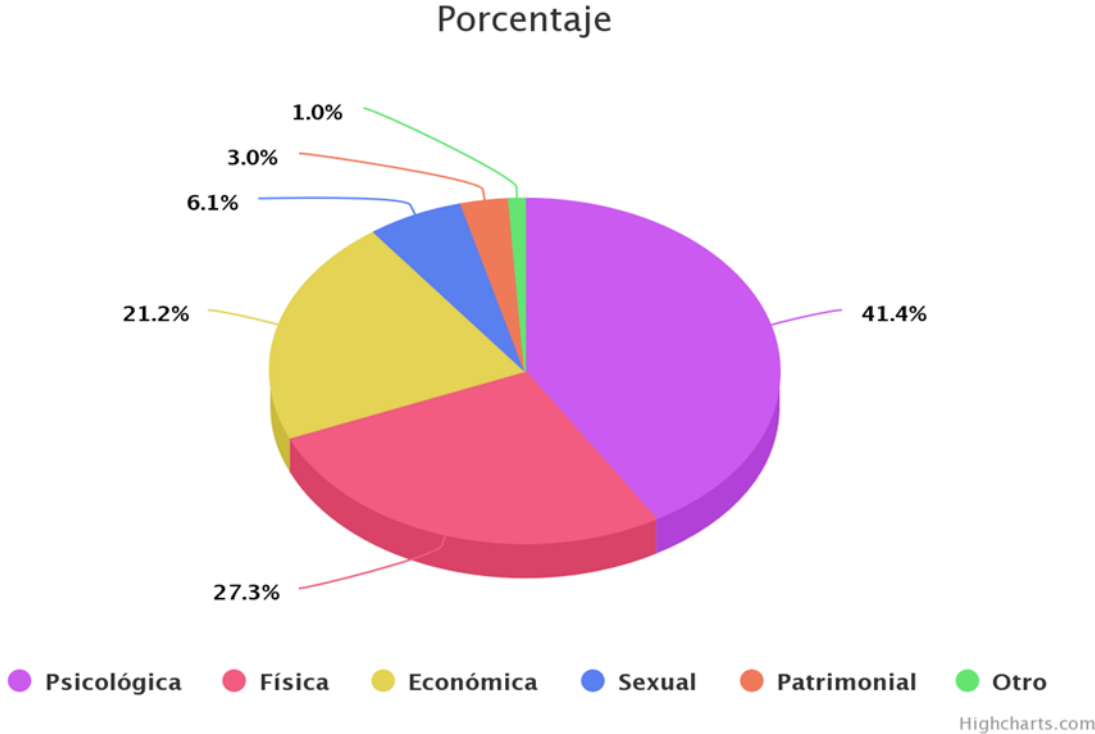
En sintonía con lo anterior, el BANEVIM¹⁹ proporciona datos más sugerentes, puesto que la información se presenta de manera más específica, es decir, se incluyen tipos y modalidades de violencia, edades y escolaridad de las víctimas y agresores o agresoras, así como, número de casos por municipio, entre otras especificaciones. Cabe precisar, que dicha información corresponde a la recopilada que va de años anteriores de 2017 a junio de 2021 (como lo expresa el propio BANEVIM). Sin embargo, se infiere que la mayor parte de la información con la que se cuenta, se circunscribe a la temporalidad del presente escrito (2017-2020), por lo tanto, es de suma importancia hacer referencia a ella.

Por consiguiente, en la temporalidad señalada (2017 a junio de 2021), el BANEVIM (2021) reporta un total de 28,706 agresores y agresoras. De estos casos 23,495 fueron hombres, 1,138 mujeres y 4, 045 se desconoce. En relación con la incidencia por tipos de violencia, se registra en primer lugar la psicológica

¹⁹ La información de la página web del BANEVIM presenta algunas variables, es decir, ciertos datos no mantienen una correlación, por ejemplo; en el rubro de “tipos de violencia” se manifiesta que hay conocimiento de 27, 822 casos, mientras que al rubro de “víctimas” se tiene registro de 28, 754. A pesar de ello, se hará referencia obligada de los datos, respetando estas variables.

con 41%; física con 27.3%; económica 21.2%; sexual 6.1%; patrimonial 3.0% y, otro, con 1.0. En la siguiente gráfica se visualiza esta información:

Gráfica 1: Porcentaje de incidencia por tipo de violencia en Zacatecas 20



Fuente: BANEVIM, 2021, s/p.

Referente a las modalidades, se puntualiza una considerable concurrencia de hechos violentos por razones de género en el ámbito familiar, con 91.96% de los casos; enseguida, la comunitaria con 6.1%. En lo concerniente a las demás, su porcentaje es inferior al 1%. En el caso de la modalidad docente/escolar, se tiene conocimiento de 84 casos, lo que representa el 0.3%; restaría saber si los hechos de este tipo de violencia ocurrieron dentro del sector público, privado o ambos, así como, el nivel educativo en el que se llevaron a cabo; además, si el victimario o victimaria pertenece a la planta docente, administrativa, o bien, fue algún compañero o compañera; si los hechos tuvieron lugar dentro o fuera de la

institución educativa y, por último, cuáles fueron los tipos de violencia ejercida. Se hace hincapié a estas interrogantes, debido a la naturaleza de este estudio. La siguiente tabla ilustra las cifras mencionadas.

Tabla 1: Porcentaje de incidencia de casos de violencia de género según modalidad 2021

Modalidad de la violencia	N° de casos	Porcentaje
Digital/Cibernética	52	0.19%
En la comunidad	1708	6.14%
Escolar/Docente	84	0.30%
Familiar	25586	91.96%
Feminicida	97	0.35%
Institucional	129	0.46%
Laboral	154	0.55%
Obstétrica	6	0.02%
Política	6	0.02%
Total	27822	100.00%

Fuente: BANEVIM, 2021, s/p.

Cabe señalar, que el mayor porcentaje de víctimas tiene un rango de edad de 30 a 59 años, representando el 51%; mientras que las víctimas de 18 a 29 años, corresponden a un 32%, porcentaje seguido de las adolescentes de 12 a 17 años y 0 a 11, respectivamente con el 7% cada grupo; y, por último, mujeres de 60 o más con el 3% (BANEVIM, 2021). La pluralidad de estas edades evidencia que, cuando se trata de violencia de género dentro de la sociedad, no se discrimina la condición etaria.

Tabla 2: Rango de edades de mujeres víctimas de violencia de género en Zacatecas 2021

Rango de edad de la víctima	N° de casos	Porcentaje
Niñas 0 a 11 años	2056	7%
Adolescentes 12 a 17 años	2023	7%
Jovenes 18 a 29 años	9229	32%
Adultas 30 a 59 años	14587	51%
Adultas mayores 60 o más años	859	3%
Total	28754	100%

Fuente: BANEVIM, 2021, s/p.

De acuerdo con los datos presentados y que son recabados por el BANAVIM y el BANEVIM, se puede concluir que el tipo de violencia psicológica afecta en mayor medida a las mujeres zacatecas. De esta forma, las humillaciones, las desvalorizaciones, la toma de control o amenazas, entre otros rasgos distintivos de este tipo de violencia juegan un papel preponderante, para menoscabar la estabilidad emocional de las féminas como “una forma alterna de sometimiento y dominación” (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, (PNUD), 2007, p. 38) que no sea la física.

Sin embargo, “es difícil discernir sobre la prelación de los tipos de violencia contra las mujeres, ya que ésta ocurre en una especie de *continuum*,²⁰ que va

²⁰ El “continuum de violencia permite identificar que la violencia contra las mujeres parte de un contexto histórico y no de un hecho aislado de violencia, es decir, a las mujeres de manera social y cultural se les asignan roles, los cuales, de antemano, las someten y subordinan, sin considerar que estos socavan y violentan sus derechos humanos (INMUJERES, s/a, p. 15). Es decir, “el modelo del continuum se opone al paradigma de un espacio académico y de trabajo donde existe una superioridad biológica -dimorfismo de la especie- de todos los varones sobre todas las mujeres. En la perspectiva del dimorfismo, se sostendría que las mujeres, por naturaleza, poseen todas ellas bases fisiológicas deficientes -en razón de las características cromosomáticas,

desde las descalificaciones, agresiones verbales e insultos hasta el feminicidio” (PNUD, 2007, p. 39). Es decir, la progresión suele ser una característica de la violencia.

Asimismo, también se infiere que en el ámbito familiar tienen lugar una considerable proporción de los casos de violencia de género, es decir, que es el espacio privado, en gran medida donde proliferan conductas discriminatorias y violentas hacia las mujeres, ámbito que debía brindarles seguridad, en tanto que se está bajo la protección de la familia.

De lo anterior, por medio de lo expuesto en el Boletín Estadístico que presenta la Secretaría de las Mujeres del Estado de Zacatecas (SEMujER) (2020),²¹ se pueden derivar algunas respuestas. De este, cabría resaltar que el porcentaje de la población económicamente activa en el año de 2020 fue de 42.10%; de ese total, 60.43% correspondió a hombres y el 25.05% a mujeres, mientras que el 57.90%, es decir, poco más del total de la población zacatecana trabajaba en el hogar, estudiaba o estaba jubilada.

Ahora bien, se puede dilucidar que una gran proporción de los hombres en Zacatecas son proveedores del hogar; mientras que, el porcentaje de mujeres que se encuentra económicamente activa es bajo (25.05), en comparación con la de los varones. Por lo tanto, se infiere que la población femenina está en el hogar,

hormonales o gonádicas de la feminidad- para llevar a cabo los exigentes procesos cognitivos implicados en la ciencia y la tecnología” (Buquet, Cooper, Mingo & Moreno, 2014, p. 43).

²¹ En este mismo Boletín, se señala que el total de la población zacatecana hasta ese entonces era de 1, 579, 209; de esta cifra, el 48, 8% fueron hombres y el 51. 2% mujeres (SEMujER, 2020).

estudia o trabaja de manera informal, o bien, se encuentra en situación de cumplir una doble jornada laboral.²²

De acuerdo con la información recopilada por el BANEVIM (2021), de los casos de violencia de género que tiene registrados, apunta que 8,971 corresponden a mujeres que trabajan en el hogar. Desde una perspectiva crítica, habrá que argumentar que el confinamiento de las mujeres a las tareas domésticas es una manera de producir y perpetuar los roles y estereotipos de género tradicionales, por lo que el hogar (si es que se puede denominar así a un espacio donde se presentan situaciones de violencia), no es un lugar seguro para niñas, adolescentes y mujeres adultas zacatecanas. Se hace énfasis en esta modalidad de violencia, porque es la que tiene mayor prevalencia en el estado, cerca del 92% (BANEVIM, 2021).

Derivado de lo anterior y, en correspondencia a los datos que proporciona el BANEVIM (2021), de un total de 25, 597 casos, las víctimas afirmaron conocer al agresor o agresora; mientras que 3, 369 dice no conocerle y, de 843 se desconoce el dato.

²² De acuerdo con el INMUJERES (2007): “El trabajo doméstico no remunerado se caracteriza por ser una labor relacionada con la manutención del bienestar y cuidado de la familia, realizada principalmente en el hogar y en su mayoría por las mujeres, que muchas veces son consideradas improductivas. Para muchas mujeres, la exigencia de tener que asumir ambas tareas de forma sincrónica y cotidiana, produce la “doble presencia”, es decir, que durante su jornada laboral la mujer está, además de trabajando, pensando y preocupándose de la organización de su ámbito doméstico-familiar” (p. 56).

Tabla 3: Cantidad víctimas que dicen conocer, no conocer o se desconoce al agresor o agresora 2021

Conoce al agresor	N° de casos
Sí	25597
No	3369
Se desconoce	843
Total	29809

Fuente: BANEVIM, 2021, s/p.

En este sentido, resulta alarmante saber que un alto porcentaje de las mujeres violentadas mantuvieron o mantienen una relación de tipo familiar, laboral, social o escolar con la persona victimaria. Pero ¿Qué tipo de relación? Hay que destacar las siguientes cifras: en 10,536 casos son el o la cónyuge; en 4,043 conciernen a exparejas; en 2,180 a madre o padre; en 959 a hijo o hija; y, en 8,916 no se indican (BANEVIM, 2021). Esta última cifra llama la atención y, con seguridad, posiblemente, también se vincule con un ejercicio de la violencia en los contextos familiares. En la siguiente tabla, se muestran el número y el tipo de relación entre la víctima y la o el victimario para el caso de Zacatecas:

Tabla 4: Tipo de relación con el victimario o victimaria 2021

Tipo de relación	Hombre	Mujer	Otro	No indicado	N° de casos
Abuelo(a)	21	5	0	0	26
Compañero(a)	45	10	0	0	55
Concubina	718	6	0	0	724
Cónyuge o pareja	10480	55	1	0	10536
Desconocido	1	0	0	0	1
Ex pareja	4012	30	1	0	4043
Hermano(a)	248	59	2	0	309
Hijo(a)	809	148	2	0	959
Jefe(a) o patrón(a)	55	12	0	0	67
Madre o padre	1887	287	6	0	2180
Nieto(a)	29	3	0	0	32
Novio(a)	140	2	0	0	142
No indicado	4481	230	7	4198	8916
Otro	758	148	8	0	914
Padrastro o madrastra	98	13	1	0	112
Primo(a)	47	11	0	0	58
Profesor(a)	55	8	0	0	63
Servidor público	52	32	1	0	85
Sobrino(a)	30	4	0	0	34
Suegro(a)	20	22	0	0	42
Tío(a)	85	20	0	0	105
Vecino(a)	207	72	1	0	280
Total	24278	1177	30	4198	29683

Fuente: BANEVIM, 2021, s/p.

Como puede observarse en la Tabla 4, las y los agresores por tipo de relación, quienes presiden son los hombres. Otra posible respuesta, por la cual las mujeres se encuentran en el hogar, se puede detectar en la escolaridad que tienen las zacatecanas, puesto que el nivel educativo juega un papel notable para que

ingresen al mundo laboral formal. En otras palabras, entre mayor sea la escolaridad, las oportunidades y el panorama de trabajo se acentúan.

En relación con esto, surgen las siguientes interrogantes: ¿Entre menor nivel educativo entre la población femenil, existe una mayor probabilidad de ser víctima de violencia de género? o bien, a la inversa ¿Entre mayor nivel educativo para las mujeres, menores son las probabilidades de ser violentadas en razón de género? En suma, ¿Depende de la educación que se tenga para adquirir una mayor conciencia ante tal problemática?

De este modo y, conforme a lo señalado por la SEMUJER y el BANEVIM, ésta fue la escolaridad de las zacatecanas durante el año 2020:²³

Tabla 5: Escolaridad de las mujeres zacatecanas en el 2020

Nivel de escolaridad	Mujeres
Sin escolaridad	42 945
Preescolar	45 557
Primaria	228 950
Secundaria	240312
Estudios técnicos con primaria terminada	2 854
Estudios técnicos con secundaria terminada	8 047
Preparatoria	108 532
Normal básica	993
Estudios técnicos con preparatoria terminada	7 589
Licenciatura	85977
Posgrado	12 925

Fuente: SEMUJER, 2020, s/p.

²³ Para este mismo año, la población total de mujeres en Zacatecas era de 831, 080, las cuales, de acuerdo con el rango de edad se dividían de la siguiente manera: 0 a 11 años 182, 785; 12 a 17 años 86, 516; 18 a 29 años 156, 652; 30 a 59 años 300, 591; 60 o más años 103, 595; no especificado 941.

Como puede advertirse en la tabla 5, un porcentaje considerable de féminas en el año de 2020 se encontraba en el nivel básico (primaria y secundaria), o bien, solamente contaba con este nivel educativo; en cuanto al nivel medio superior (preparatoria), también un número importante de mujeres tenía los estudios correspondientes.

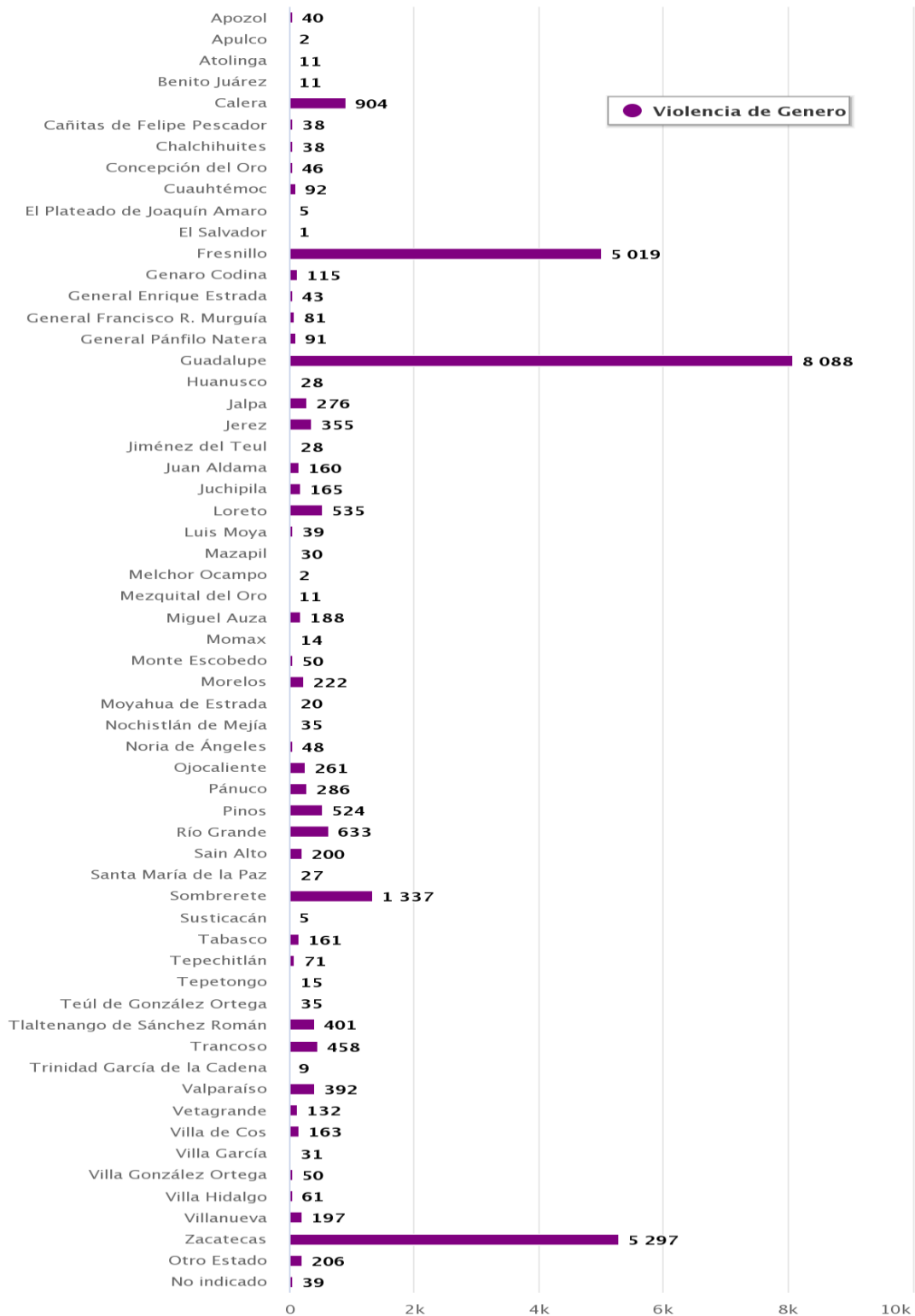
Asimismo, cabe destacar las que cuentan con estudios superiores (licenciatura) o de posgrado (maestría o doctorado). En su Atlas de género 2020, SEMUJER no detalla los respectivos niveles educativos en relación con los rangos de edad, algo que sería de suma importancia para poder vislumbrar la escolaridad y su vinculación con la actividad económica, puesto que, como se mencionó antes, entre mayor grado de estudio más oportunidades laborales. No obstante, no siempre se garantiza eso, o bien, sí lo hace, pero a costa de cumplir una doble jornada laboral: una actividad laboral fuera y dentro del hogar (asalariada y doméstica), producto de las asimetrías entre géneros.

Independientemente de lo anterior, los registros de casos albergados por el BANEVIM, además de ser fuente de interrogantes, funcionan para el objetivo de este apartado. De tal suerte que, habría que añadir unas cuantas cifras más de suma importancia, por lo que hay que plantear la siguiente pregunta: ¿Dónde tienen lugar estos casos de violencia?

Conforme a lo señalado por el BANEVIM (2021), es en el municipio de Guadalupe, donde se tiene mayor conocimiento de hechos violentos por razones de género, al cual, le competen 8,088 de los casos, seguido de la capital zacatecana con un registro de 5,297. En cuanto a Fresnillo, se contabilizan 5,019; para Sombrerete 1,337. En relación con los demás Ayuntamientos, se colocan por

debajo de los 1,000, 500 ó, incluso, 100 y 50 casos. En este sentido, se puntualiza que hay una superior incidencia en el área metropolitana y en municipalidades con más población. En la siguiente gráfica se ilustra esto:

Gráfica 2: Casos de violencia de género por municipio 2021



Fuente: BANEVIM, 2021, s/p.

Aunque estas cifras no son determinantes, puesto que las denuncias de hechos de violencia de género en contra de las mujeres dependen de la pertinencia que las instancias gubernamentales tengan en cada uno de los municipios; a la par, de la confianza que las mujeres otorguen a estas últimas, entre otros factores como la educación, la geografía, la seguridad, la familia, las telecomunicaciones, etcétera.²⁴

Con este esbozo queda en evidencia cuál es el contexto del estado de Zacatecas ante la problemática de violencia de género contra las mujeres; se constata sobremanera que el espacio privado (por su mayor incidencia), no constituye por excelencia un lugar seguro, como podría pensarse. Sin embargo, esta violencia puede escalar a otros escenarios mucho más amplios, como las escuelas, el transporte público, las calles, los parques y centros recreativos, entre otros. Lo anterior, compromete el libre esparcimiento de las mujeres en la sociedad zacatecana; así como, el goce de sus derechos y libertades amparadas en la ley: vivir una vida libre de violencia.

2. 2. “Solo rumores”. Acerca de la violencia de género en las Unidades Académicas de la UAZ

“Solo rumores, acoso en la UAZ”. De esta manera, el periódico *NTR Zacatecas* (2019) intitulaba una nota periodística publicada el viernes 29 de marzo del 2019.

²⁴ Por ejemplo, ¿Cuándo será visto (como suelen verse en el área metropolitana) en Melchor Ocampo con apenas un caso o El Salvador con dos de ellos, un espectacular con la información pertinente sobre a dónde acudir o comunicarse ante situaciones de violencia de género? ¿Existirán las condiciones óptimas en infraestructura o personal en las municipalidades más alejadas o menos pobladas? ¿Cuántos casos más quedan o quedarán impunes por el hecho de que a las niñas, adolescentes y mujeres no se les presentan en sus localidades las condiciones, en todos los aspectos, necesarias para denunciar?

En esta, se aludía a las declaraciones que emitieron los directores de dos Unidades Académicas (Medicina y Derecho), señalando como “rumores” o “malentendidos”, los supuestos casos de acoso y hostigamiento hacia estudiantes, que tuvieron lugar al interior de estos programas educativos.

Sobre este supuesto descansa el presente apartado; “solo rumores” cimienta el largo historial de hechos de violencia de género contra las mujeres dentro de la UAZ. En otras palabras, con esta frase, lo que se pretende es englobar toda una serie de situaciones, de “supuestas” prácticas y acciones que han tenido lugar en los últimos años, para enfrentar esta problemática por parte de las instancias y autoridades universitarias correspondientes, mismas que han estado amparadas en “convenios” o “campañas” de cero tolerancia a la violencia, pero que no han sido efectivas para la comunidad universitaria que demanda atención y sanciones, ante el ejercicio de la violencia, particularmente, por razones de género.²⁵

En tal sentido, una de las áreas de oportunidad centrales en esto, es la falta de seguimiento a estos convenios y campañas, tal como lo precisan los reclamos de distintas instancias estudiantiles, académicas y fuera del sector universitario.

En este tenor, se hace hincapié en que las IES no están exentas de la violencia. En las páginas ulteriores, se mostrará un panorama general de la violencia de género en la UAZ, con la finalidad de recabar y exponer información que evidencie y sustente que este tipo de violencia hacia las universitarias está presente y es un tema pendiente; con lo cual, se confrontan posicionamientos de

²⁵ No es objetivo de la presente investigación revisar los convenios y campañas.

“solo rumores” o “malentendidos”, en tanto que la visibilización de estas problemáticas sociales son una grave falta que obstaculiza el reconocimiento y la concientización, generando una ausencia de instrumentos, que normen procedimientos a seguir para su atención y sanción.

2. 2. 1. Cuestiones generales de la UAZ

La Universidad Autónoma de Zacatecas “Francisco García Salinas” es considerada como la Máxima Casa de Estudios del estado; ostenta este título porque ha sido y es responsable hasta la actualidad de la formación educativa de media superior, profesional y posgrado de miles de personas que radican en la entidad e, incluso, fuera de ella, tanto a nivel nacional como de otras latitudes internacionales.

Cabe destacar que la UAZ tiene una larga historia, ya que, sus orígenes se remontan hasta principios del segundo cuarto del siglo XIX, concretamente en 1832, cuando el gobernador de aquel entonces, Francisco García Salinas promovió la fundación de una Casa de Estudios en la Villa de Jerez (de donde fuese originario), en la cual, se impartieron cátedras como dibujo, bellas artes, jurisprudencia y lógica, entre otras (Universidad Autónoma de Zacatecas, (UAZ), 2020).

Aunque esta institución no nació propiamente con un carácter autónomo, fue la instancia más importante para los estudios postelementales de la población. Este plantel conseguiría su autonomía hacia mediados del siglo XX (1959), denominándose Instituto de Ciencias Autónomo de Zacatecas (ICAZ); unos años después tuvo el nombre con el que actualmente se le conoce: Universidad

Autónoma de Zacatecas (1968) (UAZ, 2020). En la siguiente tabla, se enlistan cronológicamente los nombres que se le han atribuido a la Máxima Casa de Estudios de la entidad zacatecana:

Tabla 6: Cronología de la Universidad Autónoma de Zacatecas

Cronología de la Universidad Autónoma de Zacatecas	
Casa de Estudios de Jerez	1832-1837
Instituto Literario del Departamento	1837-1867
Instituto Literario de García	1867-1885
Instituto Científico y Literario de Zacatecas	1885-1919
Colegio del Estado	1918-1920
Instituto de Ciencias de Zacatecas	1920-1958
Instituto de Ciencias Autónomo de Zacatecas	1959-1968
Universidad Autónoma de Zacatecas “Francisco García Salinas”	1968-Presente

Fuente: Elaboración propia a partir de (UAZ, 2021, s/p).

Como cualquier otra institución educativa, gubernamental o empresarial existente, la fijación de ciertos principios como una Misión y Visión se vuelven imperativos, puesto que con ellos se determina quiénes son y hacia dónde se dirigen. Al respecto, la página oficial de la UAZ señala lo siguiente:

Misión. La Universidad Autónoma de Zacatecas “Francisco García Salinas” es una institución autónoma, pública, crítica, democrática y popular que desde sus funciones sustantivas: docencia, investigación, vinculación y extensión impulsa el desarrollo regional y del país, asume un compromiso social para la prevención y solución de problemas, mejora las condiciones de vida de la sociedad y posiciona a Zacatecas como referente nacional. Y que fomenta la transparencia, la austeridad, la optimización y el manejo adecuado de los recursos, practica la sustentabilidad, respeta los derechos humanos al promover la inclusión, la igualdad, la ciencia, el arte, la cultura y las humanidades (UAZ, 2020, s/p).

A su vez, la Visión incluye la vanguardia de las exigencias globales en sus distintos niveles educativos, en tanto, se proyecta entre las 10 mejores IES del país y la más importante de Zacatecas, teniendo en sí las respuestas a los

problemas que aquejan a la sociedad. Asimismo, la UAZ se erige como garante de los derechos humanos (UAZ, 2020).

En cuanto a su estructura organizacional, la siguiente imagen la ilustra:

Imagen 1: Estructura organizacional de la UAZ



Fuente: UAZ, 2021, p. 48.

Cabe destacar que la UAZ cuenta con la Coordinación de Igualdad de Géneros (CIG), no obstante, como se puede observar en la imagen 1, esta no cuenta con representatividad dentro de la estructura organizacional de la Universidad, puesto que es dependiente de Rectoría.

La UAZ como institución educativa, se encarga de ofrecer una oferta educativa enmarcada en la educación a nivel preescolar, de secundaria, preparatoria, así como, de licenciaturas y posgrado. Cabe resaltar que la UAZ tiene presencia en diversos municipios del estado, en los cuales, se pueden encontrar planteles universitarios. En lo relativo a la educación de nivel superior se

enmarcan en distintas áreas del conocimiento, tales como: Área de Ciencias de la Salud; Área de Humanidades y Educación; Área de Ciencias Básicas; Área de Ciencias Químicas, Área de Ingenierías y Tecnología, Área de Educación Media y Media Superior, Área de Ciencias Sociales y Administrativas, Área de Ciencias Agropecuarias y Área de Arte y Cultura.

Cabe resaltar, que el mayor porcentaje de la población estudiantil se encuentra en las licenciaturas y, desde luego, en los planteles ubicados en la capital zacatecana, puesto que es aquí donde se concentra la mayor oferta académica. De acuerdo con el Anuario Estadístico de la Población Escolar en Educación Superior, del ciclo escolar 2020-2021, la ANUIES reportó que en la UAZ existía un total de 28,311 estudiantes de nivel superior y, de ese total 15,765 (55. 69%) eran mujeres y 12,546 (44. 31%) hombres (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, (ANUIES), 2021).

En cuanto al número de docentes, hasta la fecha en el padrón de nómina se tiene registro de 2,966 académicos y académicas, de ese total, 1,218 (41.07%) corresponde a varones y 1,748 (58. 93%) a mujeres (SPAUAZ, Comunicación personal, 18 de noviembre de 2021).

2. 2. 2. Violencia de género en la UAZ

En el año de 2017, un hecho violento conmocionó a la sociedad zacatecana y, en particular, a la comunidad estudiantil de la UAZ: el cuerpo de la preparatoriana Cinthia Nayeli de 16 años, había sido encontrado sin vida por la tarde del 15 de octubre, en un arroyo de aguas negras en Guadalupe (Serrano, 2017). La joven universitaria habría sido vista por última vez el 13 del mismo mes; ese día

alrededor de las 6:30 de la mañana salió de su domicilio, para encaminarse a la Preparatoria 1, ubicada en el Campus Siglo XXI (*La Jornada Zacatecas*, 2019). Sin embargo, la joven universitaria no volvería a las aulas, la fuente mencionó que el procurador general de justicia del estado en turno, Francisco Murillo Ruiseco, anunció de inmediato que se trataba de un feminicidio (*La Jornada Zacatecas*, 2019).

Aquel mismo 15 de octubre del 2017, a través de su cuenta oficial de Twitter, la UAZ publicaba un boletín, en cual se pronunciaba enérgicamente, lamentando el atroz crimen de la joven Cinthia. En él, se destacaba el exhorto de Rectoría, encabezada por el Dr. Antonio Guzmán Fernández, convocando sin titubeos a la comunidad universitaria a una movilización pacífica, en solidaridad con familiares de la joven preparatoriana, y que tendría lugar de encuentro a las afueras de los planteles de ingenierías, al día siguiente de conocerse el paradero de la joven estudiante, teniendo como rumbo el centro histórico de la ciudad y culminando en Plaza de Armas (UAZ, 2017).

Horas después de la marcha, el gobernador en turno, el licenciado Alejandro Tello Cristerna, hizo un llamamiento a una reunión extraordinaria, con la presencia del Grupo de Coordinación Local en Seguridad, con la intención de instruir que se agilizará la investigación relativa al feminicidio de Cinthia. Lo anterior, con la presencia del rector de la UAZ (*NTR Zacatecas*, 2017). En dicha reunión, el gobernador del estado refrendó al rector que el caso no quedaría impune (Serrano, 2018).

El feminicidio de Cinthia resulta ser un hecho paradigmático (Gutiérrez, 2021a), puesto que, al haberse tratado de una joven estudiante de la UAZ,

provocó y logró cimbrar dentro de la comunidad de la Máxima Casa de Estudios, un sentimiento de hartazgo; al igual que uno de lucha y solidaridad universitaria, que se vería materializado en la movilización que el rector había convocado para el lunes 16 de octubre, un día después del hallazgo del cuerpo de dicha alumna de 16 años. En la marcha, se consiguió conglomerar a un considerable contingente de personas (la asistencia estuvo conformada por estudiantes, autoridades universitarias, sociedad civil, etc.) y, tal y como se señala en el diario *NTR Zacatecas*: “La indignación, el dolor, la rabia y la exigencia de justicia, fue la conjugación de lo que se convirtió en la mayor protesta universitaria ocurrida en la historia de la entidad” (Serrano, 2018).

Ahora bien, es interesante ver cómo desde la administración central, se dio este llamado para salir a las calles a protestar y exigir justicia, cuando por lo común, la convocatoria a movilizaciones masivas nace desde el sector estudiantil u otros. La postura que las autoridades universitarias tuvieron respecto al suceso fue fundamental y determinante, para que la convocatoria llegara a un gran número de personas, lo cual, denotó una administración preocupada por el ambiente de violencia que se estaba viviendo en el estado; tal y como lo reconoció el gobernador en una reunión que sostuvo con el rector, miembros del Consejo Universitario y organizaciones defensoras de los derechos de las mujeres, momentos después de finalizar la marcha (Espinosa, 2017).

A partir de los hechos acontecidos en el 2017 y sin ser previsto o haber sido abordado en el Plan de Desarrollo Institucional 2016-2020 (PDI), durante la administración del Dr. Antonio Guzmán Fernández, el feminicidio y, en particular,

la violencia de género pasó a ser un asunto central dentro y fuera de la universidad.²⁶

A un año de distancia del feminicidio de Cinthia, el 15 de octubre de 2018, las universitarias volvieron a hacer acto de presencia, recordando y exigiendo justicia para su compañera, visto que aún no se daba solución alguna y, además, recalcaron que tanto autoridades universitarias como gubernamentales, no habrían concretado las acciones pertinentes que brindarían mayor seguridad a las universitarias, entre las que exigieron: más alumbrado público, no permitir el acceso al transporte público y personas ajenas a la institución, mayor cobertura del transporte universitario, autobús rosa de uso exclusivo para mujeres y operado por una conductora (Serrano, 2018).

Para algunas personas universitarias, el feminicidio de Cinthia no significó la apertura a la visibilización de la violencia de género en la UAZ, en vista de que la ubica en eventos que tuvieron lugar en el año de 2019, con los casos del *#MeTooUAZ* y los tenderos expuestos en distintas Unidades Académicas, hechos que serán tratados más adelante.

En ese tenor, para Flores, Marín & Saldado (2020), en su ponencia titulada “El *#MeTooUAZ*. La visibilización de la violencia en contra de la mujer

²⁶ En el PDI 2016-2020 no se contempló la problemática de violencia de género, al realizar una búsqueda más concreta, ingresando la palabra “género”, o incluso “violencia”, los resultados fueron prácticamente nulos. La primera de estas palabras fue escasamente empleada en una sola ocasión, mientras que la segunda no fue utilizada.

universitaria”,²⁷ señalan que antes de la mediatización en las redes sociales, la violencia estaba invisibilizada.

En cuanto al caso de los tendedores, en una entrevista realizada a la titular de la CIG de la UAZ,²⁸ al ser cuestionada sobre si había un momento coyuntural, para poder hablar de una mayor visibilización de la violencia de género, su respuesta se sustentó en estos términos: “*Sí, fue el caso de que fue un movimiento mundial (se refiere a los tendedores) y que se presentó la coyuntura en la escuela de odontología*” (CP-LTV1, 2021).

Con base en lo anterior, habría que razonar en algunas cuestiones, para considerar también el caso de Cinthia como antecedente coyuntural, que contribuyó para que la violencia por razones de género ya no fuese un asunto invisibilizado. En primer término, y como se relató renglones atrás, el caso de Cinthia tuvo una agencia²⁹ sin precedentes (como los hechos al año siguiente), reuniendo un conglomerado de personas con un objetivo en común.

En segundo término, es cierto que los reclamos por justicia estuvieron dirigidos principalmente hacia las autoridades gubernamentales, aunado a ello, la participación y el encabezamiento de la marcha por parte del rector da sustento

²⁷ Dicha ponencia fue presentada el 22 de marzo de 2021 en la Mesa 1: Violencia, en el “VI Coloquio de Investigaciones sobre Mujeres y Perspectiva de Género”. El cual fue celebrado en modalidad virtual del 22 al 24 de marzo del 2021.

²⁸ Es necesario comentar que la Coordinación de Igualdad de Géneros de la UAZ tiene una cuenta en Facebook (con el mismo nombre), más no una página web o portal institucional. Esta Coordinación, a través de su página de Facebook recalca lo siguiente: “El objetivo es atender las desigualdades que se presenten en los diferentes espacios de la UAZ y que afectan el desarrollo personal de l@s universitari@s” (CIG, 2021, s/p).

²⁹ Sobre el término agencia se señala lo siguiente: “Una amplia bibliografía sociológica emplea el vocablo agencia para informar de las acciones que emprende un grupo humano en su voluntad por obtener determinados objetivos, especialmente por conquistar derechos” (Barrancos, 2020, p. 13).

para reconocer el hecho del feminicidio, como algo que preocupó súbitamente y llamó la atención a la UAZ en general.

En tercer término, las exigencias de parte de la comunidad universitaria hacia las autoridades gubernamentales no se hicieron esperar y, paralelamente, estas exigencias escalarían al ámbito universitario, reclamos encaminados principalmente a hacer justicia para Cinthia y responder a la comunidad universitaria con acciones en materia de género.

Y, por último, al haber sido abordada la cuestión de género entre las demandas estudiantiles (las cuales no fueron consumadas por ambas autoridades), se puede hablar de una visibilización y preocupación por poner el tema sobre la agenda universitaria.

2. 2. 3. Percepción estudiantil de la violencia de género

En sintonía con lo anterior, es imperativo tratar lo siguiente. En el 2018, la CIG de la UAZ realizó un proyecto intitulado “Estudio de la Percepción de la Violencia de Género en el Entorno Estudiantil de la Universidad Autónoma de Zacatecas”, a cargo de la Responsable de esta instancia, la Mtra. Irma Leticia Torres Villa. De esto, podría inferirse que la iniciativa y el fruto de este estudio o diagnóstico, no fue fortuita, sino consecuencia de los hechos acontecidos el año anterior, o bien, al contexto de violencia que se estaba viviendo en el estado y/o una exigencia política.

En este contexto histórico es de suma importancia aludir a un episodio singular: en agosto del 2018 se decretó la Alerta de Violencia de Género contra las

Mujeres (AVGM) en el estado de Zacatecas, dado el clima de violencia que se estaba viviendo desde años atrás.³⁰

De esta forma, a través del Sistema Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (SEPASEV), se le exhortó a la UAZ a poner en marcha acciones para atender la violencia de género, en particular, el acoso³¹ y hostigamiento sexual. Este exhorto se dio en razón de la información recabada por las instancias gubernamentales, al momento de revisar las medidas que tenían que cumplir cada una de ellas, detallando que muchas de las mujeres violentadas fueron estudiantes de la universidad (CP-VAV2, 2021).

Con base en lo anterior, el diagnóstico de la CIG tuvo como objetivo hacer eco a los objetivos y lineamientos que estipulaba el Programa de Fortalecimiento de la Calidad Educativa de 2018; a la par que, por la exigencia emitida por el SEPASEV a la UAZ,³² como fue el caso del Protocolo Institucional de Atención a Casos de Violencia de Género.

³⁰ Cabe mencionar que la solicitud de esta Alerta nació desde la sociedad civil organizada, desde la Red Plural de Mujeres, por medio de la Coordinación Feminista “Olimpia de Gouges” A. C. Para mayor ilustración véase (Gutiérrez, 2021a).

³¹ En sintonía con el INMUJERES (2020), en su *Glosario de Género 2020*, acoso y hostigamiento sexual los define de la siguiente forma: “El acoso es un comportamiento cuyo objetivo es intimidar, perseguir, apremiar e importunar a alguien con molestias o requerimientos. Los tipos más reconocidos de acoso son: el acoso laboral, el acoso moral o psicológico y el acoso sexual. El acoso sexual es un comportamiento o acercamiento de índole sexual no deseado por la persona que lo recibe y que provoca efectos perjudiciales para ella” (pp. 14-15). En cuanto al segundo concepto, el hostigamiento sexual “Abarca cualquier comportamiento que resulte ofensivo, incómodo o humillante y que niegue a una persona la dignidad y respeto a que tiene derecho. Si bien el hostigamiento sexual es sólo un tipo, es el que más afecta a las mujeres en el trabajo y para muchos trabajadores es inevitable. El espacio más frecuente donde suele ocurrir es en el ámbito laboral. Se caracteriza por solicitar favores sexuales; actos de naturaleza sexual, verbales, físicos, o visuales; pellizcos, palmadas, besos, caricias, sonrisas, miradas, bromas y contactos que no han sido propiciados ni consentidos” (p. 76).

³² Esta es una inferencia de quien escribe, dada la cercanía del tiempo que hubo, entre la declaración de la AVGM en la entidad en agosto de 2018 y la realización del estudio de percepción, realizado entre agosto y septiembre del mismo año.

La pertinencia del diagnóstico de la CIG radicó en la importancia de los resultados; en este caso, la cuestión de género y su vinculación con la violencia dentro de la Universidad. En sintonía con lo anterior, Buquet, Cooper, Mingo & Moreno (2014) argumentan que:

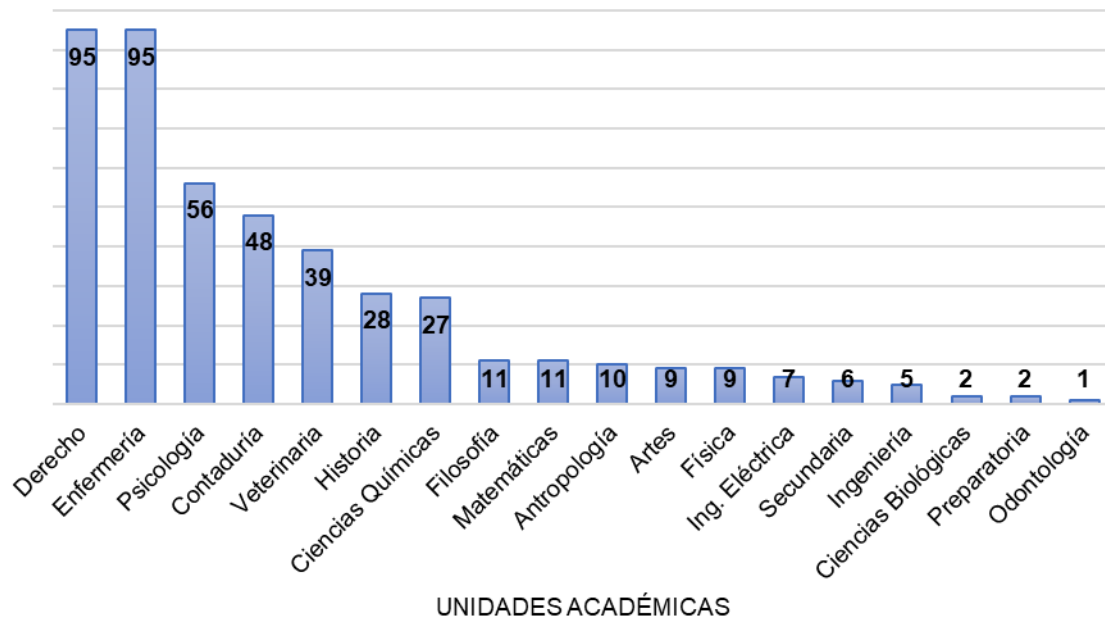
En el seno de las IES existe el tipo de violencia que se define como aquella “ejercida contra la mujer, en razón del hecho mismo de ser mujer”, cuyas múltiples formas de manifestación “están vinculadas con su condición de mujeres y su ubicación subordinada en las relaciones sociales” [...]. La cultura de género se crea y se recrea en el nivel de la convivencia cotidiana, en el roce continuo entre hombres y mujeres -aunque también entre hombres y hombres, entre mujeres y mujeres- que comparten los recintos y llevan a cabo procesos de comunicación donde se ponen en juego las concepciones del género que cada quien asume y actúa (pp. 46 y 48).

En ese marco se encaminó el diagnóstico de la CIG, para conocer más a profundidad el estado en que se encontraba la UAZ en el 2018.

A continuación, se retoman algunos resultados. Este estudio consistió en la aplicación de cuestionarios estructurados, con 25 preguntas cerradas y de tipo descriptivo. La muestra total fue de 461 personas y fueron repartidos de acuerdo con el sexo: 333 universitarias y 128 universitarios. Además, se refleja mayoritariamente un rango de edad entre 19 y 25 años (Torres, 2018).

Esto quiere decir, que un porcentaje grande de la población que contestó el cuestionario, se encontraba estudiando en el nivel superior, aunque también hubo alumnado, a quien se les aplicó el instrumento de los niveles de preparatoria y secundaria. De igual manera, es importante señalar dónde fueron aplicados los cuestionarios y cómo fueron repartidos por unidad académica. Lo anterior puede observarse en la gráfica 3.

Gráfica 3: Número de cuestionarios aplicados por Unidad Académica



Fuente: Elaboración propia a partir de (CIG, 2018, p. 13).

De forma general, la estructura del cuestionario fue la siguiente: “1. Datos personales generales, 2. Datos académicos generales, 3. Datos laborales, 4. Percepción sobre la Discriminación, 5. Percepción sobre la Violencia, 6. Fuentes de información, 7. Recomendaciones” (Torres, 2018, p. 15). De las categorías señaladas, interesa tratar sólo los datos recopilados en los apartados 4 y 5.

Ahora bien, en cuanto a la primera pregunta: ¿Consideras que existe discriminación por razones de género en la UAZ? Las respuestas muestran que un total de 152 personas (32.97%) mencionaron que sí había. De esta cifra, 109 (71.71%) correspondió a mujeres y 43 (28.29%) a hombres (Torres, 2018).

En efecto y como lo señala el propio estudio: las universitarias encuestadas fueron más conscientes de que existe esta discriminación y, sin demeritar la percepción varonil, es grato saber y reconocer que hubo universitarios conscientes de la existencia de tratos desiguales por razones de género.

Aunque las evidencias actuales (notas periodísticas locales y nacionales, etc.) son más que contundentes, con seguridad, la percepción sobre ello en la actualidad habría aumentado desde el 2018. A este respecto, habría sido interesante advertir dónde se concentra más esta población estudiantil, incluso por áreas; ciencias de la salud, humanidades y educación, ciencias básicas, etc. No estaría de más, comentar que la aplicación del cuestionario en la Unidad Académica de Odontología fue escasa, solamente un cuestionario fue aplicado en ella; irónicamente, fue en esta Unidad Académica donde iniciaron los tendedores en el 2019.

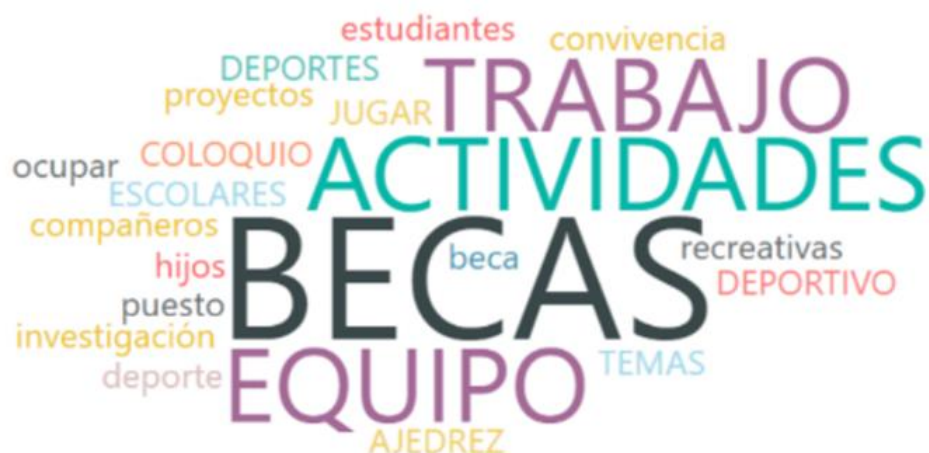
Otras preguntas del Cuestionario (17 y 18), fueron encaminadas a conocer si la comunidad universitaria había sido excluida de eventos académicos, beca o premios (especificando en cuáles de ellas), por el hecho de ser hombre o mujer. La canalización de los datos a estas preguntas se presentó en forma de “World Cloud” (Nube de palabras),³³ es decir, se señaló con una palabra en cuál de las situaciones presentadas se les excluyó.

De las respuestas que se tuvieron, entre las más significativas se destaca la palabra “beca”, seguida de “actividades”, “trabajo”, “equipo”, “escolares”, “coloquio”, “deportivo”, entre otras. De lo anterior, se entiende que se restringe o limita de alguna forma, el acceso a ciertos beneficios de carácter monetario u otras actividades curriculares. Es conveniente señalar que los resultados no se agruparon por sexo, sino que fue una visión holística de la muestra, algo que

³³ En esta técnica de presentar los datos obtenidos al centro de la nube se encuentra la palabra con más alusión, y alrededor las demás. La palabra que está al centro se distinguirá de las demás, puesto que su tamaño de fuente será mayor; mientras que el tamaño de fuente de las otras se va degradando, conforme se aleja del centro, en función de la cantidad de veces mencionadas.

dificultó un análisis de género. En la siguiente “gráfica”, como lo señala el estudio, se muestra la nube de palabras:

Gráfica 4: Nube de palabras.



Fuente: (CIG, 2018, p. 23).

Asimismo, habría sido relevante saber de qué forma fueron víctimas de discriminación en lo relativo a las becas. Por las demás situaciones, desde una perspectiva más amplia, se puede inferir que la exclusión a actividades de carácter curricular o académico fueron más sugestivas, es decir, se tendió a subestimar la capacidad de las mujeres al momento de realizar ciertas actividades, como suele pasar en carreras eminentemente masculinizadas, o bien, actividades deportivas, en virtud de que se alude a la supuesta inferioridad intelectual o física de las mujeres.

En relación con esto, es oportuna la apreciación de Buquet, et al., (2014), quienes explican que “Las universidades nacieron, pues, como instituciones masculinas y así permanecieron durante más de siete siglos” (p. 26). Estas autoras argumentan que en el imaginario colectivo y a lo largo del tiempo, se ha creído en la existencia de una diferencia biológica entre varones y féminas, la cual,

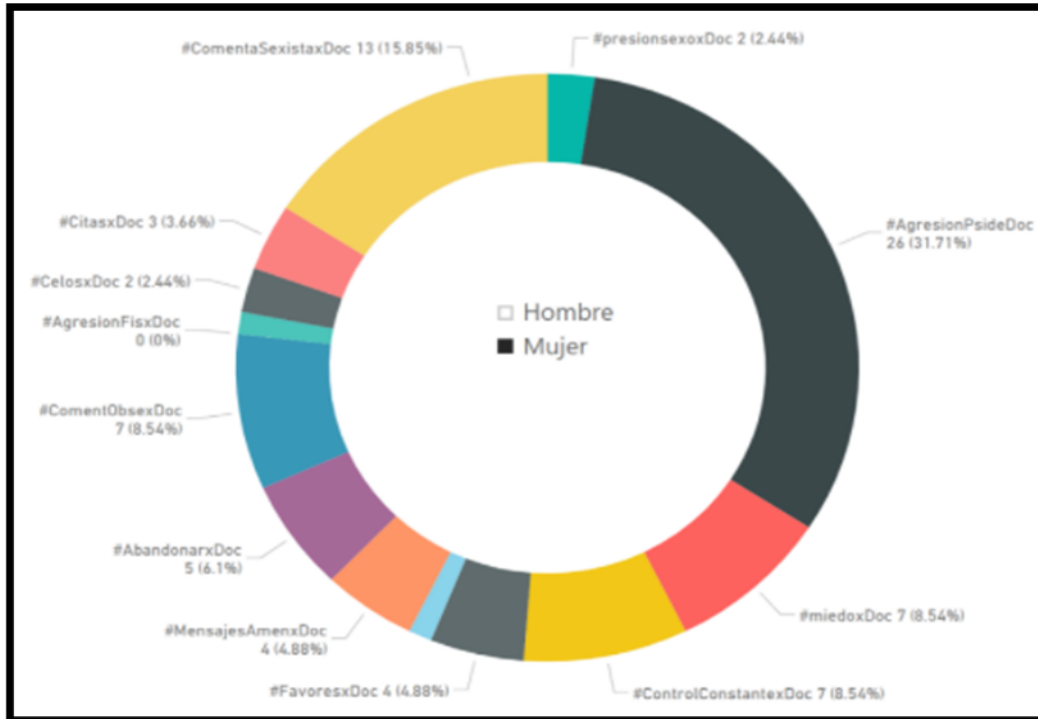
determina la capacidad intelectual de unos y otras en diferentes campos del conocimiento. Así, mientras que al hombre le es inherente la capacidad de resolver problemas complejos de física o matemáticas, a la mujer se le relega a campos del conocimiento como la enfermería o pedagogía, carreras que se definen por una socialización de género femenina (Buquet, et. al., 2014).

En ese marco, este discurso ha sido “un eficaz recurso para naturalizar la posición subordinada de las mujeres y la arbitraria división de tareas entre los sexos” (Mingo, 2016).

Enseguida, continuando con el diagnóstico del CIG, al estudiantado se le pidió que señalaran con una cruz si conocían o habían sufrido por parte de alguna figura docente, compañera, compañero o pareja lo siguiente: agresión psicológica (insulto, infravaloración, ridiculización, por el hecho de ser chica o chico, besos y/o caricias sin consentimiento, promesas de un trato de preferencia o mejoras académicas, a cambio de prestar favores sexuales, entre otras situaciones (CIG, 2018).

Estos fueron los resultados sólo de las universitarias:

Gráfica 5: Situaciones de violencia que estudiantes mujeres conocen o han sufrido



Fuente: (CIG, 2018, p. 24).

De un total de 333 mujeres encuestadas, solo 80 de ellas conocen o han sufrido algunas de las situaciones que se plantea en el instrumento. En primer lugar, la psicológica con 26 (31.71%) casos es la que tiene mayor prevalencia, es decir, recibieron algún insulto, infravaloración, ridiculización, etc. Seguida de comentarios sexistas, indicando que 13 (15.85%) estudiantes fueron violentadas en función de su sexo. Por otro lado, sentir control constante de sus actividades; así como, miedo o incomodidad por sentirse acosada y comentarios obscenos o rumores sobre su vida sexual tuvieron resultados semejantes (7 en cada situación, representando el 8.54%). Las demás manifestaciones de violencia tienen números menores y agresiones físicas como empujones, bofeteadas o golpes, no tienen ningún caso (CIG, 2018).

Las respuestas de las 80 estudiantes, manifiestan que una proporción importante de universitarias, conocen o han sido víctimas de situaciones que de alguna forma las denigran por razones de género o sexo, hecho que, si bien el daño no está físicamente visible, sí lo está manifestado de otra manera.

En sintonía con esto, Méndez & Reynoso (2020) enlistan algunas consecuencias que se pueden presentar en víctimas de violencia de género:

- Fundamentalmente el sufrimiento psicológico: sentimiento de humillación, disminución de la motivación, alteración de la percepción de sí misma e inseguridad.
- Alteración de las relaciones sociales: soledad, culpa, abandono, misantropía.
- Enfermedades físicas y mentales producidas por estrés, desasosiego, vergüenza.
- Ideas sobre pérdida de empleo, escuela o amistades.
- Miedo y percepción de amenaza ante las relaciones sociales. Pérdida de autoestima y seguridad (p. 49).

Estas consecuencias tienen desenlaces nada deseables, tales como deserción escolar, bajo desempeño académico y clima o ambiente escolar desfavorable. En suma, se compromete el desarrollo personal y educativo de la persona afectada.

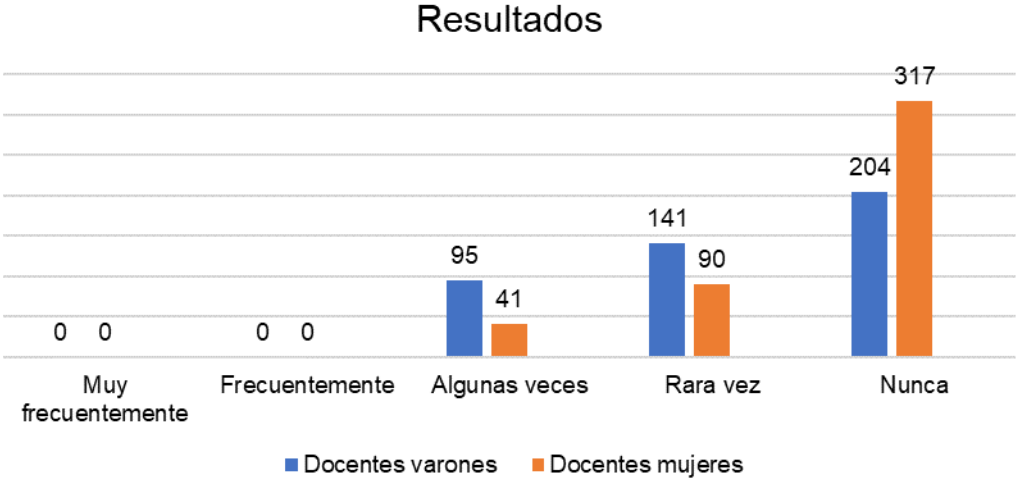
En lo relativo a la pregunta 20,³⁴ la población de la muestra fue cuestionada sobre la frecuencia con la que escuchan determinadas percepciones del colectivo docente dentro o fuera del aula. Esta interrogante fue contestada conforme a la frecuencia en que se presentaban las situaciones; así, las opciones de respuesta fueron: nunca, rara vez, algunas veces, frecuentemente y muy frecuentemente (Torres, 2018). De esta pregunta, la autora solo destaca cuatro rubros de siete. En

³⁴ Cabría mencionar que el diagnóstico presenta deficiencias que dificultan el análisis de la información que se recabó, por ejemplo: no se encuentran la totalidad de tablas de datos que detallen la distribución de respuestas por sexo de cada pregunta contestada (salvo algunas en las que sí se presenta, como es de las preguntas 21, 22, 23, 24 y 25), algo que ayudaría a una mejor comprensión.

general, estos se refieren a si el profesorado hace bromas y comentarios que estereotipen y denigren al alumnado.

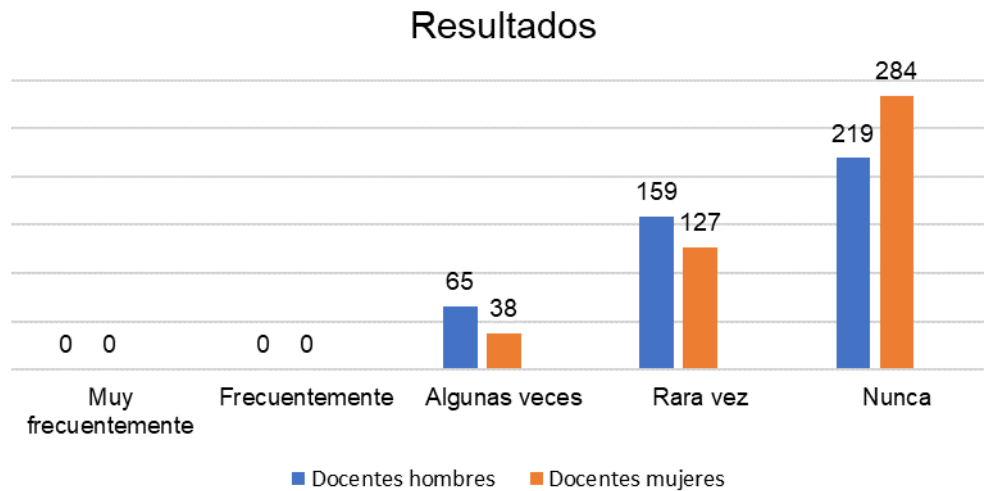
De acuerdo con la percepción de las y los encuestados, se destaca que por parte de las docentes, hay una mayor incidencia a no hacer ninguna broma o comentario que estereotipe y denigre a la comunidad estudiantil; en cambio, para los maestros sucede lo contrario, ya que, los datos arrojan que son ellos quienes con mayor incidencia estereotipan y denigran a las mujeres y los hombres, como se muestra en las gráficas 4 y 5:

Gráfica 6: Incidencia de bromas y comentarios que estereotipen y denigren a las mujeres



Fuente: Elaboración propia a partir de (CIG, 2018, p. 26).

Gráfica 7: Incidencia de bromas y comentario que estereotipen y denigren a los hombres



Fuente: Elaboración propia a partir de (CIG, 2018, p. 26).

Aquí surge una situación que puede ser conflictiva, porque la percepción de una parte de la población dio a entender que los hombres son más estereotipados y denigrados, tanto por maestras, como por profesores. Sin embargo, hay que tomar en consideración la frecuencia con la que esto sucede, de tal forma que son las mujeres, quienes con mayor frecuencia dentro y fuera del aula son denigradas y estereotipadas por parte de docentes.

De igual forma, hay que tomar en cuenta el nivel de conciencia que tienen las y los estudiantes, al momento de discernir un comentario o broma por parte de una o un docente, quien tiene intenciones de demeritar a uno u otro sexo por cuestiones de género. Asimismo, también se debe de tomar en consideración el contexto (si fue dentro del aula durante clase, entre los pasillos, si había más personas, etc.) y, la gravedad de las palabras o acto.

En sintonía con lo anterior, en el 2016 se realizó un diagnóstico para conocer la percepción de la violencia de género dentro de la Universidad. Lo que se esperaba de los resultados era que se evidenciara que el sector estudiantil femenino era el más vulnerable; sin embargo, para sorpresa de todos y todas, los datos arrojaron que el sector más violentado era el de las docentes y que dicha situación tendía a verse desde el hostigamiento laboral (CP-VAV2, 2021).³⁵

Por último, de acuerdo con el diagnóstico y, en relación con la pregunta 21, relativa a los canales por los cuales el estudiantado obtiene información sobre violencia de género,³⁶ la comunidad estudiantil manifestó que la mayor parte la obtienen de los medios de comunicación. Los resultados fueron los siguientes: la televisión (80 hombres y 240 mujeres) y las redes sociales (53 hombres y 175 mujeres); además, algunas personas encuestadas señalaron que en clases también sucede esto (CIG, 2018).

No es de extrañar tal situación, en virtud de que estos medios de comunicación, cobran gran relevancia en su masificación y uso cotidiano. En cuanto a otros, como la prensa, cine o radio presentan porcentajes menores. Sin embargo, de manera más significativa, aquí cobra gran relevancia la prensa, que se puede encontrar por internet, particularmente en redes sociales como Twitter o

³⁵ Referente a ese estudio del 2016 al que hace alusión la persona entrevistada, no se tiene información al respecto.

³⁶ Para esta pregunta, se le indicó al estudiantado que señalara del 1 al 3 las fuentes principales de donde obtienen información referente a la violencia de género, siendo el número 1 la primera fuente de información y, así, sucesivamente. Entre las opciones que el estudiantado tuvo para seleccionar fueron: noticias TV, redes sociales, prensa, cine o series TV, radio, clases, terceros familiares, terceros amigos y amigas, experiencia, clases y no sé del tema (CIG, 2018).

Facebook, porque estos canales de comunicación sirven para dar cuenta de lo que sucede en distintas latitudes.³⁷

Ahora bien, vistas y comentadas algunas cuestiones relevantes del estudio de la percepción de la violencia de género al interior de la UAZ en el 2018,³⁸ es imperativo remitir la atención a los hechos acaecidos durante el 2019.

2. 2. 4. Hechos y consideraciones sobre la violencia de género en la UAZ

En marzo 2019 México asistió a un escenario paradigmático que trastocaría sectores de gran calado para el desarrollo cultural, educativo, político, etc. El surgimiento del movimiento *MeToo* llegó al país para poner de manifiesto, a través de la red social Twitter, la cultura machista que aquejaba la vida de las mexicanas desde diversos ámbitos. En un principio, las denuncias y señalamientos bajo la consigna *#MeTooEscritores* fueron dirigidos hacia escritores mexicanos, después de que la comunicadora política Ana G. González se pronunciara en contra del escritor Herson Barona, por haber denigrado de distintas maneras a más de diez mujeres. No obstante, de manera casi simultánea, surgirían muchas más consignas, como: *#MeTooPeriodista*, *#MeTooAcademicos*, *#MeTooCineMx*,

³⁷ Un estudio que sirve para sustentar esto es el de Varela (2020a), titulado “Las universidades frente a la violencia de género. El alcance limitado de los mecanismos formales”. En este escrito, la autora retoma y analiza un total 171 notas periodísticas que tratan sobre violencia de género en las IES o afines, publicadas entre 2012 a 2019, con la finalidad de dimensionar esta problemática, haciendo énfasis en los procesos formales e informales que las IES tienen o suelen emplear, ya sea para solucionar o negar la violencia de género.

³⁸ La pregunta 23 va encaminada a mostrar cómo actuarían las personas en caso de encontrarse en una situación de acoso, hostigamiento y violencia de género, la pregunta 24 se refiere a si dejarían o no pasar dichas situaciones cuestionadas en la 23. Y, por último, la pregunta 25 hace referencia a qué tan adecuadas consideran ciertas medidas para enfrentar la problemática, en la que se les presenta una serie de medidas a considerar.

#MeTooPolíticos, *#MeTooCulturaMex* (Ávila, 2019); entre otros, con la misma finalidad de su antecesora del mundo de la lectura.

El *#MeTooAcademicosMexicanos*, en gran medida trascendió, dados los sectores poblacionales que se vieron involucrados en el movimiento mediático: el estudiantil y el docente, buscando “visibilizar a presuntos agresores y acosadores (*también mujeres*) dentro de la academia” (MeTooAcademicosMx, 2019); como lo señala en su cuenta de Twitter y que, de forma correlacional, comenzó a aparecer cuentas en esta misma red social de distintas instituciones educativas, desde públicas hasta privadas, entre ellas: la UNAM, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITSEM), Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ), etc., (MeTooAcademicosMx, 2019).

Ahora bien, el 6 de marzo del mismo año, comenzaron a resonar denuncias públicas en forma de tendedores,³⁹ realizadas por estudiantes preparatorianas en el teatro “Fernando Calderón”. Esta acción fue iniciativa de Georgina Salmón, docente de la UAZ y otras activistas, justamente cuando fue llevado a cabo el *Foro Mujeres por una Vida sin Violencia y por los Derechos de las Humanas* (Ríos, 2019, s/p).

En este evento se tuvo la presencia del rector Antonio Guzmán Fernández, y se anunció la presentación del *Protocolo para Atención de Violencia de Género*.

³⁹ En el año de 1978, concretamente el 22 de marzo, se inauguró la exposición titulada “El tendadero”, en el Museo de Arte Moderno de la ciudad de México. La obra consistió en la instalación de unas pequeñas papeletas rosas que contenían la pregunta “Como mujer, lo que más detesto de la ciudad es”, las respuestas incluidas en ellas fueron dadas por mujeres de diversas edades, clases sociales y profesiones, las cuales giraron en torno a los servicios públicos de transporte y la violencia sexual en las calles. La importancia de esta obra para la autora radica en tres puntos: la participación de las mujeres; es una obra asociada al activismo, puesto que denuncia un problema; y es una pieza aún vigente (Mayer, 2015).

Georgina Salmón detalló a un medio de prensa local que, ante la ineficacia y mala gestión por parte de las autoridades en el acoso y hostigamiento sexual, se vieron en la necesidad de conformar un grupo de académicas, estudiantes y abogadas, para integrar expedientes para los casos. Además, tras la aparente inexistencia o negativa de las autoridades para proporcionar el Protocolo que habían anunciado, recurrieron a estudiar y aplicar uno ya existente, el de la ANUIES (Ríos, 2019).

Al respecto, habría que detallar algunas cuestiones. Las denuncias se ejecutaron pocos días antes de que el movimiento *#MeToo* hiciera acto de presencia en México;⁴⁰ el número de expedientes recabados por las académicas y activistas ya sumaban 25, en tanto, seguían recibiendo testimonios, en un principio de preparatorias, después se unirían las estudiantes de licenciaturas; incluso, hubo testimonios de hombres (Ríos, 2019).

En cierta forma, el hartazgo y escepticismo, ante la ineficacia que estaban mostrando las autoridades universitarias, estaban colocando las condiciones favorables para una mayor visibilización de la violencia de género al interior de la UAZ, solo hacía falta el impulso que trajo consigo el movimiento *#MeToo*, que al poco tiempo adoptaría dimensión nacional.

Para el caso de la Máxima Casa de Estudios de Zacatecas, el movimiento logró cimbrar un escenario de carácter regional, que evidenció a un considerable número de casos de acoso y hostigamiento sexual por parte de docentes

⁴⁰ El medio de comunicación Animal Político, narró el inicio del movimiento: “El 22 de marzo, la comunicadora política Ana G. González, publicó en su cuenta de Twitter que el escritor Herson Barona golpeó, manipuló, embarazó y amenazó a más de diez mujeres. Otras mujeres comentaron que fueron agredidas por el escritor. El día siguiente, fue creado el hashtag *#Metooescritoresmexicanas* y las *@metooescritores* para denunciar a presuntos agresores. El 24 de marzo, a poco más de un día de su creación, 134 escritores fueron mencionados, ocho de ellos, por más de cinco personas” (Ávila, 2019, s/p).

pertenecientes a la institución. De acuerdo con un medio de prensa nacional, la cuenta “*Yo también fui acosada UAZ*”, creada en abril de 2019 por iniciativa de estudiantes universitarias (CP-VAV2, 2021), consiguió destapar a más de 60 víctimas (*Excélsior*, 2019). No obstante, también se tiene conocimiento de que la cuenta oficial de Twitter, para evidenciar los casos de la UAZ, recibió más de 250 mensajes, con la finalidad de denunciar anónimamente sucesos de las diferentes Unidades Académicas (Reyna, 2019).

La postura de las autoridades no fue alentadora. Por una parte, el entonces secretario general y actual rector de la Universidad, el Dr. Rubén Ibarra Reyes, declaró que la administración central no solaparía prácticas de acoso sexual, pero añadiría la sugerencia de que esas denuncias fueran presentadas ante las autoridades correspondientes y no por medio de una red social, puesto que podría tratarse de una difamación (Catalán, 2019). Lo anterior, debido a que fueron ventilados en redes los nombres de los docentes y, en tanto no hubiera pruebas, no se podía hacer nada (*Excélsior*, 2019).

Por su parte, “integrantes de organizaciones feministas indicaron que las autoridades (*se refiere a las autoridades universitarias*) no han estado a la altura y han propiciado que se revictimice y criminalice a las mujeres, por lo que han decidido utilizar otros medios para hacer la denuncia social” (*Zacatecasonline*, 2019, s/p).

En ese sentido, Varela (2020a) argumenta que

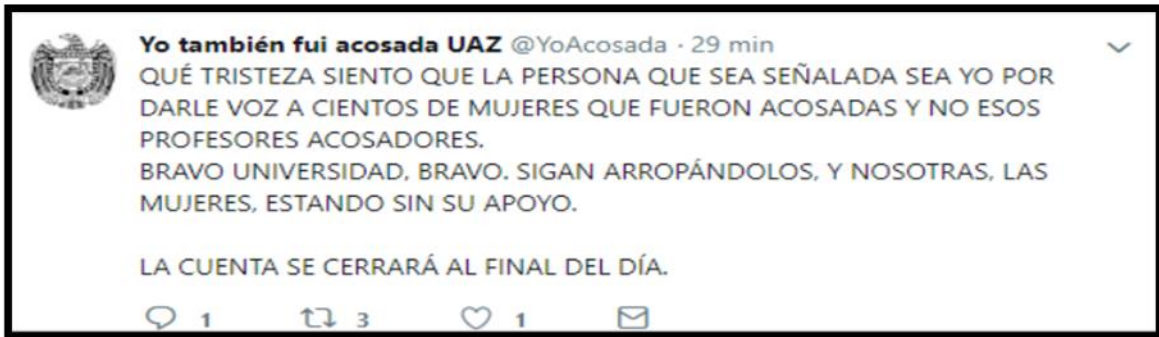
el reciente movimiento #MeTooAcadémicos puso en evidencia, entre otras cosas, la necesidad que tienen las víctimas de encontrar canales de expresión y denuncia alternativos, a través de los cuales se puedan mostrar las formas de violencia sexual que se viven en las universidades (p. 51).

La aceptación que recibió el movimiento fue evidente, no obstante, también fue acompañada por el encono de las autoridades universitarias y de los docentes señalados. Una consecuencia de ello, fue que la estudiante que había creado la cuenta en la red social, inmediatamente fue localizada por el director de la unidad académica a la que pertenecía la alumna, quien para evitar represalias en su contra, se le exigió que eliminara la cuenta, a lo que ella accedió (Reyna, 2019).

Llama la atención el hecho de la exigencia que se le hizo a la estudiante para evitar consecuencias, en tanto que se le colocó en una disyuntiva: continuar y abonar en su cometido con la cuenta y enfrentar las represalias que pudieron tener un desenlace poco favorecedor, comprometiéndose su estancia en la institución educativa; o bien, abandonar su cometido y continuar como universitaria.

En esto, cabría razonar que los mecanismos institucionales fueron de persecución y amenaza, para poder frenar que se siguieran difundiendo nombres de docentes. Por otro lado, los papeles se invierten, puesto que la persona señalada como culpable desde una percepción institucional, pasó a ser la estudiante, más no sus docentes, como lo señalaría en la cuenta de Twitter “*Yo también fui acosada UAZ*”:

Imagen 2: Tweet dando a conocer el cierre definitivo de la cuenta el 1 de abril de 2019



Fuente: Reyna, 2019.

En cierta forma, la postura adoptada reflejó que las prioridades institucionales se encuentran en el sector docente, dejando en segundo plano al estudiantil, dejando entrever la ausencia de una acción coordinada con enfoque de género y atención a la violencia. Así lo constatarían los comentarios emitidos por los respectivos directores de las Unidades Académicas de Derecho y Medicina, etiquetando las denuncias como “solo rumores” o “mal entendidos”. Dichos comentarios fueron calificados como irresponsables por parte de la docente Georgina Salmón (Zacatecasonline, 2019).

El miedo y la angustia de las estudiantes por enfrentar represalias es una característica que se ha de tomar a consideración, cuando se entra en un proceso que involucra la denuncia pública de un personaje que ostenta una posición jerárquica, como lo puede ser la de un docente, directivo o administrativo, respecto a la de una estudiante.

En situaciones en las que las asimetrías de poder son desfavorables para las mujeres se definen en gran medida el “hacer” y el “no hacer” algo al respecto”, es decir, entre el denunciar, pero a costa de represalias y sin que se garantice un

correcto procedimiento protocolario; o bien, no denunciar, posibilitando que hechos como el acoso u hostigamiento sexual sigan sucediendo.

Sin importar cuál sea la elección (entre denunciar o no denunciar), ambas situaciones pueden desestabilizar física o mentalmente a la víctima, en virtud de

la inversión emocional que demanda hacer una denuncia, superar aspectos tales como la vergüenza, la ansiedad, la depresión, el miedo al descrédito o a las represalias; es decir, las variadas tensiones que generan tanto la experiencia vivida como reacciones negativas que muchas veces acarrea la denuncia de estos actos (Mingo, 2020, p. 6).

Un hecho ilustrativo fue el que tuvo lugar a principios de marzo del 2019, pocos días antes de haber sido creada la cuenta de Twitter: *Yo también fui acosada UAZ*. De acuerdo con un medio de prensa local, un docente de la UAZ renunció a su cargo, después de haber sido denunciado por acoso sexual hacia una estudiante de licenciatura, y fue por medio de sus amistades que dicha situación llegó a conocimiento de la coordinadora de la CIG, por lo que el procedimiento ya se estaba poniendo en marcha, sin embargo, antes de que comenzara el proceso con Defensoría Universitaria, el docente ya había presentado su renuncia, por lo que no se pudo continuar con el procedimiento, y solo sería posible la intervención de las autoridades universitarias en tanto la afectada así lo quisiera, pero no deseó continuar. De dicho docente, se sabe que contaba con una actividad laboral al interior de la UAZ de muchos años y que, además, era un personaje público y con influencias. La elección de desistimiento de la joven, se dio en razón de tener miedo a truncar sus estudios (Catalán, 2019).

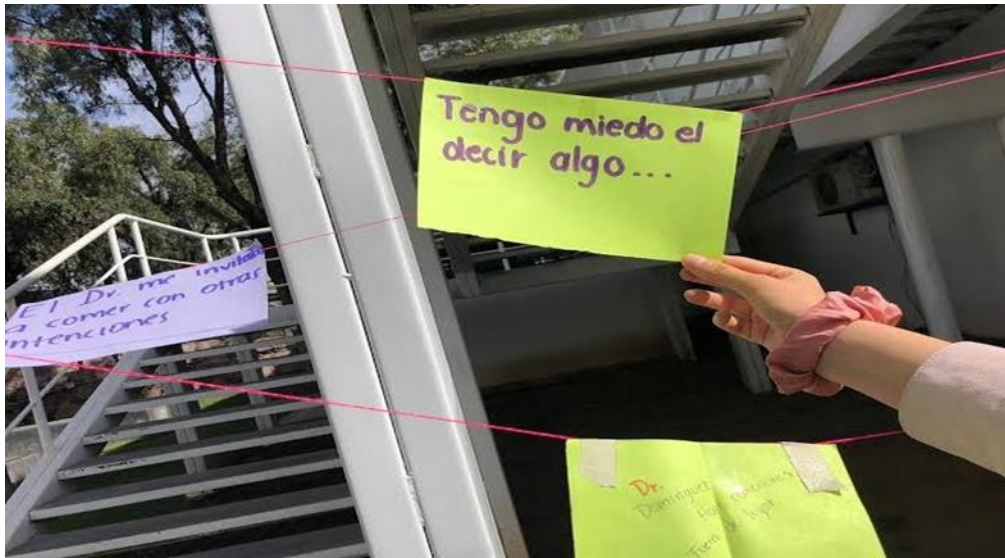
Como puede observarse, la denuncia hacia el docente no pudo concretarse por diversas razones: la renuncia del académico detuvo el procedimiento institucional; la negativa de la estudiante derivada del miedo a denunciar en las

instituciones externas a la UAZ, pero con intervención de autoridades universitarias; y, por último, el miedo de la joven a las represalias, que podían llegar por medio del uso de las influencias del docente. A este respecto, en la misma nota se recoge el testimonio de la coordinadora de la CIG, quien mencionó lo siguiente: “Existe mucho miedo al escritorio. Luego hacen pandillas: por ejemplo, él ya acosó y renunció; él ya no va a hacer nada, pero sus amigos reprueban a la fémina y entonces eso las amarra. Necesitamos romper eso” (Catalán, 2019).

Este hecho devela aspectos preocupantes. En primer término, la persona que encabeza la CIG de la UAZ confirma una situación delicada: docentes acosadores cuentan con influencias, las cuales pueden utilizar, dándoles la posibilidad de tomar represalias en contra de quienes denuncian; además, esto también presenta una característica igual de delicada, ya que ciertas cuestiones pueden ser solapadas en beneficio de un colega (negando o mintiendo). En segundo término, a pesar de que la estudiante no denunció por iniciativa propia, el proceso ya estaba encauzado, el cual no llegó a una conclusión dentro y fuera de la Universidad, por lo que se puede inferir que el miedo y la incertidumbre de la joven sobre su futuro en la carrera persistieron, independientemente de la renuncia de su acosador influyente con una larga trayectoria en la UAZ.⁴¹

⁴¹ Sobre la trayectoria de académicos, la docente “Georgina Salmón dice desde su experiencia que muchos de los testimonios refieren a los agresores con este tipo de perfiles, de tal manera que implica un ejercicio de poder sobre las víctimas, a veces menores que ellos en más de 25 años, desde este estatus jerárquico” (Ríos, 2019, s/p).

Imagen 3: Tendedero expuesto en una instalación académica de la UAZ⁴²



Fuente: Morones, 2020.

Ahora bien, para ejemplificar más el escenario de violencia por razones de género hacia las universitarias, es importante aludir a la violencia institucional de la que fueron (son) víctimas otro grupo de académicas (ya se hizo referencia al grupo encabezado por la docente Georgina Salmón). Después del cierre de la cuenta Yo también acosada UAZ, en agosto de 2019 un grupo de docentes mujeres decidieron conformar un grupo de acompañamiento, para proporcionar apoyo a las universitarias que deseaban denunciar, principalmente con asesoramiento legal (CP-VAV2, 2021).

El surgimiento del grupo de acompañamiento fue motivado, principalmente, por el amedrentamiento del que estaban siendo objeto las universitarias que

⁴² Se desconoce el lugar en donde fue expuesto el tendedero que se muestra en la imagen. La fotografía es utilizada por algunos medios de prensa locales para referirse a la separación laboral de un docente de la Unidad Académica de Psicología de la UAZ, en octubre de 2020. De esta forma, se infiere que la fotografía del tendedero corresponde a uno de los expuestos en distintas instalaciones de la Universidad.

habían creado la cuenta de Twitter y, además, de un convencimiento más evidente de que el problema de violencia de género estaba ahí y era real, visto que ellas (las académicas que conformaron el grupo), también habían sido acosadas cuando eran estudiantes por docentes señalados, y que seguían laborando en la UAZ sin ninguna sanción. Las integrantes del grupo argumentaban que estarían mucho más fortalecidas y se verían menos intimidadas (CP-VAV2, 2021).

Sin embargo, después de la conformación del grupo, las integrantes se percataron que su condición como académica no era del todo diferente a la que se encontraban las estudiantes, debido a que también fueron amedrentadas, aunque no lograron detenerlas (CP-VAV2, 2021). No obstante, muchas de las que integraban el grupo expresaban:

no, es que a mí sí me da miedo, o sea, si en mi Unidad saben que yo estoy en esto me van a excluir; o me van a sacar de proyectos; o me van a ejercer algún tipo de presión, pero me comprometo a que, si sé de algunas estudiantes o compañeras, pues darles la información de su grupo de ustedes (CP-VAV2, 2021).

Una vez más, el miedo hacia las represalias se manifiesta, pero ahora de las integrantes del grupo de acompañamiento (docentes universitarias, trabajadoras administrativas y estudiantes)⁴³ hacia escenarios como los mencionados anteriormente; exclusión a actividades académicas, en fin, situaciones que comprometían o entorpecían su relación laboral con la Universidad, por el simple hecho de pertenecer al grupo. No obstante, el amedrentamiento no se hizo esperar, ya que, en las propias palabras de la informante: “estamos viviendo tipos

⁴³ De acuerdo con la informante, la invitación para integrar el grupo de acompañamiento fue enviada a docentes, estudiantes y trabajadoras administrativas.

de violencia institucional,⁴⁴ acabamos de recibir un apercibimiento por parte del Tribunal Universitario para dejar de acompañar y de ingresar a los espacios universitarios” (CP-VAV2, 2021).

De esta forma, la violación a sus derechos es contundente, tanto de las víctimas, como de las integrantes del grupo de acompañamiento, así lo pregonan en un pronunciamiento realizado el 14 de julio del 2021. En él, se detalla que la violencia de género e institucional es evidente, habida cuenta que vulnera: el derecho a una vida libre de violencia; el derecho de la víctima de ser acompañada, lo cual no quiere decir que quienes la acompañan asumen su representación legal; y el derecho de la asociación libre, para organizar reuniones o crear organizaciones con otras personas, para trabajar en favor de un objetivo en común (Aguilar, 2021).

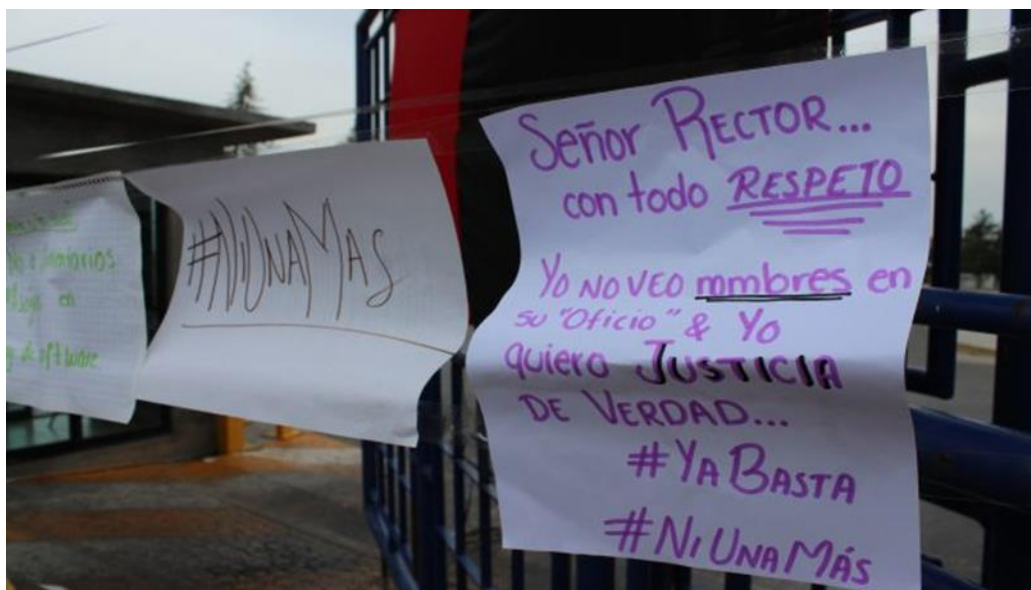
En este tenor, toda institución está obligada a garantizar, respetar, etc., los derechos de las mujeres, por lo cual, a las instituciones también se les obliga a armonizar su legislación interna (Aguilar, 2021). Bajo esa argumentación, al querer obstaculizar el ejercicio de los derechos, la violencia de carácter institucional queda en evidencia.

El presente capítulo no puede finalizar, sin antes hacer mención de los hechos acontecidos en marzo de 2020, debido a que la UAZ y la sociedad en general, asistieron a un escenario que ponía una vez más en evidencia, que al interior de la Máxima Casa de Estudios de la entidad, la violencia de género continuaba siendo un tema pendiente.

⁴⁴ En el primer capítulo de esta investigación ya se mencionó qué es la violencia institucional.

A inicios de marzo del 2020, en un número considerable de Unidades Académicas de la UAZ, las universitarias se apropiaron de la atención de docentes, personal administrativo, estudiantado, prensa, etc. que transitaban entre las instalaciones. De nueva cuenta, el formato de los tendedores de denuncias públicas, contenidas en hojas de libretas, cartulinas u hojas blancas se hacían presentes, pero ahora con un mayor alcance. Entre las Unidades Académicas que resaltan están las de Derecho, Letras, Enfermería, Psicología, Odontología, Medicina, Biología e, inclusive, Preparatorias.

Imagen 4: Tendedoro colocado a la entrada del Campus Siglo XXI de la UAZ en marzo de 2020



Fuente: Morones & Castañeda, 2020.

Imagen 5: En marzo de 2020 estudiantes tomaron el Campus Siglo XXI y colocaron un tendadero



Fuente: Zapata, 2020.

Como se mencionó con anterioridad, la coyuntura de los tendaderos se dio en un principio en la Unidad Académica de Odontología (CP-LTV1, 2021), así también lo confirmó la prensa local, y después se fueron dando en otros espacios universitarios: la Unidad Académica de Derecho (UAD), seguida de la Preparatoria Plantel I y las Licenciaturas en Biología y Letras (Morones y Castañeda, 2020). En esta última, el tendadero fue expuesto el 10 de marzo, solamente un día después del paro nacional “Un Día Sin Nosotras” (Llamas, 2020).

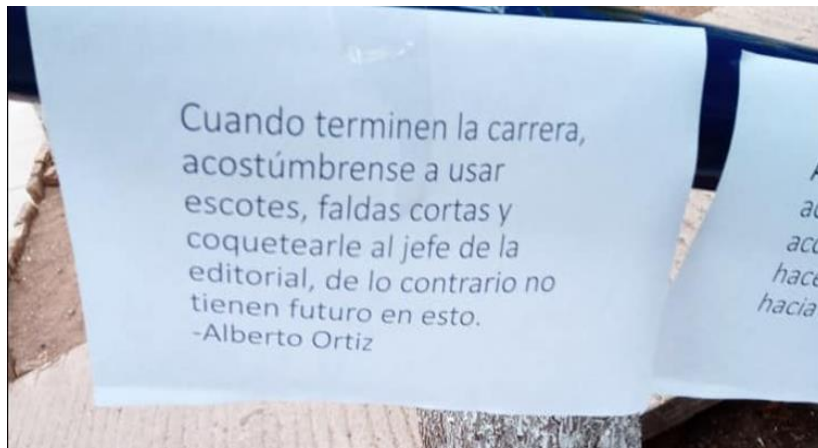
Imagen 6: “Fuera acosadores de Letras”



Fuente: Llamas, 2020.

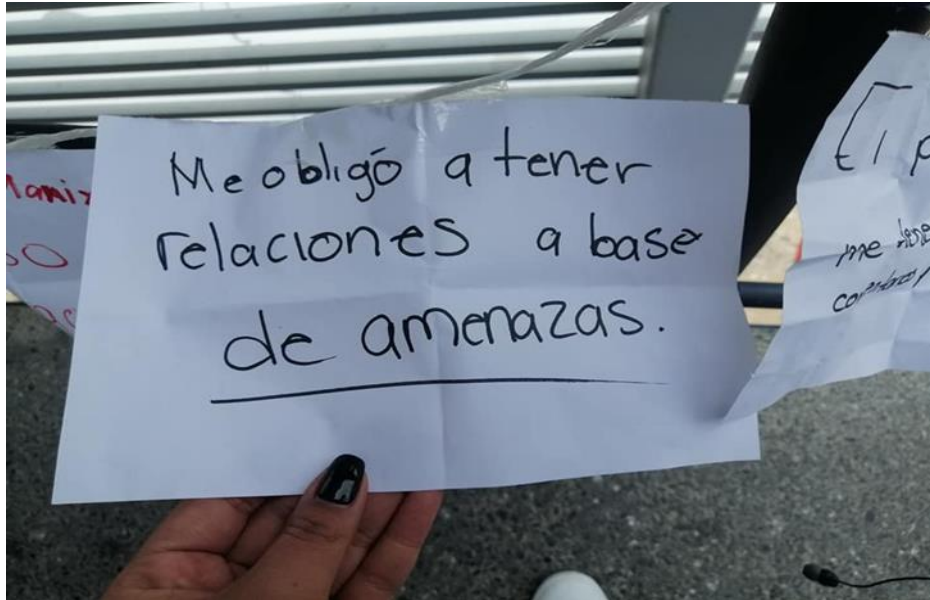
De entre las evidencias fotográficas de los tendedores de marzo de 2020, que se pueden encontrar en prensa y redes sociales, se observa que las alumnas universitarias denunciaron de manera anónima a los docentes por diversas cuestiones: comentarios misóginos, conductas y comentarios sexistas, insinuaciones de carácter sexual, etc.

Imagen 7: Tendedoro de la Unidad Académica de Letras



Fuente: Montserrath, 2020.

Imagen 8: Tendedero de la UAD



Fuente: Alaniz, 2020.

Imagen 9: Distintas denuncias en el tendedero del Campus Siglo XXI



Fuente: Zapata, 2020.

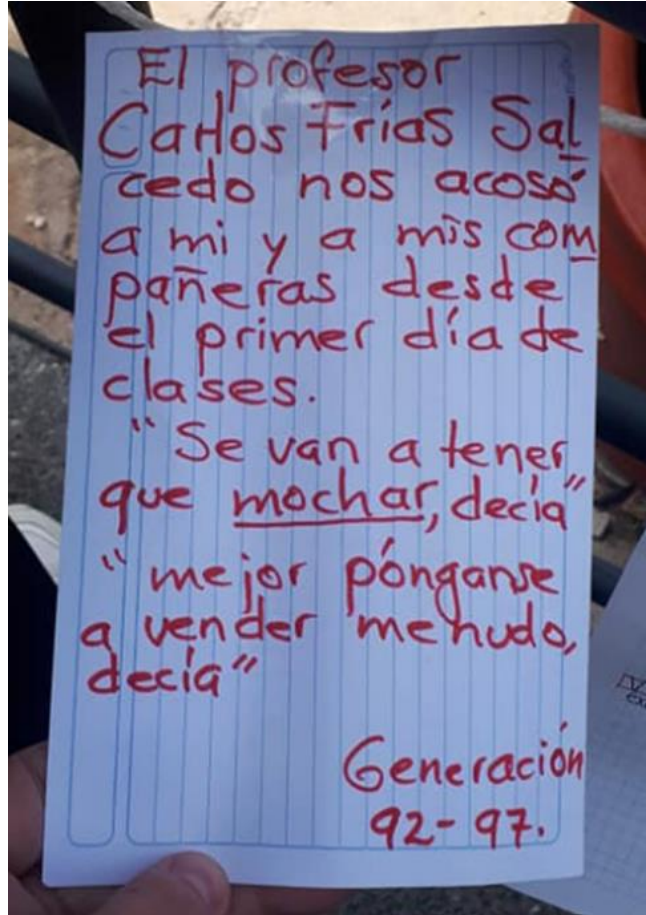
Imagen 10: Denuncia expuesta en la UAD.



Fuente: Vera, 2020.

Diversas fueron las denuncias sociales que las mujeres universitarias hicieron públicas en las instalaciones de sus respectivas Unidades Académicas, incluso, para el caso de la UAD, hubo una denuncia de una estudiante de la generación 92-97:

Imagen 11: Denuncia de una estudiante de la generación 92-97 de la UAD



Fuente: Yocelyn, 2020.

Como puede constatarse, estos solo son algunos de los testimonios para considerar que la problemática por razones de género hacia las alumnas universitarias son una realidad, y que está sucediendo al interior de los espacios y procesos educativos (clases, pasillos, cubículos, aulas, etc.).

Durante los últimos años, la violencia de género cobró gran relevancia al interior de la UAZ, sin embargo, aunque los hechos, las acciones y las evidencias estén ahí, los esfuerzos que se le demandan a las autoridades universitarias no han logrado hacer frente a esta problemática de manera efectiva y eficiente, en ese sentido, se sostiene que la prevención, atención, sanción y erradicación de la

violencia de género siguen siendo un tema pendiente para la Máxima Casa de Estudios del estado de Zacatecas.

CAPÍTULO III

“DESPATRIARCALIZANDO” LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ZACATECAS

Para este tercer capítulo, se toman en consideración aquellos elementos normativos que la UAZ tiene y, de particular interés, se hace referencia a seis de ellos. En ese tenor, se abordan algunas generalidades del *Estatuto General*, *Ley Orgánica*, *Reglamento Académico*, *Reglamento Escolar* y el *Proyecto de Código de Ética y Conducta de la UAZ* que, por su propia naturaleza, enuncian la estructura normativa, bajo la cual la institución se rige para regular la administración y vida universitaria. En tal sentido, se hace énfasis en aquellas cláusulas, que tienen como sentido manifestar los derechos, obligaciones y sanciones, que la comunidad universitaria debe refrendar, para llevar a cabo una convivencia escolar sana y libre de violencia.

El último elemento normativo que se aborda en este apartado es el *Protocolo Institucional de Atención a Casos de Violencia de Género*; de éste se comenta y analiza su contenido, para observar sus alcances y limitaciones. Enseguida, se retoman de forma general aquellas acciones que la UAZ ha realizado, durante el escenario contextual y temporal que abarca la presente investigación, es decir, se vislumbra qué se ha hecho en materia de género al interior de la Universidad, para sensibilizar, prevenir, sancionar y erradicar la violencia por razones de género.

Por último, se reflexiona en torno a cómo la UAZ se ha visto envuelta en un escenario coyuntural, en el cual, la violencia de género hacia las universitarias se

ha vuelto un asunto que requiere de una mayor atención, por parte de las autoridades, puesto que, no han estado a la altura de atenderlo, dando lugar a una serie de reclamos y acciones, emanadas en su mayoría desde el sector estudiantil femenino, que por su fuerza, en cierta forma ha logrado trastocar fibras sensibles, para una mayor visibilización y denuncia pública de la violencia por razones de género, abriendo paso a un proceso de “despatriarcalización” en la Universidad.

3. 1. Normatividad en la Universidad Autónoma de Zacatecas

3. 1. 1. Ley Orgánica y Estatuto General⁴⁵

En estos ordenamientos, se prevén las cláusulas generales que regulan el funcionamiento de la UAZ, en ellos, se definen quiénes integran la Universidad, asimismo, cuáles son sus órganos de gobierno y, además, se precisan sus atribuciones y obligaciones, entre otras cuestiones de índole administrativa y académica.⁴⁶

En este tenor, es imperativo señalar qué entienden ambos instrumentos por la Universidad y sus integrantes, es decir, la comunidad universitaria. Por ejemplo, en la *Ley Orgánica*, en su artículo 7 se menciona que quienes integran a la institución son aquellas personas como las y los académicos, el estudiantado,

⁴⁵ Sobre la vigencia de los recursos normativos que se comentan en este capítulo, se asistió a distintas instancias universitarias: Rectoría y Oficina del Abogado General de la UAZ, para corroborar si las fechas con las que se alude a los distintos documentos normativos son correctas, a lo que se obtuvo una respuesta afirmativa. Es decir, la normatividad de la UAZ que se puede encontrar en su sitio web oficial es la vigente.

⁴⁶ Es importante aclarar que la *Ley Orgánica* es la máxima norma de una institución, en ella se establecen las generalidades, su organización, órganos de gobierno y de autoridad; mientras que el *Estatuto General* establece obligaciones, atribuciones, quiénes son parte de la institución, entre otros aspectos más específicos (CP-VAV2, 2022).

autoridades, la infraestructura y cada uno de sus bienes; además, sus programas de estudio y aquellos conjuntos de elementos normativos (UAZ, 2000).

Por su parte, el *Estatuto General*, en su artículo 129 acoge una definición más ilustrativa. De acuerdo con este instrumento, la comunidad universitaria es:

El conjunto de todos los sectores que participan en la vida institucional de la UAZ, la cual se desarrolla en un marco de profundo respeto a la igualdad entre la mujer y el hombre y de rechazo a toda discriminación sexual, de raza y de cualquier tipo. Según sus funciones, la comunidad universitaria está compuesta por el personal académico, los estudiantes y el personal administrativo, quienes se desenvuelven con apego a los derechos y obligaciones previstos en la legislación universitaria (UAZ, 2011, pp. 40-41).

Como puede observarse, a partir de lo incluido en las líneas anteriores, la UAZ manifiesta que aquellas personas (estudiantes, personal académico y administrativo), que se apegan a la legislación universitaria son integrantes de la institución. Lo anterior, en cierta forma, da a entender que aquel o aquella integrante o sector que contravenga la normatividad, no es o deja de ser parte de la comunidad universitaria o, al menos, se corre el riesgo, puesto que no en todas las sanciones, la resolución conlleva a una expulsión de la Universidad.

Otro elemento que se destaca es el reconocimiento de la igualdad entre hombres y mujeres, es decir, la comunidad universitaria sin distinción de sexo, posee los mismos derechos y oportunidades y, además, añade que la discriminación por cualquier motivo queda prohibida. De aquí, se deduce que como parte del respeto a la igualdad, cualquier acto u omisión violenta o discriminatoria por razones de género es estrictamente reprobada y, que en conformidad con la legislación universitaria, debe ser sancionada.

Al respecto, el artículo 66 de la *Ley Orgánica* trata sobre lo siguiente:

Es obligación de los universitarios respetar y cumplir las disposiciones de esta ley, las del Estatuto Universitario, de los reglamentos y demás normas que de ellos emanen, así como los acuerdos de las autoridades y órganos de gobierno que tomen conforme a sus funciones. Igualmente es obligación el respetar y no impedir las actividades de la Institución, preservar el patrimonio cultural universitario y permitir el funcionamiento adecuado de todos los recintos universitarios (UAZ, 2000, p. 32).

Sobre el particular, el *Estatuto General* clarifica de mejor manera la responsabilidad y obligación, que las y los universitarios tienen sobre la normatividad institucional y su desenvolvimiento en ella, lo cual expresa en su artículo 143 y versa así:

Los miembros de la Universidad, desarrollarán sus actividades y funciones bajo los principios éticos universales, cumpliendo las normas universitarias y cívicas que permitan una convivencia armónica, al:

- I. Realizar las actividades de docencia, investigación, extensión y divulgación, así como las administrativas y de gestión universitaria, respetando y preservando el patrimonio de la Universidad;
- II. Conducir y promover una cultura de respeto a las garantías individuales, los derechos humanos y universitarios, para buscar y construir interrelaciones significativas, respetuosas y de convivencia con ellos;
- III. Promover una cultura de respeto y preservación al ambiente natural.
- IV. Llevar a cabo las demás relacionadas con los fines de la Universidad (UAZ, 2011, pp. 42-43).

Como se puede apreciar, en la sección I de este artículo, es deber de la comunidad universitaria abogar, a través de sus actividades académicas, estudiantiles, etc. por una convivencia sana y, por lo tanto, libre de violencia y, en ese sentido, refrendar los derechos de las y los integrantes de la institución.

En ese tenor, sobre las causas generales de responsabilidad, la normatividad universitaria deja entrever algunas luces. En la sección II del artículo 67 de la *Ley Orgánica*, declara como causa de responsabilidad lo siguiente: “Conducirse con hostilidad o coacción en actos concretos en contra de cualquier universitario en forma individual o colectiva, por razones ideológicas o de orden puramente personal” (UAZ, 2000, p. 32).

De ello, se puede decir que cualquier declaración posicionada desde una postura ideológica, que como parte de su lógica y praxis menoscaba los derechos de las universitarias, no deben tener lugar en ninguna circunstancia en la vida institucional y, que en esa misma línea, ni el orden personal debe ser un factor para ello. A su vez, en el *Estatuto General*, también se incluyen algunas causas de responsabilidad que interesa mencionar, las cuales, se pueden leer en las fracciones V, VIII y XIII del artículo 217:

- V. La comisión de actos contrarios a la ley, a la moral y al respeto que entre sí se deben guardar los miembros de la comunidad universitaria;
- VIII. Causar daño físico, moral o patrimonial a cualquier integrante de la comunidad universitaria; bien sea directamente o a través de terceras personas;
- XIII. Quienes cometan actos de nepotismo u hostigamiento sexual (UAZ, 2011, p. 56).

Al respecto, de estas tres disposiciones cabría precisar algunas cuestiones; sobre la primera, la UAZ quiere hacer patente la igualdad en derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, lo cual se verá reflejado en las actividades sustanciales que se desempeñan al interior y fuera de ella, con apego a los principios y condiciones que las rigen y que están dictadas en el Artículo 6 de la *Ley Orgánica*: “libertades de cátedra, investigación, expresión y asociación” (UAZ, 2000, p. 7). Sobre la segunda, se hace manifiesto que cualquier acción u omisión, con énfasis en lo físico, moral o patrimonial son acciones, bajo las cuales nadie debe incurrir; lo cual, puede darse entre cualquier miembro de la comunidad universitaria, sin distinción de las funciones que desempeñe.

En cuanto a la tercera, interesa poner atención en la causa de responsabilidad, referente al “hostigamiento sexual”. Este acto es caracterizado

por un ejercicio del poder desigual, donde existe una situación de subordinación, el cual, se ve manifestado a través de acciones de carácter físico o verbal.

De acuerdo con el artículo 33 de la *Ley Orgánica* (sobre la competencia del Tribunal Universitario, en los conflictos que se susciten entre integrantes de la Universidad) reconoce que puede haber conflictos entre:

I. Entre académicos y estudiantes; II. Entre académicos; III. Entre estudiantes; IV. Entre académicos y directores de las unidades académicas o dependencias administrativas; V. Entre estudiantes y directores de las unidades académicas o dependencias universitarias; VI. Entre autoridades universitarias, cualquiera que sea su jerarquía, siempre y cuando no se trate de problemas electorales; VII. Entre trabajadores y de éstos con los demás integrantes de la comunidad universitaria y sus autoridades, siempre y cuando no sean de naturaleza laboral; y VIII. Los demás que le confiera la presente ley, el Estatuto General y sus reglamentos (UAZ, 2000, p. 33).

Los casos sobre discriminación y violencia por razones de género hacia universitarias (que han sido expuestos en el capítulo anterior), ponen de manifiesto que los conflictos de esa naturaleza están sucediendo entre académicos y mujeres estudiantes y, además, entre académicas y dependencias universitarias (como es el caso del grupo de acompañamiento). De igual manera, no se pueden dejar de lado los que se pueden dar entre el sector académico. De esta forma, es identificable entre qué sectores poblacionales se están dando situaciones que vulneran los derechos de las universitarias.

Ahora bien, en cuanto a las sanciones⁴⁷ contempladas en la normatividad universitaria, en el Artículo 129 del *Estatuto General*, se enlistan una serie de sanciones a las que la o el infractor se hará acreedor, tales como:

⁴⁷ En el artículo 225 del Estatuto General se lee que: "Las faltas en los términos del presente Estatuto, y las sanciones aplicadas, se harán constar documentalmente, con los antecedentes y elementos consecuentes, en el expediente personal del responsable" (UAZ, 2011, p. 60).

- I. Suspensión hasta por quince días a los estudiantes reincidentes.
- II. Suspensión temporal del cargo sin goce de sueldo.
- III. Remoción o destitución.
- IV. Suspensión o Cancelación de la autorización del año sabático cuando no cumpla las condiciones previstas en el Reglamento académico
- V. Rescisión de la relación laboral, en los términos previstos en la Ley Federal del Trabajo, la Legislación Universitaria vigente y el Contrato Colectivo de Trabajo respectivo (UAZ, 2011, p. 58).

Además, este mismo artículo del *Estatuto General*, precisa la imposición de sanciones también contempladas, tanto en los Reglamentos Universitarios como en la Ley Orgánica; para el caso de ésta última, en su Artículo 69 enuncia otra serie de sanciones, las cuales se enlistan enseguida:

- I. Amonestación privada;
- II. Amonestación pública;
- III. Suspensión hasta por un año;
- IV. Expulsión definitiva;
- V. Separación definitiva del cargo;
- VI. Inhabilitación para desempeñar otro tipo de cargo en la Universidad;
- VII. Inhabilitación para ejercer cargos de representación o desempeñarse como autoridad (UAZ, 2000, pp. 33-34).

Sobre las autoridades competentes, para solucionar conflictos que se susciten entre integrantes de la comunidad universitaria son varias, las cuales pueden transitar desde el o la directora de cualquier Unidad Académica, como figura de autoridad que es, al gestionar el desempeño en todos los sentidos de la unidad (UAZ, 2000), hasta el Consejo Universitario,⁴⁸ que es el órgano de decisión más alto de la Universidad (UAZ, 2000) y, como se refiere en el Artículo 70 de la *Ley Orgánica*, las demás autoridades facultadas, para imponer sanciones son los

⁴⁸ De acuerdo con el artículo 14 de la *Ley Orgánica*, el Consejo Universitario está integrado por el Rector, las y los Coordinadores de los Consejos Académicos de Área, las y los Directores de las Unidades, académicos, académicas, estudiantes y personal administrativo. Conforme a lo establecido en el artículo 15 de esta misma ley, el Consejo Universitario no debe estar integrado por más de cien universitarios y universitarias, con un número paritario de los sectores académico y estudiantil y tres representantes para el sector administrativo. Para este órgano de gobierno se busca que todas las unidades académicas tengan representación (UAZ, 2000).

Consejos de las Unidades Académicas, la o el Rector y el Tribunal Universitario (UAZ, 2000).

Sobre las sanciones, en el párrafo tres de este mismo artículo, se aclara que “deberán aplicarse tomando en consideración la gravedad de la infracción, la naturaleza de la acción u omisión, las circunstancias de ejecución, el daño causado y la reincidencia de la conducta” (UAZ, 2000, p. 34). Restaría dar cuenta cómo es que las autoridades universitarias miden la “gravedad” de los conflictos que se llegan a presentar, entre ellos, los de índole de violencia y discriminación por razón de género.⁴⁹

En otro orden de ideas, el *Estatuto General*, en su artículo 239, secciones IV, V, VI y VII, es claro al mencionar que “Todo integrante de los órganos de gobierno y autoridades universitarias, estará impedido para intervenir o conocer de un procedimiento administrativo” (UAZ, 2011, p. 63), cuando exista un interés directo o indirecto, haya parentesco familiar, así como, de amistad o enemistad, o bien, funja como perito, perita, testiga o testigo y, añade: que no haya relación laboral o de servicio de las partes interesadas (UAZ, 2011).

Respecto a lo anterior, lo que se quiere evitar es el entorpecimiento de cualquier procedimiento administrativo, en el que pueda haber un conflicto de intereses claro: amistad, enemistad, laboral, familiar, etc. Sin embargo, hay la ausencia de conflictos o beneficios, que adquieren un matiz político y, se puedan dar en cualquiera de las otras causas. Por ejemplo, en marzo del año pasado, en

⁴⁹ La clasificación de la gravedad en las faltas a la legislación universitaria se encuentra contemplada en el Reglamento Escolar General (REG), en lo específico en los artículos 218 y 219, los cuales serán comentados en el siguiente apartado.

las “Jornadas de la Prevención y Atención de las Violencias”, en su intervención, Aguilar (2021) mencionó lo siguiente:

Le damos seguimiento solamente a los casos en los cuales nos solicitan el acompañamiento o que, por su denuncia pública, se vuelven muy publicitados dentro de la Universidad, que eso es lo que nos ha permitido tener los elementos para decir que dentro de la Universidad se ejerce una justicia selectiva, porque mientras hay unos casos denunciados públicamente sin que haya las quejas formales por ello, pero que sea un docente que no pertenece al grupo político que está en la administración se actúa en lo inmediato. Tenemos la evidencia de que en quince días ya está la rescisión de un docente, por el otro lado, cuando se trata de docentes que sí pertenecen a ese grupo político en el poder, pues se dan dilatorias, se dan dilatorias y no se resuelve en lo inmediato (Nantzin Zacatecas, 12 de marzo del 2021, s/p).

Otra cuestión que hay que considerar es la ausencia de la CIG en la *Ley Orgánica* y en el *Estatuto General*, es decir, no se le menciona en ninguna de sus páginas, no se definen sus atribuciones y quiénes la integran y tampoco aparece como una autoridad para atender y sancionar casos de violencia de género. Es por ello que no es claro el panorama en lo relativo a las facultades de la CIG, puesto que, “nadie te las define, cada quien cuando inicia define su hacer, porque es un tema que parece ser que no tiene mucha importancia para quienes han dirigido la universidad, sin embargo, hoy ya hay lineamientos internacionales y nacionales” (CP-LTV1).

No obstante, en el *Protocolo Institucional de Atención a Casos de Violencia de Género*, se pueden localizar algunos referentes. De acuerdo con este documento, lo que le corresponde a la CIG es:

- II). Recibir y sustanciar las quejas relacionadas con violencia de género y emitir las conclusiones del caso.
- III). Dar seguimiento puntual a los procedimientos, disciplinario, de investigación administrativa o de sanción, según corresponda, que se instrumenten derivado de las conclusiones del caso de los expedientes de queja presentados por actos posiblemente constitutivos de violencia de género.

IV). Brindar asistencia jurídica, psicológica y médica a las presuntas víctimas de violencia de género.

VII). Dar seguimiento al cumplimiento de las sanciones impuestas en casos de violencia de género o, cuando los casos hayan sido resueltos por un procedimiento alternativo, a los acuerdos tomados entre las partes.

IX). Brindar acompañamiento a las personas que consideran haber sido víctimas de violencia de género, incluso ante el Ministerio Público en los casos que lo requieran (UAZ, 2017, p. 15).

De esto, cabría preguntarse si “recibir”, “sustanciar” y “emitir las conclusiones”, se refieren a tener incidencia de primera instancia, para la aplicación de una sanción.

No obstante, conforme se desglosan las demás atribuciones, se deja entrever que la CIG funge como un organismo asistencialista, que da seguimiento y acompañamiento a la víctima en el transcurso del proceso del caso.

De cualquier forma, es a la CIG a quien corresponde formular un proyecto de la conclusión del caso. En éste, se debe llevar a cabo un análisis de los hechos, evidencias, argumentos, elementos de convicción y diligencias practicadas, seguido de los procedimientos pertinentes para imponer las sanciones, a través de la Oficina del Abogado General, dependiente de Rectoría (UAZ, 2017).

3. 1. 2. Reglamento Académico y Reglamento Escolar General⁵⁰

Desde luego, tanto el *Reglamento Académico* (RA) como el *Reglamento Escolar General* (REG) están sujetos y, guardan correspondencia con los demás elementos normativos que rigen en la Universidad. No obstante, cabría mencionar una simple, pero conflictiva distinción entre ambos. El RA suscribe quiénes son las

⁵⁰ Es de suma importancia mencionar que los documentos a los que se hace referencia en este apartado son los que se pueden encontrar en la página web oficial de la UAZ. En ese sentido, se infiere que dichas normativas son las que se encuentran en estatus de “vigentes” y, por lo tanto, son los que se retoman para este apartado.

y los académicos, cuáles son sus derechos y obligaciones, etc. Algo similar sucede con el REG, pero dirigido al estudiantado,⁵¹ sin embargo, éste último con un carácter más restrictivo, es decir, se prioriza vigilar y sancionar la vida institucional del alumnado desde aspectos que, desde la perspectiva de quien escribe, no representan elementos que obstaculizan el desarrollo cotidiano de las actividades escolares.

Para ejemplificar lo anterior, basta con aludir a la sección XI del Artículo 88 del REG, en el cual se habla de “Cuidar su presentación, atendiendo a las reglas del decoro, salud e higiene” (UAZ, 2008, p. 24); en tanto, en el RA es nula la adscripción de un lineamiento que norme, en el sentido de prescribir la presentación, reglas de decoro (entre otras) en el sector docente. Es decir, se le resta importancia al comportamiento del sector docente en la Máxima Casa de Estudios, cuando en cierta forma, la comunidad universitaria en su totalidad, debe manejarse bajo un código de conducta común, que evite contravenir cuestiones como la libertad de expresión o la vestimenta. Esta última es un aspecto cotidiano muy discutido y, comúnmente, utilizado para argumentar y justificar por qué una mujer fue discriminada o violentada, es decir, que bajo esa lógica y lectura de género, no tuvo cuidado en su presentación y decoro.

Estas situaciones, se pueden dar dentro y fuera de las instalaciones universitarias (aulas, pasillos, transporte público, áreas comunes, estacionamientos, etc.). En cualquier caso, las y los estudiantes de la Universidad

⁵¹ El REG es muy claro, al mencionar en su artículo 2° que “tiene por objeto regular la situación escolar de los estudiantes en los niveles medio, medio-superior, superior y posgrado de la Universidad Autónoma de Zacatecas” (UAZ, 2008, p. 7).

tienen el derecho de que se les trate con dignidad y de manera justa, por parte de cualquier integrante de la comunidad universitaria y, de igual forma, de manera recíproca por parte del sector estudiantil (UAZ, 2008), como viene obviado en los artículos 129 y 149 del *Estatuto General*, ya mencionados previamente.

Uno de los lineamientos que es importante hacerle referencia es el relativo a la impartición de cátedra y, su posible vinculación a prácticas discriminatorias por razones de género, es por eso que en la sección XVIII del Artículo 41 (sobre las obligaciones del personal académico) del RA, se establece que el sector docente debe “Impartir enseñanza y calificar los conocimientos de los alumnos, sin considerar su sexo, raza, nacionalidad, religión o ideología” (UAZ, s/f, p. 16).

De lo anterior, se puede razonar que en los espacios áulicos, la discriminación y violencia de género se puede presentar y, de entre las múltiples formas de manifestación está el denominado “clima frío”,⁵² el cual, se refiere a una forma de rechazo hacia la presencia de las mujeres en los centros educativos, enunciado en una sensación de incomodidad física y subjetiva (Buquet, *et al.*, 2014).

No obstante, “El ambiente del aula no está determinado exclusivamente por los/as docentes, sino que se construye con la participación de los y las estudiantes” (Buquet, *et al.*, 2014, p. 50). Así, en los espacios áulicos, las mujeres

⁵² Para mayores detalles sobre los “climas fríos” en los espacios educativos véase (Buquet, *et al.*, 2014).

son susceptibles a ser discriminadas por razones de género, distintas investigaciones y testimonios dan cuenta de esto.⁵³

Otros derechos y obligaciones del sector académico son el “Asistir a los cursos de capacitación y perfeccionamiento que para la actualización de su personal académico programe obligatoriamente la Universidad” (UAZ, s/f, p. 15). En ese tenor y, de acuerdo con las evidencias y hechos presentados en el capítulo anterior, en la UAZ, la impartición de cursos, capacitaciones, diplomados, etc., en materia de género es imperativa, como una manera de sensibilizar a su personal docente. Esta tarea le corresponde a la CIG, como se manifiesta en el *Protocolo Institucional de Atención a Casos de Violencia de Género*, puesto que, debe:

- I). Diseñar e impulsar la política institucional de la prevención, atención y erradicación de la violencia de género en la Universidad Autónoma de Zacatecas”
- II). Asegurar que la totalidad del personal reciba al menos una sesión anual de Sensibilización sobre Violencia de Género;
- III). Brindar facilidades para el proceso formativo de Sensibilización de las y los integrantes de los Comités y para la Certificación de las Personas consejeras;
- IV). Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, y documentar la campaña de difusión que anualmente se lleve a cabo, entre otros, para prevenir y erradicar el Hostigamiento y Acoso sexuales (UAZ, 2017, pp. 15, 17-18).

Además, cabría añadir que

Las instancias universitarias deberán incluir en sus programas anuales capacitación, cursos de Sensibilización y Capacitación a las personas que intervengan en el Protocolo.

Las acciones de sensibilización y capacitación que implementen las instancias universitarias deberán impartirse conforme a los contenidos que establezca la Coordinación de Igualdad entre los Género de la Universidad.

La Coordinación de Igualdad entre los Géneros de la Universidad pondrán a disposición de las instancias universitarias, cursos en materia de violencia de género, contemplando las modalidades violencia sexual, (hostigamiento y acoso sexuales), violencia docente; violencia laboral, para

⁵³ Para más información al respecto, se pueden consultar (Mingo, 2016). Asimismo, los testimonios de Brenda, Virginia, Marlen y María, en (Prieto, Méndez & Bosch, 2020).

la sensibilización, Capacitación y Formación de recursos humanos, de manera progresiva, sin perjuicio de las acciones que al efecto establezca cada instancia universitaria (UAZ, 2017, pp. 18-19).

Como se mencionó con anterioridad, en el REG se establecen las faltas leves, en específico, en su artículo 219 interesa mencionar las siguientes:

II. Atentar contra la dignidad, las buenas costumbres o conducirse en forma inmoral en las instalaciones universitarias, contra cualquier miembro de la comunidad universitaria.

XV. Usar vocabulario ofensivo hacia cualquier miembro de la comunidad universitaria (UAZ, 2008, p. 53).

Asimismo, en este Reglamento, también se estipulan las faltas graves. En su artículo 218, se destacan tres de ellas:

II. Lesionar o atentar contra la integridad física, moral o sexual de algún miembro de la comunidad universitaria u otras personas dentro de las instalaciones de la Universidad.

XI. Incurrir en acoso u hostigamiento sexual.

XV. Proferir injurias, calumnias o incurrir en difamación en perjuicio de algún integrante de la comunidad universitaria o de la propia Institución (UAZ, 2008, p. 51).

Por último, es importante mencionar que las faltas leves son competencia de las y los directores y Consejos de Unidad, mientras que las faltas graves del Tribunal Universitario y Consejo Universitario (UAZ, 2008). Cabe recordar, como se mencionó al inicio de este apartado, que al REG le competen los derechos, obligaciones, etc. del sector estudiantil, mientras que al RA le concierne el sector académico y, en este último, no se definen faltas graves o leves. Sobre las sanciones, no hace falta remitirse a ellas, puesto que ya fueron enunciadas en el anterior apartado.

3. 1. 3. Proyecto de Código de Ética y Conducta

Desde un principio, es importante dejar en claro que el CEC es un “Proyecto”, que consta de 23 artículos, es decir, se trata de un documento que es presentado como una propuesta para su aprobación y conducente aplicación; en este caso, ante el Consejo Universitario. En ese tenor, y bajo el argumento de que este instrumento tiene el estatus de “Proyecto”, se asevera que aún no cuenta con la aprobación del Consejo, sin embargo, se comentan algunas generalidades sobre él.

En los primeros renglones de este documento, se expresa que entre los motivos para la implementación del CEC está la socialización de valores, los cuales son necesarios para la integración de las relaciones, conducta y trato de la comunidad universitaria (UAZ, 2018). De esta forma: “El alcance de este Código, pretende concientizar las acciones de quienes pertenecen a la comunidad universitaria y, en general, a toda persona que desempeñe dentro de la misma, un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza” (UAZ, 2018, p. 24).

A diferencia de la *Ley Orgánica*, el *Estatuto General*, el REG y el RA, el término de “perspectiva de género”,⁵⁴ únicamente se menciona en el CEC. Así, desde una crítica constructiva, puede resultar conflictivo a la hora de hablar de una

⁵⁴ De acuerdo con el INMUJERES (2017): “Cuando se habla de perspectiva de género, se hace alusión a una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos. Mirar o analizar alguna situación desde la perspectiva de género, permite entonces entender que la vida de mujeres y hombres puede modificarse en la medida en que no está “naturalmente” determinada. Esta perspectiva ayuda a comprender más profundamente tanto la vida de las mujeres como la de los hombres y las relaciones que se dan entre ambos. Este enfoque cuestiona los estereotipos con que somos educados y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y relación entre los seres humanos” (p. 104).

“institucionalización” de este enfoque, porque no se contempla en sus máximos elementos normativos. En este sentido, hace falta incorporarlo, comenzando por el propio lenguaje con perspectiva de género empleado en ellos, puesto que ahí las mujeres universitarias están invisibilizadas.⁵⁵

Ahora bien, de acuerdo con este proyecto de Código, en su Artículo 10 se menciona que la UAZ como institución educativa, se caracteriza por priorizar que el discurso institucional tenga coherencia con las acciones, las que son sustentadas en valores como la equidad y calidad, binomio indisoluble que busca la igualdad de oportunidades, a través del impulso de la perspectiva de género, la cual, debe estar plasmada en la normatividad y presente en todos los ámbitos universitarios. Adicionalmente, procura la eliminación de cualquier discriminación entre hombres y mujeres (UAZ, 2018).

En el CEC, su artículo 12 es más claro, al establecer que la UAZ tiene como compromiso con todos los sectores universitarios el “Rechazar la discriminación, ya sea por razones de género, estado civil, edad, religión, raza, opinión política, clase social y económica, nacionalidad, preferencia sexual o discapacidad” (UAZ, 2018, p. 17) y, añade, que “Se prohíbe todo tipo de acoso sexual o verbal y en caso de presentarse, se actuará de acuerdo a lo que marca este código, así como las leyes aplicables” (UAZ, 2018, p. 17).

De esta manera, el respeto al estado de derecho se conforma como uno más de los valores que la UAZ refrenda hacia su comunidad y sociedad en general, por medio de un trato indiscriminado (UAZ, 2018), estableciendo como

⁵⁵ Sobre el lenguaje con perspectiva de género en la Universidad, véase (Gutiérrez, 2022a).

uno de sus principios el “bien común, como un elemento indispensable para lograr el desarrollo armónico y equilibrado de los campus y dependencias de educación superior de la Universidad” (UAZ, 2018, p. 14).

En cierta medida, la inclusión de la perspectiva de género en toda la vida institucional de la UAZ resulta pertinente, sin embargo, como se mencionó, el impulso debe presentarse en su legislación, es decir, el contenido “novedoso” debe homologarse, principalmente, en instrumentos como la *Ley Orgánica* y el *Estatuto General*. Lo anterior, de la mano de los diversos instrumentos normativos internacionales, nacionales y estatales, como la LGES, que en la fracción XVII del artículo 10 establecen que:

XVII. La incorporación de la transversalidad de la perspectiva de género en las funciones académicas de enseñanza, investigación, extensión y difusión cultural, así como en las actividades administrativas y directivas con el propósito de contribuir a la igualdad y la equidad en el ámbito de la educación superior e impulsarla en la sociedad (DOF, 2021, p. 9).

Lo anterior, implica y exige, en conformidad con el impulso de este enfoque, la sensibilización y concientización sobre las asimetrías existentes en las relaciones entre los géneros, para que de esa forma en su práctica docente, no haya lugar a discursos, acciones u omisiones, que vulneren la vida institucional de las estudiantes por razones de género, asimismo, la de los varones.

De esta forma, es indispensable recalcar que en el CEC, se manifiesta que uno de los compromisos que la Universidad tiene para con su estudiantado es el de “Ofrecer una planta académica debidamente profesionalizada y capacitada” (UAZ, 2018, p. 18). La sección I del artículo 18 es todavía más esclarecedora, al sentar que el sector docente debe “Mejorar constante y sistemáticamente su formación académica, participando en los programas de actualización,

capacitación y perfeccionamiento que establezca la Universidad, asociados a los avances científicos, humanísticos y tecnológicos” (UAZ, 2018, p. 26).

En este orden de ideas, uno más de los compromisos que el personal docente tiene para con el estudiantado es el “Participar activamente en el mejoramiento de la vida sociocultural de su entorno, fomentando el conocimiento y la valoración de aspectos que contribuyan a la formación integral de los miembros de la comunidad universitaria” (UAZ, 2018, p. 26). Esto es de suma importancia, puesto que, la incorporación de la “formación integral”, presupone atender más posibilidades en el desarrollo educativo de las y los estudiantes, que no se restringe únicamente al cognitivo, sino a la potencialización de su crecimiento en esferas como: el deporte, la familia, la educación ambiental o emocional, así como, en valores y, desde luego, la perspectiva de género, atendiendo la configuración de nuevas masculinidades y una igualdad sustantiva (Gutiérrez, 2021b).

3. 2. Protocolo Institucional de Atención a Casos de Violencia de Género

Como ya se mencionó en el Capítulo II, el 6 de marzo de 2019, el entonces rector de la UAZ, el Dr. Antonio Guzmán Fernández, en el marco del *Foro Mujeres por una Vida sin Violencia y por los Derechos de las Humanas*, manifestó que la Universidad ya contaba con un instrumento para la atención de la violencia de género, un Protocolo (Ríos, 2019). Este ya había sido trabajado y terminado a finales del año anterior, en gran medida, por los resultados que se obtuvieron en el diagnóstico realizado en agosto del 2018, el cual, de acuerdo con la CIG, destaca que 7 de cada 10 mujeres universitarias encuestadas, han experimentado o

percibieron conductas violentas o discriminatorias por razones de género (Torres, 2018).

No obstante, habría que precisar que, a pesar de que el Protocolo fue creado y entregado en el 2018, su entrada en vigor no fue inmediata, sino que hubo que esperar todavía más tiempo para que dicho instrumento fuera “socializado entre la comunidad universitaria”, algo que de cierta forma ya se había realizado en marzo del año siguiente, en 2019. Sin embargo, cabría recordar que en aquel entonces, activistas docentes y estudiantes hicieron acto de presencia, colocando tendedores en el Teatro Calderón.

Y, fue a través de medios de prensa locales, que las denunciantes manifestaron la inacción de las autoridades y la ausencia de un protocolo para casos de violencia de género. Por consiguiente, se vieron obligadas a retomar el de la ANUIES, independientemente del de la UAZ e, incluso, se lo solicitaron a la coordinadora de la CIG, quien argumentó que aún no podía hacerse público, puesto que, faltaba que pasara por filtros de carácter jurídico y el máximo órgano de gobierno de la institución, postergando su socialización hasta agosto del mismo año (Ríos, 2019), en el marco del inicio de la campaña de *Tolerancia Cero a Todas las Formas de Violencia* (CP-LTV1).

Dicho lo anterior, se comentan algunas generalidades del Protocolo, el cual comienza con una especie de reseña, mencionando la naturaleza de dicho instrumento. Asimismo, manifiesta la preocupación que la Universidad tiene hacia la problemática de la violencia de género y su compromiso para prevenir, atender,

sancionar y erradicar dicho fenómeno.⁵⁶ De esta manera, en esas primeras páginas, al Protocolo se le define como una

guía clara a seguir para la atención a la violencia de género en la Universidad formalizado por la propia Rectoría y constituye la herramienta institucional que homologa, transparenta y da certidumbre a la comunidad universitaria sobre el procedimiento para atender y sancionar casos de esa naturaleza (UAZ, 2020, párr. 7).

Derivado de lo anterior, es de destacar que las autoridades universitarias refrendan la condición de igualdad entre todas y todos los miembros de la UAZ, dando a entender que la aplicabilidad del Protocolo es de alcance general. Más adelante, ya entrando propiamente al contenido del instrumento, se alude directamente a este último como “el marco de referencia institucional para atender denuncias, quejas de discriminación y violencia de género, definiendo los pasos que habrán de seguirse en cada escenario” (UAZ, 2020, p. 2).

Desde un principio, la CIG como “autora” del Protocolo, clarifica que su diseño fue tomado y adaptado del de la UNAM (2016), y que dicha adaptación está regida por las diferencias relevantes entre ambas instituciones (UAZ, 2020). No se especifica cuáles son esas realidades, quizá atribuibles a los diferentes contextos de las entidades, en el sentido que la apertura de mente para denunciar y la presencia de centros de capacitación son mayores en la ciudad de México que en el de Zacatecas, que está todavía más soterrado el tema (CP-LTV1).⁵⁷

⁵⁶ La socialización del Protocolo, se hizo más evidente a partir del cambio de administración en el 2020, puesto que, las primeras cuatro páginas a las que se hace referencia, aparecen membretadas con el lema de la nueva administración central, presidida por el Dr. Rubén de Jesús Ibarra Reyes, actual rector de la UAZ, el cual versa así: “Somos arte, ciencia y desarrollo cultural” (UAZ, 2021).

⁵⁷ Dichas diferencias entre ambos Protocolos no son tomadas a consideración en la presente investigación, no obstante, en términos generales, se puede argumentar que una diferencia obvia radica en la estructura organizacional de cada institución.

En sus páginas subsecuentes, el Protocolo concede un marco de referencia constitucional y legal de México, bajo el cual, se sustenta la elaboración de dicho instrumento (UAZ, 2020), lo que quiere decir que la legislación universitaria está en consonancia con la normatividad mexicana y tratados internacionales.⁵⁸

Lo anterior es de suma importancia, puesto que, como señalan Vázquez, López & Torres (2021) “es tarea de las IES apoyar las iniciativas de políticas públicas nacionales e internacionales que tienen que ver con el combate a la discriminación” (p. 320); esto es “un avance importante para el reconocimiento de la violencia de género en el ámbito universitario” (Barreto, 2017, p. 281).

En el Protocolo, se facilita un glosario, con términos como género, sexo, estudiante, personal académico, violencia de género y los tipos de violencias, transparencia, acoso y hostigamiento sexual, etc. Asimismo, se menciona que se prioriza la no revictimización (UAZ, 2020).

El mismo documento, acertadamente manifiesta cuáles son las facultades de la CIG, entre las que se pueden destacar las siguientes:

- I). Diseñar e impulsar la política institucional de prevención, atención y erradicación de la violencia de género en la Universidad Autónoma de Zacatecas.
- IX). Brindar acompañamiento a las personas que consideran haber sido víctimas de violencia de género, incluso ante el Ministerio Público en los casos que los requieran.
- X). Verificar la elaboración de los reportes e informes, sobre el avance de los programas y acciones en materia de prevención, atención, sanción y

⁵⁸ Por mencionar algunos, el Protocolo se sustenta en la Convención de los Derechos Humanos, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Convención de Belém do Pará), entre otras de carácter internacional, para el plano nacional parte desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, etc. Asimismo, hace referencia a lo instituido en el nivel estatal, como lo es el Reglamento de la Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Zacatecas, entre otros; y, desde luego, lo competente a los instrumentos institucionales de la UAZ.

erradicación de la violencia de género en las instancias de la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ, 2020, pp. 15-16).

En su capítulo segundo, el Protocolo se vuelve algo repetitivo, al enfatizar las facultades que la CIG debe ejecutar, pero añade también, que cualquier instancia universitaria debe cumplir con acciones de prevención y atención, como el adoptar un pronunciamiento en contra de conductas que generen violencia de género, acciones para la sensibilización, etc. (UAZ, 2020).

En este mismo capítulo, se esclarece la posición institucional respecto a la problemática de la violencia de género, puesto que, también hace referencia a la capacitación de personal, tal y como lo señala en el inciso VI de sus facultades, el cual versa así: “Diseñar, elaborar y evaluar las herramientas necesarias para que las y los funcionarios de las instancias dependientes de la Universidad Autónoma de Zacatecas brinden una adecuada atención a los casos de violencia de género” (UAZ, 2020, p. 15). Se insiste pues, en la capacitación de capital humano en materia de género.

En su tercer capítulo, se enfatiza en el procedimiento de los casos de violencia de género, dando especial atención al primer contacto que se puede lograr con la presunta víctima y, así, identificar sus necesidades, dudas e información relevante, entre otras cuestiones (UAZ, 2020). Aquí cabría puntualizar lo siguiente: se menciona que la CIG figura como primer contacto, no obstante, en renglones anteriores, refiere que cualquier autoridad que sepa de un caso de violencia de género deberá notificar a la CIG; además, añade que otra persona que no sea la víctima puede presentar la queja y, consecuentemente, la CIG contactará a la persona afectada. La finalidad última de la realización del primer

contacto, deriva en orientar a las personas afectadas y explicarles las alternativas de solución, para que puedan tomar una decisión informada, puesto que, son ellas quienes deciden seguir el proceso de queja o no (UAZ, 2020).

En su cuarto capítulo, se informa cómo se da el procedimiento de denuncia ante las autoridades correspondientes, la conformación de la queja, la presentación de las evidencias y la conclusión del caso; se señala cuál fue el análisis de los hechos, así como, las alternativas de solución, que consta de la reparación y “sanción” interpuesta a la o el infractor (UAZ, 2020).

De acuerdo con el Protocolo, la Oficina del Abogado General se hará cargo de las diligencias correspondientes para imponer las sanciones. De ahí la ausencia del carácter sancionador del Protocolo, algo cuestionado al momento de su paso por las autoridades jurídicas de la Universidad, puesto que, el primer contacto, es decir, la CIG funge como recomendadora, que busca tener un procedimiento para atender los casos (CP-LTV1), turnados a autoridades facultadas para sancionar.

En su último capítulo, se refrenda la necesidad de llevar a cabo el registro de los casos (UAZ, 2020). Lo anterior es de suma importancia, puesto que, el almacenamiento de éstos, coadyuva a observar el estado de las cosas, es decir, a partir del registro, se puede advertir la incidencia de casos de violencia de género en periodos de tiempo.

Visto lo anterior, cabría abordar algunas cuestiones relativas a los Protocolos. Zaikoski (2021) razona en que la aplicabilidad e implementación de los Protocolos, se enfrentan a obstáculos de diversa índole, como la concepción de que las violencias solo ocurren en los espacios privados, o bien, cuando las

condiciones físicas del espacio no son las adecuadas; que en los sectores de baja escolaridad se da la violencia en contra de las mujeres, no obstante, las mujeres con estudios superiores también sufren violencia por razones de género. Las violencias en contra de las mujeres en las IES no pueden asimilarse en su tratamiento a las violencias laborales;⁵⁹ la invisibilización de las violencias entre pares o personas con distintas orientaciones o identidades sexuales y, por último, la falta de denuncias, lo cual no quiere decir que no exista, sino que hay factores que propician dicha situación, como pueden ser la impunidad, la naturalización y legitimación de las violencias. Además, a lo anterior se añade la falta de confianza en los propios instrumentos formales (Gamboa, 2019).

Desde luego, la existencia de Protocolos en las IES es un punto importante y favorable, para que se pueda hablar de centros educativos “comprometidos” y “sensibles”, ante una problemática social compleja y tan naturalizada; sin embargo, a pesar de ser una necesidad evidente, es solo un punto de partida, no una acción final, no solucionan el problema estructural y, de alguna forma, sólo podrían tornarse como instrumentos formales, que sirven para “mejorar la imagen” de las universidades (Dávila & Chaparro, 2022).

Por lo anterior, una crítica en cuanto a la presentación y “socialización” en el 2019 del Protocolo de la UAZ: se apresuró su salida pública para sostener que en la Universidad se estaba haciendo algo, probablemente, atendiendo a las

⁵⁹ Zaikoski (2021) señala que “Esto dificulta advertir las diferencias entre el derecho a la educación y el derecho al trabajo en el efecto de las sanciones. Una cosa es expulsar a un/a trabajador/a de su empleo y otra muy distinta es dejar fuera del derecho a la educación a un/a estudiante” (p. 153).

exigencias que la SEPASEV exhortó a la UAZ, en el contexto de la declaración de la AVGM en Zacatecas, en agosto de 2018.⁶⁰

3. 3. Sobre cómo se ha despatriarcalizado la UAZ ¿Qué está haciendo la UAZ? ¿Acciones afirmativas?

López (2020), en un pequeño escrito reseña su experiencia con situaciones que se pueden calificar como acoso por parte de un docente; en él, señala que las denuncias hechas públicas en la Universidad de Guadalajara (UdG) lograron hacer visible la violencia de género. Asimismo, menciona que se hizo evidente la ausencia de la perspectiva de género para su atención y, más adelante, añade que hay una “falta de despatriarcalizar el territorio universitario, cimbrarlo y reflexionarlo” (p. 158).⁶¹ Para fines de este último apartado, interesa reflexionar en torno a esa despatriarcalización del espacio universitario a la que alude la autora en su texto.

De esta forma, cabría preguntar ¿Qué significa para López (2020) “despatriarcalizar el territorio universitario”? En términos generales, para la autora, esta frase va encaminada a la acción de despojar de todos esos elementos culturales e institucionales (todavía existentes en las IES), que vulneran el libre

⁶⁰ En un estudio reciente, sobre los mecanismos formales que las IES implementan para la atención de la violencia de género, Varela (2020a) señala que “en los últimos años han confluído una serie de factores que han permitido una mayor visibilización de la problemática y que, a través de la presión de actores sociales y políticos, han ido empujando a las autoridades universitarias a emprender acciones, especialmente modificando la normatividad y ofreciendo espacios para la denuncia. El uso de los medios de comunicación para hacer denuncias públicas sobre el comportamiento de las instituciones de educación superior ha sido coadyuvante que ha permitido poner el tema en la agenda pública” (p. 59).

⁶¹ En su texto, la autora alude a la antropóloga Marcela Lagarde como pilar fundamental que ha influido en su forma de pensar y actuar, de esta forma, se sobrentiende que la autora retoma el término “despatriarcalizar” de la mencionada Lagarde.

desarrollo y desenvolvimiento de las estudiantes, docentes, trabajadoras e, inclusive, a todo el conjunto de los varones, es decir, eximir a aquellas instituciones, que desde su nacimiento fueron exclusivamente masculinas, de su cualidad patriarcal.

Eximir los espacios universitarios de esa cualidad, conlleva la implementación de acciones encaminadas a armonizar las relaciones entre las personas, sin que elementos como el sexo como hecho biológico, o el género como hecho social, conduzcan a relaciones asimétricas.

No obstante, la cuestión que radica aquí es que la visibilidad de una problemática social como la violencia de género en las IES y, la emergencia de ser abordada dentro de ellas, no nace propiamente del seno administrativo y sus autoridades, al menos no en el caso de la UAZ, sino más bien, en sectores estudiantiles y docentes. Ya en el 2019, la docente Georgina Salmón, expresó, aludiendo al movimiento *#MeToo*, lo siguiente: “ya no se dejen, ya las redes las tienen un poco despiertas. Están en proceso de deconstrucción” (Ríos, 2019).

En ese sentido, escenarios como el feminicidio de una preparatoriana de la UAZ, el contexto de violencia feminicida en conjunto con las demandas y exigencias de las autoridades gubernamentales para con la UAZ, los movimientos de denuncia pública como el *#MeToo* en Twitter y los tendedores en diversas instalaciones, han logrado motivar un proceso de repensar y reflexionar, en torno a voltear a ver a la Universidad como un espacio reproductor de violencia y la emergencia de impulsar acciones de diversa índole para su abordaje: políticas institucionales, campañas, cambios en los programas de estudio, capacitaciones, en fin, una transversalización de la perspectiva de género, entendiéndola como

una herramienta que contribuye a desentrañar los pilares culturalmente contruidos de la discriminación entre hombres y mujeres (Buquet, 2011).

En este tenor, la perspectiva de género coadyuva a dotar a las personas de sentido crítico y sensibilidad, sobre elementos culturales que impiden una convivencia sana. De esta forma, este enfoque “sirve para 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” (Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), 2019, p. 44).

En este sentido, la despatriarcalización y deconstrucción en las IES debe ser pensada, promovida y aplicada desde un enfoque de género. Sobre esto, Buquet (2011) razona en torno a tres vertientes, para el estudio e incorporación de la categoría de género en los espacios universitarios: la formación, la investigación y la institucionalización de la equidad de género. Respecto a la primera de ellas, la autora medita sobre dos puntos:

1. Impacta de manera directa en la preparación académica de las y los jóvenes en proceso de formación al proporcionarles nuevos elementos teóricos y metodológicos para la comprensión de la realidad social. El impacto de esta perspectiva de análisis social en la formación de recursos humanos dentro de las universidades enriquece los procesos epistemológicos y otorga nuevas herramientas conceptuales y prácticas para la comprensión de diversas problemáticas sociales que se originan en la desigualdad entre hombres y mujeres.
2. Por otro lado, la importancia de la discusión en clase de los temas con perspectiva de género -que incluyen el análisis de las diferencias y diversidad de identidades, el cuestionamiento de los estereotipos sexistas, el papel de las mujeres en la historia, así como desaprender la violencia y la discriminación hacia las mujeres-, aporta a la formación de las y los jóvenes universitarios elementos para la deconstrucción de las diversas formas de discriminación imperantes en nuestras sociedades y les transmite valores de equidad y respeto a las diferencias (Buquet, 2011, p. 214).

Mientras en la investigación, refiere que 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” (Buquet, 2011, p. 213).

Además, añade que estos espacios contribuyen a “la generación de un conocimiento crítico sobre las distintas formas de desigualdad social” (Buquet, 2011, p. 213). Y, por último, sobre la institucionalización de la equidad de género, la autora precisa que se nutre de las dos vertientes ya mencionadas, es decir, en tanto haya una formación conforme a la perspectiva de género, la generación y transmisión del conocimiento es más crítica. A su vez, la institucionalización coadyuva a la sensibilización y construcción de conciencia al respecto, condición favorable para la equidad de género (Buquet, 2011).

En esa misma línea, Cerva (2020) propone lo que denomina “doble anclaje” para la inclusión de la perspectiva de género en las IES. En un primer eje, se encuentran aquellos rubros que versan sobre la producción de conocimiento como las publicaciones, tesis, programas de estudio, cuerpos académicos, etc. En tanto, el segundo eje apunta a la política institucional, es decir, las acciones de intervención formal que las IES implementan, para favorecer la igualdad y no discriminación, como pueden ser: la realización de diagnósticos que den cuenta de la problemática, así como, la creación de Unidades u oficinas que contribuyan a la implementación de los mecanismos formales.

Como puede observarse, la institucionalización de la perspectiva de género da la pauta para generar mejores condiciones dentro de las IES. De esta manera, los centros educativos tienen dos opciones: mantienen, reproducen y refuerzan las

condiciones, o bien, contribuyen a modificarlas y deconstruirlas (Tomé, 1999; Graña, 2008; Subirats & Brullet, 2008. Cit. en Castillo & Gamboa, 2013).

Por su parte, Buquet (2011) precisa acertadamente, que las IES:

tienen una función socializadora y un efecto multiplicador que impacta hacia fuera de sus comunidades, por lo que los logros que estas instituciones alcancen en relación a la equidad de género tendrán siempre repercusiones sobre los distintos ámbitos que conforman nuestras sociedades (p. 217).

A partir de lo mencionado, queda en evidencia que para cuestionar la cualidad patriarcal de las IES la normatividad no es suficiente, puesto que, debe estar acompañada de cambios más profundos (Varela, 2020a). Dávila & Chaparro (2022) proponen una serie de acciones para hacer las universidades más seguras, las cuales van encaminadas al reconocer, hacer, enseñar y cuidar. En ese tenor, es importante:

Reconocer, las dinámicas y formas que toma la violencia y a quienes la viven. Hacer más de lo que se ha hecho hasta ahora y no agotar las acciones en paliativos ineficaces, como protocolos mal contruidos o campañas desfinanciadas y efímeras. Enseñar sobre las emociones, las relaciones y la violencia. Cuidar a las víctimas para evitar revictimizaciones y cuidar a quienes prestan su tiempo y conocimiento para hacer de la universidad un mejor lugar (p. 94).

En este tenor, hablar de perspectiva de género, despatriarcalización y deconstrucción es dejar de eludir o solamente abordar el tema, cuando la presión social o mediática lo estimulan (Varela, 2020a). Es decir, enfocar la atención de esta problemática desde una visión integral, que involucre a todas y todos los integrantes de la comunidad universitaria.

En marzo de 2021, en el “1er Congreso Internacional. Las mujeres en la universidad y la sociedad”, celebrado en el contexto del día de la mujer, en su intervención, Gutiérrez anunciaba la inclusión de la perspectiva de género en el

modelo educativo de la Universidad, como un área de oportunidad transversal para comenzar a deconstruir las condiciones de desigualdad entre mujeres y hombres (Gutiérrez, 2021c). A partir de ello, es imperativo dilucidar cuál es el posicionamiento de la UAZ, respecto a la violencia por razones de género y la implementación en la Universidad de la *Ley General de Educación Superior* (2021) en lo referente a este ámbito.

Como se mencionó con anterioridad, acciones encaminadas a la atención de la violencia de género, como la política institucional, los programas de estudio, cursos, campañas, capacitaciones, etc. son aspectos necesarios que las IES deben impulsar. Para el caso de la Máxima Casa de Estudios del estado de Zacatecas, se puede aseverar que dentro de su política institucional, el reconocimiento de la igualdad entre hombres y mujeres está presente, estipulada en su artículo 129 del *Estatuto General*. Sin embargo, la inclusión y armonización de la normatividad universitaria en torno a la perspectiva de género, empezando por el lenguaje incluyente que visibilice a las universitarias (alumnas, profesoras y administrativas) es todavía una tarea pendiente.⁶²

Dentro del Protocolo para la Atención a la Violencia de Género de la UAZ, se hace referencia a ocho medidas institucionales, como parte de su compromiso para con la comunidad universitaria, de entre las cuales, se encuentra “la eliminación del lenguaje sexista”, lo cual, debiera estar reflejado en los documentos, comunicación social y publicidad que la Universidad elabore y emita. Además, se menciona la creación de un “Protocolo Universitario para la

⁶² Sobre la importancia del lenguaje con perspectiva de género, véase (Gutiérrez, 2022a).

Erradicación del Lenguaje Sexista y Discriminación en la UAZ”⁶³ (UAZ, 2020). Más adelante, en otra de las medidas, se menciona una tarea de la CIG, respecto a realizar un “Protocolo Universitario para la Erradicación del Hostigamiento y Acoso Sexual”; dicho instrumento sí se encuentra en la página web de la Universidad, no obstante, tiene el estatus de “proyecto”.

Algo también importante de mencionar sobre estas medidas es el posicionamiento de la Universidad, respecto a la problemática de la violencia de género. Así, en el documento se expresa su rechazo a comportamientos que nieguen las capacidades de las mujeres y la prohibición de concursos de belleza, por lo que coloca su atención en la promoción y prioridad de actividades sustantivas. Asimismo, también se hace hincapié en la inclusión de una materia de equidad de género en la educación media superior.⁶⁴

Si bien, es cierto que algunas de las propuestas antes descritas no se han implementado o, al menos, no se ven reflejadas o no son tan evidentes, dentro de la UAZ sí existen o se han hecho acciones encaminadas a la sensibilización, formación, investigación y transversalización de la perspectiva género. Para dar cuenta de ello, es importante hacer referencia a algunas de ellas. En un primer momento, se celebra que la UAZ cuente con un Protocolo para la atención de casos, no obstante, esto se asume ya como avance importante, pero como se mencionó: un Protocolo no es la meta final, sino, solo un medio.

⁶³ Quien escribe, infiere que dicho Protocolo todavía no ha sido elaborado, puesto que no se encuentra disponible en la página web oficial de la UAZ. Para sustentar esto, basta con aludir a la fecha en que se emiten las ocho medidas institucionales, puesto que, al final de ellas se rubrica la fecha de 7 marzo de 2017. En cierta forma, el texto bajo el cual se sustenta lo anterior (el Protocolo) son un conjunto de varios documentos.

⁶⁴ Sin embargo, una consulta al plan de estudios de las preparatorias de la UAZ, da cuenta de que dicha medida aún no ha sido implementada.

Ahora bien, al interior de la Universidad, existen algunos programas académicos, que en sus planes de estudios incluyen materias relativas al enfoque de género, o bien, que en sus contenidos pueden incluirse la temática. Estos son, Psicología, Letras, Filosofía, Historia y Docencia Superior (CP-LTV1). Sobre la primera, cabría mencionar que su mapa curricular, con sus respectivas áreas de especialización presenta una variada promoción de cursos que de manera indirecta están interrelacionados⁶⁵ con el enfoque de género, por ejemplo, se abordan temáticas relativas a la familia, pareja, trabajo, desarrollo humano, relaciones humanas, derechos humanos, etc. Sobre la segunda, en su plan de estudios refiere a una serie de talleres de formación integral, entre ellos, el nombrado “Equidad de género” (Unidad Académica de Letras, 2019, p. 45).

De igual forma, en la Licenciatura en Historia de la Unidad Académica de Historia, entre sus materias contempla la asignatura de “Historia de Mujeres y de Género” (Licenciatura en Historia, 2022). También, es importante subrayar que en dicho programa académico, en el año de 2020, la asamblea estudiantil organizó la “I Jornada del Día Internacional de la Mujer 2020: Voces que cambiaron al mundo, la mujer en la historiografía y su interacción actual” (Noti-UAZ, 2020). Esto supone que la comunidad estudiantil de la Licenciatura toma una postura reflexiva en torno al papel y contribución de las mujeres dentro del terreno científico de la historia.

Para el caso de la Unidad Académica de Filosofía, tanto su licenciatura como maestría cuentan con una asignatura con enfoque en la filosofía feminista,

⁶⁵ La interrelación del enfoque de género con otras temáticas solo puede darse desde la sensibilización que la o el docente tiene al respecto. De esta forma, no se pretende decir que dicho enfoque sea tratado durante la práctica docente.

ambas de carácter optativo. En cuanto al plan de estudios de la Maestría en Educación y Desarrollo Profesional Docente (MEDPD) de la Unidad Académica de Docencia Superior (UADS), como parte del eje formativo “Sociedad Contemporánea” se tiene el seminario de “Educación y género” (Maestría en Educación y Desarrollo Profesional Docente (MEDPD), s/a). Asimismo, es relevante señalar que este posgrado cuenta con un eje transversal de la perspectiva de género; a la par que organiza, coordina y desarrolla acciones importantes en el campo de la difusión e investigación de la perspectiva de género, como Diplomados, eventos en el contexto del 8 de marzo y el 25 de noviembre, un Coloquio de Investigaciones sobre Mujeres y Perspectiva de Género (que en el siguiente año cumplirá dos décadas de llevarse a cabo) y, por normativa implementa el lenguaje con perspectiva de género en las investigaciones para obtención de grado, entre otras acciones (Gutiérrez, 2022b).

En la misma UADS, el mapa curricular de la Maestría en Investigaciones Humanísticas y Educativas (MIHE), en su eje formativo en “Políticas educativas” oferta el seminario “Migración y Educación desde la Perspectiva de Género”. Asimismo, en su orientación “Desarrollo Humano y Cultura” incluye los seminarios “Agentes de cambio social y desarrollo con perspectiva de género” y “Desarrollo con equidad y perspectiva de género” (Maestría en Investigaciones Humanísticas y Educativas (MIHE), s/a).

Ahora bien, la inclusión de cursos, materias, talleres, seminarios, coloquios, etc. que tengan por objetivo educar desde un enfoque de género son un acierto, si lo que se pretende es tener una comunidad estudiantil con una formación al respecto. No obstante, como se puede observar son pocos los programas

académicos que incluyen en sus planes de estudio contenidos sobre la temática, especialmente de posgrado y en el área de Educación y Humanidades, haciendo falta que se haga en otras áreas del conocimiento.

En ese sentido, cabría considerar un escenario, en el cual todos los programas académicos incluyan una o más asignaturas con perspectiva de género, con ello, no se pretende que el estudiantado se especialice en estas temáticas, sino más bien que conozca dicha perspectiva, enfocada en la disciplina bajo la cual se está formando, esto es, dotarles de herramientas para un análisis crítico desde su disciplina (Buquet, 2011).

Por otro lado, el hecho de que los contenidos impartidos en asignaturas, que explícitamente no expresan una vinculación directa con el enfoque de género, permite que las y los docentes tengan la oportunidad de entretejer “las temáticas de género con el contenido de la materia que imparten para incorporar esta perspectiva en su ejercicio docente” (Buquet, 2011, p. 213). Las posibilidades y alcances son muchos, solo resta la voluntad, sensibilización y conocimiento de las y los docentes para materializarlo.

Otro aspecto relevante para hablar de esfuerzos por institucionalizar la perspectiva de género en la UAZ, tiene que ver con la ejecución de diversas campañas y actividades académicas, en conjunto con instituciones gubernamentales, que han tenido por objetivo sensibilizar a la comunidad universitaria en torno a la problemática de la violencia. Por ejemplo, en el 2019 tuvo lugar la firma del Convenio entre la UAZ y la CDHEZ de cero tolerancia a todas las formas de violencia, una estrategia interinstitucional que pretendió impulsar el respeto a los derechos de las personas, a través de:

otorgar capacitación a docentes, estudiantes y personal administrativo sobre los derechos humanos y los derechos de las mujeres a vivir una vida libre de violencia, entre los que destaca el acoso sexual y hostigamiento sexual, así como colocar buzones en los distintos espacios universitarios para recabar las denuncias en la materia (CDHEZ, 29 de agosto de 2019).

Algo importante de mencionar al respecto fue que durante la firma de este documento, en el mensaje del entonces rector, el Dr. Antonio Guzmán Fernández, se señaló que “en la UAZ se trata de fortalecer la orientación de esfuerzos interinstitucionales, con miras a la profundización de la igualdad e inclusión con perspectiva de género en el vasto campus universitario” (CDHEZ, 29 de agosto de 2019).⁶⁶

El impulso institucional para hacer visible la violencia y discriminación de la que son víctimas las mujeres en las IES, también han tenido lugar en una serie de congresos internacionales, como lo han sido las dos ediciones del “Congreso Internacional. Las mujeres en la universidad y la sociedad”, la primera en marzo de 2021 y la segunda en marzo de 2022, en los cuales, la temática central refiere, como lo señala su nombre, a la reflexión de las mujeres en la educación superior y la sociedad en general.

Como puede observarse, en la UAZ se han y se están realizando algunas acciones promovidas desde las propias autoridades, la academia y estudiantado. Estos tres sectores, han influido de alguna forma en la visibilización de una

⁶⁶ Para fines de la presente investigación, el 1 de marzo de 2022 se asistió al edificio principal de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas (CDHEZ), dirigido por la Dra. Ma. de la Luz Domínguez Campos, con la finalidad de obtener más información sobre el papel de este organismo en la UAZ como defensora y promotora de los derechos humanos. Se entregó una carta, en la cual se expresa la solicitud de información con fines puramente académicos relativa a las recomendaciones que la CDHEZ ha hecho a la Universidad en torno a la problemática de violencia de género. Dicha carta fue bien recibida en el primer filtro, otorgándose un acuse de recibido en la fecha mencionada, sin embargo, no se obtuvo respuesta alguna. Una respuesta más oportuna al respecto, contribuiría para sustentar desde la perspectiva institucional, las acciones que la UAZ y la CDHEZ han realizado conjuntamente.

problemática social, lo cual ha contribuido a un proceso de integración e institucionalización de la perspectiva de género, abonando a la creación de espacios de reflexión de las condiciones asimétricas entre hombres y mujeres en todas las esferas de la sociedad.

En sintonía con Buquet (2011): “De esta manera, las medidas que las universidades implementen para conocer las relaciones de género imperantes en sus comunidades y corregir las desigualdades detectadas, son fundamentales para los procesos democratizadores y de justicia social de las sociedades en su conjunto” (p. 217).

Por último, como ya fue mencionado en una nota previa en el PDI de la anterior administración 2016-2020, la violencia de género no fue un asunto central. Con el PDI de la actual administración 2021-2025, la violencia por razones de género ya viene incluida. De esta manera, como uno de los ejes de desarrollo contemplado en él se encuentra el de “Equidad de género y erradicación de la violencia” en las funciones sustantivas de la Universidad, que versan en políticas de transversalización e institucionalización de la perspectiva de género en los programas académicos y normatividad, asimismo, en el fortalecimiento de las actividades intrauniversitarias e interuniversitarias con el sector privado y público, sumando a la continua capacitación de la comunidad universitaria en torno a la problemática (UAZ, 2021).

Lo anterior, acompañado y materializado con la implementación de una serie de líneas generales de acción, que van desde el impulso de la normatividad, cursos de inducción en materia de género, subcomités en cada Unidad Académica para la erradicación de violencia, difusión del *Protocolo Institucional*, actualización

de estudios de diagnóstico, hasta la creación de una maestría en estudios de género (UAZ, 2021).

En cierta forma, la toma en consideración de la problemática y temáticas en torno a la equidad de género y la erradicación de la violencia hablan de un contexto universitario renovado en el que la visibilización de aquello está cada vez más presente, pero, sin olvidar que dicho escenario es resultado de un precedente alimentado, primordialmente, desde el sector estudiantil femenino, producto de las múltiples injusticias, desigualdades, violencias de las que son objeto.

CONCLUSIONES

Las IES son un pilar fundamental para el desarrollo social, tecnológico, económico, cultural, etc., de todas las sociedades. Al surgir inicialmente como instituciones a las que solo podían ingresar hombres, con el paso de los siglos el ingreso de las mujeres a ellas para adquirir una educación superior fue inminente y revolucionario. Sin embargo, tal embate no fue garante para que ciertas desigualdades fueran derribadas, de entre ellas, las que se generan a partir de la condición sexuada y de género aún existentes.

No es desconocido que la violencia de género hacia las mujeres es un problema social presente en todas las esferas de la sociedad, incluidos los centros educativos. Organismos internacionales y nacionales reconocen que este tipo de violencia tiene diversas expresiones: físicas, psicológicas, económicas, etc., y que dicha problemática atenta contra sus derechos, y que es necesario trabajar desde los distintos órdenes de gobierno, instituciones educativas y sociedad civil para su erradicación.

Distintos pronunciamientos desde la academia, gobierno y organizaciones se han emitido para hacer patente que la violencia por razones de género debe ser erradicada, sin embargo, no es sencillo cuando se trata de una cuestión que tiene sólidos trasfondos culturales sustentados en la diferencia anatómica que hay entre hombres y mujeres. Es decir, la manera desigual en que se educa a las personas a lo largo de su vida es un factor innegable que, en resumidas cuentas, pretende decirles cómo conducirse en sociedad. Dicho con otras palabras, mujeres y hombres tienen un deber ser que tiene su sustento en el sexo con el

que nacen, y son las convenciones sociales las que determinan las atribuciones y expectativas que se esperan que ellos y ellas cumplan.

Y que esta forma desigual de educarles es generadora de asimetrías, puesto que, la distribución del poder, funciones, deberes, etc., condiciona el crecimiento personal, educativo y profesional de las personas, y aún más cuando la balanza de ese crecimiento se inclina en favor de un solo sexo: los varones y el sistema patriarcal. Derivado de lo anterior, se hace evidente la pertinencia de una educación integral desde los niveles más básicos hasta superiores de la educación para la transformación de relaciones más igualitarias y sin discriminación de ningún tipo.

La violencia de género en el estado de Zacatecas ha sido un problema social muy evidente en la entidad. Sin distinción de edad o escolaridad la posibilidad de ser víctimas es muy alta, considerando que éstas últimas mantienen o habían mantenido un tipo de relación con sus agresores o agresoras.

En la Máxima Casa de Estudios de Zacatecas la violencia por razones de género se ha manifestado de distintas maneras. En lo particular, las evidencias que se retoman de los medios de comunicación (prensa, redes sociales) contribuyen a divisar que el problema había permanecido oculto, y que solo restaba que movimientos que adquirieron un alcance internacional y nacional (como el *MeToo* o los *tendederos*) tuvieran resonancia en el nivel local.

En ese sentido, se constata que las universitarias (estudiantes y académicas) han sido víctimas de violencia de género por parte de docentes y autoridades, aunque no se descarta el hecho de que también haya estudiantes varones que han llevado a cabo actos u omisiones que violentan los derechos de

las féminas al interior y fuera de la institución. Se muestra una emergencia para poner especial atención a una problemática muy generalizada en los espacios educativos.

Asimismo, se parte de la idea de que hace falta una mayor difusión de la normatividad universitaria que, en términos de género, puede contribuir a la mejora de la calidad educativa. Sin embargo, no es suficiente con su difusión y aplicación, en gran parte porque restaría revisar y reformar sus instrumentos normativos, es decir, resaltar y empatarla a cabalidad con los ordenamientos internacionales, nacionales y estatales vigentes, no obstante, su aplicabilidad no termina enunciándola, sino, aplicándola. Si bien es cierto, que el Protocolo Institucional menciona sustentarse en dichos ordenamientos, la incorporación de la LGES queda pendiente.

Como se pudo observar en esta investigación, en las IES la violencia de género no es ajena a su vida institucional, es decir, existe y está presente al interior de ellas. La literatura que hay sobre el tema es vasta, incluso, a nivel nacional, no obstante, resta trabajar más desde el nivel local. De esta forma, al echar solo un vistazo a lo que sucede en las distintas IES mexicanas se puede vislumbrar que ninguna ha estado exenta y que falta mucho por trabajar.

Asimismo, se evidencia que los esfuerzos de las autoridades universitarias para atender la problemática no han sido suficientes; por otra parte, el descontento que han manifestado las universitarias a través de diversas acciones (tendederos, movilizaciones, etc.) sí han contribuido para dar una mayor visibilización al respecto. No es gratuito que en universidades públicas (principalmente) la

creación de unidades o programas especializados para la atención y estudio de dicho problema estén presentes.

De esta manera, es pertinente hablar de la importancia que puede tener la edificación de enlaces interuniversitarios que coadyuven al intercambio de experiencias para la solución de un problema, es decir, conocer qué están haciendo y cómo están trabajando las demás Universidades para la prevención, atención y erradicación de la violencia por razones de género en el espacio universitario.⁶⁷ En ese tenor, la CIG de la UAZ tiene la encomienda de crear dichos enlaces, a la vez que, incentiva el nombramiento y capacitación de personal que observe y atienda casos de violencia de género que puedan suscitarse en las distintas Unidades Académicas.⁶⁸

Las acciones para despojar de su cualidad patriarcal a los centros de enseñanza superior son una tarea imperativa que autoridades, estudiantes y comunidades universitarias en general deben potenciar para la generación de relaciones más equitativas e igualitarias entre hombres y mujeres. Y es, desde una enseñanza-aprendizaje con perspectiva de género donde subyacen esos alcances.

⁶⁷ Un claro ejemplo de esto es la labor que está haciendo la RED contra violencia de género en la IES “Reconstruir”, entidad interuniversitaria que se caracteriza por brindar seguimiento desde distintos ejes temáticos (clínica jurídica, intercambio de experiencias, observatorio, capacitación y comunicación) a casos de violencia por motivos de género que se susciten en las distintas IES que la integran (Huacuz, 2022).

⁶⁸ Sobre esto, en agosto de 2021, la UAZ expresó su compromiso de fortalecer la campaña de “Tolerancia Cero a Todas las Formas de Violencia”, dentro de ese contexto, la Mtra. Leticia Torres Villa, coordinadora de la CIG, informó que “se están generando acciones en cuanto a equidad de género, se han formado redes y enlaces, y se tienen dos grupos integrales para la atención hacia la violencia” (Noti-UAZ, 2021).

REFERENCIAS

- Agoff, C., Casique, I. & Castro, R. (Coords.). (2013). *Visibles en todas partes: estudios sobre violencia contra mujeres en múltiples ámbitos*. México: CRIM-UNAM.
- Aguilar, C., Alonso, M., Melgar, P. & Molina, S. (2009). Violencia de género en el ámbito universitario. Medidas para su superación. *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*, Núm. 16, pp. 85-94. Recuperado el 7 de febrero de 2020, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=135012677006>
- Aguilar, J. (2019). *Políticas de equidad en el nivel medio superior en México: una panorámica de cara al siglo XXI*. México: UNAM.
- Alaniz, A. (2020, marzo 5). *Tendedero de acoso en la Unidad Académica de Derecho, UAZ*. Facebook. Recuperado de: <https://www.facebook.com/america.alanizmacias/posts/1860858277382927>
- Álvarez, N. (2016). La moral, los roles, los estereotipos femeninos y la violencia simbólica. *Revista Humanidades*, Vol. 6, Núm. 1, pp. 1-32. DOI: 10.15517/H.V6I1.24964. Recuperado el 7 de febrero de 2021, de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/humanidades/article/view/24964>
- Animal Político. (8 de diciembre de 2019). *Complicidad e 'intereses' en la UNAM frenan denuncias por violencia de género: Tribunal Universitario*. Recuperado de: <https://www.animalpolitico.com/2019/12/complicidad-intereses-unam-violencia-genero-tribunal/>
- Ávila, Yuriria. (27 de marzo de 2019). *¿Cómo surgió el movimiento Me Too y cómo revivió en México?* Recuperado de: <https://www.animalpolitico.com/elsabueso/como-surgio-el-movimiento-me-too-y-como-revivio-en-mexico/>, Fecha de consulta 15 de octubre de 2021.
- BANAVIM. (s. f.). *Total de casos registrados en el estado de Zacatecas*. Recuperado el 9 de septiembre de 2021 de <https://banavim.segob.gob.mx/Banavim/Informacion Publica/Informacion Publica.aspx>
- BANEVIM. (s. f.). *Indicadores. Datos Estadísticos Sobre la Violencia ejercida a las Mujeres en el Estado*. Recuperado el 7 de septiembre de 2021 de <https://banevim.zacatecas.gob.mx/Banevim/index.php/indicadores3/>
- Barrancos, Dora. (2020). *Historia mínima de los feminismos en América Latina*. México: COLMEX.

- Barreto, M. & Flores, N. (2016). Institucionalización, violencia de género y demandas desde la base. *Revista Nómadas*, Núm. 44, pp. 201-218. Recuperado el 2 de marzo de 2021, de <http://nomadas.ucentral.edu.co/index.php/inicio/2267-inclusion-equidad-y-mercado-objetivos-de-la-educacion-superior-nomadas-44/4-pedagogias-cuerpo-y-violencia-de-genero/868-institucionalizacion-violencia-de-genero-y-demandas-desde-la-base>
- Barreto, M. (2017). Violencia de género y denuncia pública en la universidad. *Revista Mexicana de Sociología*, Vol. 79, Núm. 2, pp. 261-286. DOI: <http://dx.doi.org/10.22201/iis.01882503p.2017.2.57663>. Recuperado el 11 de febrero de 2021, de <http://revistamexicanadesociologia.unam.mx/index.php/rms/article/view/57663>
- Belmonte, J. & Guillamón, S. (2008). Co-educar la mirada contra los estereotipos de género en TV. *Revista Científica de Educomunicación*, Núm. 31, pp. 115-120. Recuperado el 6 de febrero de 2021 de <https://www.revistacomunicar.com/verpdf.php?numero=31&articulo=31-2008-15>
- Bosch, E. & Ferrer, V. (2000). La violencia de género. De cuestión privada a problema social. *Revista Psychosocial Intervention*, Vol. 9, Núm. 1, pp. 7-19. Recuperado el 13 de marzo de 2021, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179818244002>
- Buquet, A. (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. Problemas conceptuales y prácticos. *Perfiles Educativos*, Vol. XXXIII, Núm. Especial, pp. 211-225.
- Buquet, A., Cooper, J., Mingo, A. & Moreno, H. (2014). *Intrusas en la universidad*. México: UNAM.
- Calderón, K. & Montes, A. (29 de marzo de 2019). *Solo rumores, acoso en UAZ*. NTR Zacatecas. Recuperado de <http://ntrzacatecas.com/2019/03/29/solo-rumores-acoso-en-uaz/>
- Castillo, M & Gamboa, R. (2013). La vinculación de la educación y género. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, Vol. 13, Núm. 1, pp. 1-16. Recuperado el 8 de marzo de 2021, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44725654014>
- Castro, R., Vázquez, V., (2008). La Universidad como espacio de reproducción de la violencia de género. Un estudio de caso en la Universidad Autónoma de Chapingo, México. *Estudio Sociológicos*, Vol. XXVI, Núm. 78, pp. 587-616. Recuperado el 1 de marzo de 2022, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=59811148003>

- Catalán, M. (9 de marzo de 2019). *Renuncia profesor en la UAZ luego de verse involucrado en caso de acoso*. La Jornada Zacatecas. Recuperado de: <https://ljz.mx/09/03/2019/renuncia-profesor-en-la-uaz-luego-de-verse-involucrado-en-caso-de-acoso/>
- Catalán, M. (2 de abril de 2019). *La UAZ no solapará prácticas de acoso sexual: Rubén Ibarra*. La Jornada Zacatecas. Recuperado de: <https://ljz.mx/2019/04/02/la-uaz-no-solapara-practicas-de-acoso-sexual-ruben-ibarra/>
- Cerva, D. (2020). Activismo feminista en las universidades mexicanas: la impronta política de las colectivas de estudiantes ante la violencia contra las mujeres. *Revista de la Educación Superior*, Vol. 49, Núm. 194, pp. 137-157, Recuperado el 27 de marzo de 2022, de <http://resu.anuies.mx/ojs/index.php/resu/article/view/1128>
- Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas (CDHEZ). (2019, 29 de agosto). *CDHEZ y UAZ firman convenio para impulsar estrategia de tolerancia cero a la violencia*. Recuperado de: <https://cdhezac.org.mx/2019/08/29/cdhez-y-uaz-firman-convenio-para-impulsar-estrategia-de-tolerancia-cero-a-la-violencia/>, Fecha de consulta 15 de abril de 2022.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH). (2019). *ABC de la perspectiva de género*. México.
- Contreras, M. (1999). Comentarios a la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer: Convención de Belém do Pará. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, Núm. 95, pp. 667-679. Recuperado el 30 de enero de 2021, de <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/issue/view/104>
- Coordinación de Igualdad de Géneros de la UAZ (CIG). (2018). *Estudio de la Percepción de la Violencia de Género en el Entorno Estudiantil de la Universidad Autónoma de Zacatecas*. México: UAZ.
- Coordinación de Igualdad de Género de la UAZ (CIG). (2021). Perfil. Fuente: Facebook. Recuperado de <https://www.facebook.com/profile.php?id=100063745952198>
- Dávila, M. & Chaparro, N. (2022). *Acoso sexual, universidades y futuros posibles. Enunciaciones críticas sobre las conductas, los lugares y las soluciones*. Colombia.
- Delgado, G. (Coord.). (2017). *Construir caminos para la igualdad: educar sin violencias*. México: UNAM.
- Diario Oficial de la Federación (DOF). (1 de febrero de 2007). Decreto por el que se expide la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. México.

- Diario Oficial de la Federación (DOF). (20 de abril del 2021). Ley General de Educación Superior. México.
- El Sol. (14 de noviembre de 2018). *Denuncian alumnas del Colmex acoso sexual dentro del plantel*. El Sol. Recuperado de <https://www.elsoldemexico.com.mx/mexico/sociedad/denuncian-alumnas-del-colmex-acoso-sexual-dentro-del-plantel-2665853.html>
- Espinosa, V. (17 de octubre de 2017). *Marchan en Zacatecas para exigir justicia por el feminicidio de Cinthia Nayeli*. Revista Proceso. Recuperado de: <https://www.proceso.com.mx/nacional/estados/2017/10/17/marchan-en-zacatecas-para-exigir-justicia-por-el-feminicidio-de-cinthia-nayeli-193385.html>
- Evangelista, A. (2017). Hostigamiento y acoso sexual en ámbitos de educación superior del sureste mexicano. *Revista Atas - Investigação Qualitativa em Ciências Sociais*. Vol. 3, pp. 336-341. Recuperado el 28 de febrero de 2021, de <https://proceedings.ciaiq.org/index.php/ciaiq2017/article/view/1174>
- Evangelista, A. (2019). Normalización de la violencia de género como obstáculo metodológico para su comprensión. *Revista Nómadas*, Núm. 51, pp. 85-97. DOI: 10.30578/nomadas.n51a5. Recuperado el 26 de enero de 2021, de <http://nomadas.ucentral.edu.co/index.php/catalogo/2563-violencias-de-genero-en-las-universidades-nomadas-51/2-reflexiones-y-retos-pedagogicos-y-metodologicos/1035-normalizacion-de-la-violencia-de-genero-como-obstaculo-metodologico-para-su-comprension>
- Excélsior. (22 de abril de 2019). *#MeToo destapa 60 casos de víctimas de acoso en universidad*. Excélsior. Recuperado de: <https://www.excelsior.com.mx/nacional/metoo-destapa-60-casos-de-victimas-de-acoso-en-universidad/1308750>
- Flores, A. & Espejel, A. (2015). El sexismo como una práctica de violencia en la universidad. *Revista de Educación Social*, Núm. 21, pp. 128-142. Recuperado el 7 de febrero de 2021, de <https://eduso.net/res/revista/21/el-tema-experiencias-investigaciones/el-sexismo-como-una-practica-de-violencia-en-la-universidad>
- Flores, C., Marín, S. & Saldado, A. (2021, marzo 22). *El #MeTooUAZ. La visibilización de la violencia en contra de la mujer universitaria*. Facebook. Recuperado de: <https://www.facebook.com/Semujer.Zac/videos/776656586286917>
- Galtung, J. (2016). La violencia: cultural, estructural y directa. En Instituto Español de Estudios Estratégicos (Ed.), *Cuadernos de Estrategia 207. Repercusiones estratégicas del desarrollo tecnológico. Impacto de las tecnologías emergentes en el posicionamiento estratégico de los países*, (pp. 147-168). España: Ministerio de Defensa.

- Gamboa, F. (2019). Acoso sexual en la Universidad: de protocolos y protocolos. *Nómadas*, Núm. 51, pp. 211-221. Recuperado el 15 de marzo de 2021, de <http://nomadas.ucentral.edu.co/index.php/catalogo/2565-violencias-de-genero-en-las-universidades-nomadas-51/4-alcances-limites-y-desafios-de-la-accion-institucional/1042-acoso-sexual-en-la-universidad-de-protocolos-y-protocolos>
- González, T., & Rodríguez, J. (2014). *Hacia una razón antidiscriminatoria. Estudios analíticos y normativos sobre la igualdad de trato*. México.
- González, G. (2019). Escraches en redes feministas universitarias: una estrategia contra la violencia de género hacia las mujeres. *Comunicación y Medios*, Núm. 40, pp. 170-182. DOI: 10.5354/0719-1529.2019.53974. Recuperado el 3 de mayo de 2021, de <https://comunicacionymedios.uchile.cl/index.php/RCM/article/view/53974/59549>
- Guadarrama, M. (2018). Violencia contra las mujeres en instituciones de educación superior en México. *Tequio*, Vol. 2, Núm. 5, pp. 5-14. Recuperado el 16 de febrero de 2021, de http://www.uabjo.mx/media/1/2019/01/Tequio05_web_Ok.pdf
- Guerrero, Karla. (31 de enero de 2021). Indignante caso de Mariana Dávalos: Ssa; cero tolerancia a violencia de género, asegura. Recuperado de: <https://www.milenio.com/politica/indignante-caso-mariana-davalos-jorge-alcocer>
- Gutiérrez, X., Basurto, E., García, I. & Guzmán, A. (2019). La violencia en contra de la mujer en Zacatecas. *DE IURE. Revista jurídica*, Vol. 1, Núm. 2, pp. 2-23. Recuperado el 26 de abril de 2022, de <https://revistas.uaz.edu.mx/index.php/deiure/article/view/621>
- Gutiérrez, N., Montes, C. & Román, A. (2016). El cine, protagonista central en la enseñanza-aprendizaje de la historia de mujeres y género: una experiencia valiosa de aprendizaje. En González, A., Román, A. & Gutiérrez, N. (Coords.). *Miradas al Cine desde Zacatecas*. México.
- Gutiérrez, N. (2016). Deconstrucción de asimetrías de género: una asignatura pendiente en la educación contemporánea. En González, A. & Gutiérrez, N. (Coords.). *Problemáticas contemporáneas de la educación en México. De la complejidad a Ayotzinapa*. México.
- Gutiérrez, N. (2021a). Violencia contra las mujeres en Zacatecas: un análisis sobre la implementación de la Declaratoria de Alerta de Género, 2016-2019. *La Aljaba*, Vol. XXV, pp. 49-62. Recuperado el 7 de febrero de 2022, de <https://cerac.unlpam.edu.ar/index.php/aljaba/article/view/6053/6996>
- Gutiérrez, N. (2021b). La educación integral en formación de las personas: un lineamiento de urgente atención. En Ibarra, M. & Román, Á. (Coords.),

Zacatecas y Coronavirus: Análisis de Escenarios y Paradigmas Educativos, (pp. 90-119). Zacatecas.

- Gutiérrez, N. (2021c). *Agenda de género en la Universidad Autónoma de Zacatecas: pautas de análisis y aciertos*. Intervención en 1er Congreso Internacional. Las mujeres en la universidad y la sociedad. Fuente: Facebook. Recuperado de: <https://www.facebook.com/SecretariaAcademicaUAZ/videos/269230521434433>
- Gutiérrez, N. (2022a). Auditoría de género en el lenguaje: violencia, educación, feminismo e igualdad sustantiva. En Gutiérrez, N. & Román, A. (Coords.). *Violencias: marcos de análisis desde los contextos educativo, laboral, cultural y de la comunicación*. Zacatecas: MEDPD-UAZ.
- Gutiérrez, N. (2022b). *Prácticas de género en la Maestría en Educación y Desarrollo Profesional Docente de la Universidad Autónoma de Zacatecas, 2018-2022* (en prensa).
- Gutiérrez N., García, M. & Rodríguez, J. (2022). *Ley General de Educación Superior (2021): una lectura de género* (en prensa).
- Henríquez, N. (25 de febrero de 2021). Procesarán a médico por acoso sexual a pasante chiapaneca. La Jornada. Recuperado de: <https://www.jornada.com.mx/2021/02/25/estados/031n4est>
- Huacuz, M. (2022). *Segundo Informa Anual de Actividades de la Defensoría de los Derechos de Universitarios (DDU)*. Marzo 2021-Marzo 2022. Universidad Autónoma Metropolitana (UAM).
- Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). (2007). *Glosario de género*. México.
- Jiménez, A. & Rangel, A. (29 de enero de 2021). *Estudiante denuncia abuso sexual en Ocosingo, Chiapas; aparece muerta en su casa*. Milenio. Recuperado de: <https://www.milenio.com/estados/chiapas-hallan-cuerpo-estudiante-medicina-victima-abuso>
- La Jornada Zacatecas. (17 de octubre de 2019). *A dos años del feminicidio de Cinthia Nayeli Vázquez, el caso continúa impune*. La Jornada Zacatecas. Recuperado de: <https://ljz.mx/2019/10/17/a-dos-anos-del-feminicidio-de-cinthia-nayeli-vazquez-el-caso-continua-impune/>
- Lagarde, M. (2012). *El feminismo en mi vida. Hitos, claves y topías*. México.
- Langle, E. (2016). Diagnósticos, indicadores e igualdad de género en la Universidad Autónoma de Aguascalientes. *Revista Caleidoscopio*, pp. 179-202. DOI: <https://doi.org/10.33064/0crscsh126>. Recuperado el 14 de marzo de 2021, de <https://revistas.uaa.mx/index.php/caleidoscopio/article/view/126>
- Lerner, G. (1990). *La creación del patriarcado*. Argentina.

- Llamas, S. (11 de marzo de 2020). *Alumnas de la Unidad de Letras denuncian públicamente a presuntos acosadores*. La Jornada Zacatecas. Recuperado de: https://ljz.mx/11/03/2020/alumnas-de-la-unidad-de-letras-denuncian-publicamente-a-presuntos-acosadores/?fbclid=IwAR3y7_mnZd5ihYOpbVeFXFdCRKAeGaMs5L-wRITQi4PIK_VIXYd_VGy2JTo
- Licenciatura en Historia (2022). *Plan de estudios*. Recuperado de <https://historia.uaz.edu.mx/plan-de-estudios/>
- Loera, X. (15 de agosto de 2021). *Investigan feminicidio de Mireya*. NTR Zacatecas. Recuperado de <http://ntrzacatecas.com/2021/08/15/investigan-feminicidio-mireya/>
- López, N. (2020). Acoso sexual y hostigamiento: despatriarcalizando el territorio universitario. En Prieto, M., Méndez, T. & Bosch, E. (Coords.). *Violencia de género: de lo social a espacios universitarios*, (pp. 153-160). Jalisco: UdG.
- López, C. (6 de febrero de 2021). *Detenida la directora de la clínica donde fue hallada muerta Mariana Sánchez*. El País. Recuperado de: <https://elpais.com/mexico/2021-02-07/detenida-la-directora-de-la-clinica-donde-fue-hallada-muerta-mariana-sanchez.html>
- Maestría en Educación y Desarrollo Profesional Docente (s/a). Plan de Estudios. Recuperado de <https://medpd.uaz.edu.mx/plan-de-estudios/>
- Maestría en Investigaciones Humanísticas y Educativas (MIEH) (s/a). Mapa curricular del plan de estudios. Recuperado de <https://mihe.uaz.edu.mx/mapa-curricular-del-plan-de-estudios/>
- Martínez, A. (2016). La violencia. Conceptualización y elementos para su estudio. *Revista Política y Cultura*, Núm. 46, pp. 7-31. Recuperado el 14 de febrero de 2021, de <https://biblat.unam.mx/es/revista/politica-y-cultura/articulo/la-violencia-conceptualizacion-y-elementos-para-su-estudio>
- Mayer, M. (2015, octubre, 19). *El tendadero: breve introducción*. Recuperado de: <http://www.pintomiraya.com/redes/categorias/visita-al-archivo-pinto-mi-rama-2/el-tendadero/el-tendadero-breve-introduccion.html>, Fecha de consulta 18 de noviembre de 2021.
- Mingo, A. (2016). <<¡Pasen a borrar el pizarrón!>> Mujeres en la universidad. *Revista de las Educación Superior*, Vol. 45, Núm. 178, pp. 1-15. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.resu.2016.03.001>. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0185276016300036>
- Mingo, A. (2020). "Juntas nos quitamos el miedo". Estudiantes feministas contra la violencia sexista. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, Vol. 11, Núm. 31, pp. 3-23. DOI: <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2020.31.703>. Recuperado el 24 de febrero de 2021, de <https://www.ries.universia.unam.mx/index.php/ries/article/view/703>

- Mora, R. (2010). Violencia y desigualdad de género en el aula. Del contrato sexual al contrato escolar, *Revista Decisio*, pp. 37-41. Recuperado el 10 de enero de 2021, de <https://docplayer.es/13140265-Violencia-y-desigualdad-de-genero-en-el-aula-del-contrato-sexual-al-contrato-escolar.html>
- Morones, A. & Castañeda, A. (11 de marzo de 2020). *Estudiantes exigen 'limpia general' en la UAZ*. NTR Zacatecas. Recuperado de: <http://ntrzacatecas.com/2020/03/11/estudiantes-exigen-limpia-general-en-la-uaz/>
- Morones, A. (2 de octubre de 2020). *Rescinde UAZ a docente por violento*. NTR Zacatecas. Recuperado de: <http://ntrzacatecas.com/2020/10/02/rescinde-uaz-a-docente-por-violento/>
- Nantzin Zacatecas. (2021, marzo 12). *Ruta de Atención a la Violencia Sexual en la UAZ ¿Qué sucede con Niños, Niñas y Adolescentes?* Fuente: Facebook. Recuperado de: <https://www.facebook.com/nantzinzac/videos/901490803725468>
- Noti-UAZ. (6 de marzo de 2020). I Jornada en conmemoración por el Día Internacional de la mujer 2020 en la UAZ. Fuente: Facebook. Recuperado de: https://m.facebook.com/nt/screen/?params=%7B%22note_id%22%3A10157204469095683%7D&path=%2Fnotes%2Fnote%2F& rdr
- Noti-UAZ. (25 de agosto de 2021). UAZ fortalecerá compromiso con programa de prevención "Tolerancia Cero a Todas las Formas de Violencia". Fuente: Facebook. Recuperado de <https://www.facebook.com/NotiUAZ/posts/pfbid02Yrqc4DzB9MXBWtMorqGzTuEbH79CcUwHtuivHFhThJyzWsU1hyVNcC8EBYS01z4vI>
- NTR Zacatecas. (15 de octubre de 2017). *Asesinato de Cinthia Nayeli fue feminicidio: PGJEZ*. NTR Zacatecas. Recuperado de: <http://ntrzacatecas.com/2017/10/15/asesinato-de-cinthia-nayeli-fue-feminicidio-pgjez/>
- Olamendi, P. (2016). *Feminicidio en México*. México: INMUJERES.
- ONU-Mujeres. (2011). *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, CEDAW*. México: ONU Mujeres.
- Organización de los Estados Americanos (OEA). (1995). *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, (Convención de Belém do Pará)*. Recuperado de <http://www.oas.org/es/mesecvi/convencion.asp>, Fecha de consulta 10 de enero de 2021.
- Palomar, C. (2014). Discriminación, diferencia e identidades: el género y la razón antidiscriminatoria. En González, T. & Rodríguez, J. (Coords.). *Hacia una razón antidiscriminatoria. Estudios analíticos y normativos sobre la igualdad de trato*, (135-166). México: CONAPRED.

- PNUD. (2007). *Desarrollo humano y violencia contra las mujeres en Zacatecas*. México: PNUD
- Pérez, F. (26 de febrero de 2021). *Alumnas toman instalaciones de Universidad de Chiapas por caso Mariana*. El Universal. Recuperado de: <https://www.eluniversal.com.mx/estados/alumnas-toman-instalaciones-de-universidad-de-chiapas-por-caso-mariana>
- Pogliaghi, L., Menses, M. & López, J. (2020). Movilización estudiantil contra la violencia en la Universidad Nacional Autónoma de México (2018). *Revista de la Educación Superior*, Vol. 49, Núm. 193, pp. 65-82. Recuperado el 14 de febrero de 2021, de <http://resu.anuies.mx/ojs/index.php/resu/article/view/1036>
- Polin, Mauricio (17 de octubre de 2019). *Presupuesto 2020 agrava la crisis de las universidades públicas estatales*. Recuperado de: <https://www.animalpolitico.com/blog-invitado/presupuesto-de-2020-agrava-la-crisis-de-las-universidades-publicas-estatales/>, Fecha de consulta 10 de marzo de 2021.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2007). *Desarrollo humano y violencia contra las mujeres en Zacatecas*. México.
- Prieto, M., Méndez, T. & Bosch, E. (Coords.). (2020). *Violencia de género: de lo social a espacios universitarios*. México: Universidad de Guadalajara.
- Pruneda, P. (21 de febrero de 2020). *La UNAM y la violencia de género*. El Financiero. Recuperado de: <https://www.elfinanciero.com.mx/opinion/pablo-pruneda11/la-unam-y-la-violencia-de-genero/>
- Reyna, F. (1 de abril de 2019). *Anuncian cierre de cuenta <<Yo también fui Acosada UAZ>>*. NTR Zacatecas. Recuperado de: <http://ntrzacatecas.com/2019/04/01/anuncian-cierre-de-cuenta-yo-tambien-fui-acosada-uaz/>
- Ríos, A. (26 de marzo de 2019). *Integran alumnas y activistas expedientes sobre acoso sexual al interior de la UAZ*. La Jornada. Recuperado de: <https://ljz.mx/2019/03/26/integran-alumnas-y-activistas-expedientes-sobre-acoso-sexual-al-interior-de-la-uaz/>
- Rodríguez, R. (2018). La educación superior del siglo XXI. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, Vol. 23, Núm. 79, pp. 1015-1022. Recuperado el 27 de febrero de 2021, de https://www.researchgate.net/publication/333786905_La_educacion_superior_en_el_siglo_XXI
- Ruiz, R. & Ayala, M. (2016). Violencia de género en instituciones de educación. *Revista Ra Ximhai*, Vol. 12, Núm. 1, pp. 21-32. Recuperado el 12 de febrero de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6463993>
- Scott, J. (2008). *Género e Historia*. México: Fondo de Cultura Económica (FCE).

- Sánchez, A. (2020). La violencia de género en México, ¿en qué vamos? *Revista Digital Universitaria*, Vol. 21, Núm. 4, pp. 1-10. DOI: <http://doi.org/10.22201/cuaieed.16076079e.2020.21.4.1>. Recuperado el 7 de febrero de 2021, de <https://www.revista.unam.mx/2020v21n4/la-violencia-de-genero-en-mexico-en-que-vamos/>
- SALUD. (2009). *Equidad de Género en Salud: Manual para Conducir Talleres de Sensibilización*. México: SALUD.
- Serrano, M. (15 de octubre de 2018). *Impune, feminicidio de Cinthia*. NTR Zacatecas. Recuperado de: <http://ntrzacatecas.com/2018/10/15/impune-feminicidio-de-cinthia/>
- Solís, O. & Reyes, M. (2021). La violencia en Querétaro, una mirada a vuelo de pájaro. *La Aljaba*, Vol. XXV, pp. 163-171. Recuperado el 6 de febrero de 2022, de <https://cerac.unlpam.edu.ar/index.php/aljaba/article/view/6051>
- Tapia, S. (2015). Violencia de género en las universidades o la necesidad de una intervención educativa. *INFAD Revista de Psicología*, Vol. 1, Núm. 1, pp. 531-543. DOI: <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2015.n1.v1.46>. Recuperado el 24 de febrero de 2022, de <http://www.infad.eu/RevistaINFAD/OJS/index.php/IJODAEP/article/view/46/47>
- Torres, M. (2015). Entre el silencio y la impunidad: violencia sexual en escenarios de conflicto. *Revista Estudios de Género*, Núm. 41, pp. 73-112. Recuperado el 15 de febrero de 2022, de <http://www.scielo.org.mx/pdf/laven/v5n41/1405-9436-laven-5-41-00073.pdf>
- Trucco, D. & Inostroza, P. (2017). *Las violencias en el espacio escolar*. Chile: Naciones Unidas.
- UNESCO. (2016). *Informe de seguimiento de la educación en el mundo. Resumen sobre género. Creación de futuros sostenibles para todos*. Francia: UNESCO.
- Unidad Académica de Letras (2019). Plan de Estudios. Zacatecas: UAZ. Recuperado de <https://letras.uaz.edu.mx/plan-de-desarrollo-2021-2025/>
- Unidad Académica de Psicología (2019). Plan de Estudios. Zacatecas. Recuperado de <https://psicologia.uaz.edu.mx/pe19/>
- Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ) (s/f). Reglamento Académico. Zacatecas: UAZ.
- Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ) (2000). Ley Orgánica. Zacatecas: UAZ.
- Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ) (2008). Reglamento Escolar General. Zacatecas: UAZ.

- Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ) (2011). Estatuto General. Zacatecas: UAZ.
- Universidad Autónoma de Zacatecas. (2017, octubre 15). Convoca #UAZ Movilización universitaria en solidaridad con Cinthia Nayeli Vázquez este lunes 16 octubre en ingenierías a las 10:00. Fuente: Twitter. Recuperado de: https://twitter.com/UAZ_Oficial/status/919730520627363840/photo/1
- Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ) (2020). Protocolo Institucional de Atención a Casos de Violencia de Género. Zacatecas: UAZ.
- Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ) (2018). Proyecto. Código de Ética y Conducta en la Universidad Autónoma de Zacatecas. Zacatecas: UAZ.
- Universidad Autónoma de Zacatecas (2021). Plan de Desarrollo Institucional 2021-2025. UAZ.
- Valls, R., Oliver, E., Sánchez, M., Ruiz, L. & Melgar, P. (2007). ¿Violencia de género también en las universidades? Investigaciones al respecto. *Revista de Investigación Educativa*, Vol. 25, Núm. 1, pp. 219-231. Recuperado el 5 de febrero de 2022, de <https://revistas.um.es/rie/article/view/96771>
- Varela, H. (2020a). Las universidades frente a la violencia de género. El alcance limitado de los mecanismos formales. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, Año. LXV, Vol. 238, pp. 49-80. Recuperado el 2 de marzo de 2021, de <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rmcpys/article/view/68301>
- Varela, H. (2020b). Las universidades frente a la violencia de género. El caso de la Universidad Autónoma de Guanajuato. *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México*, Vol. 6, pp. 1-38. DOI: <https://doi.org/10.24201/reg.v6i0.556>. Recuperado el 13 de enero de 2021, de <https://estudiosdegenero.colmex.mx/index.php/eg/article/view/556/pdf>
- Vázquez, A., López, G. & Torres, I. (2021). La violencia de género en las instituciones de educación superior: elementos para el estado de conocimiento. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, Vol. LI, Núm. 2, pp. 299-326. Recuperado el 25 de febrero de 2022, de <https://rlee.ibero.mx/index.php/rlee/article/view/382>
- Villanueva, M. (2019). Discriminación y acoso sexual en una institución total: la vida secreta de los hospitales escuela. *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México*, Vol. 5, pp. 1-35. DOI: <https://doi.org/10.24201/reg.v5i0.366>. Recuperado el 3 de marzo de 2021, de <https://estudiosdegenero.colmex.mx/index.php/eg/article/view/366>
- Velez, L. (2019). Condición jurídica de las mujeres, de la invisibilidad en lo privado, a la violencia y discriminación en lo público. DE IURE. *Revista Jurídica*, Vol. 1. Núm. 3, pp. 2-15. DOI: <https://doi.org/10.48703/di.v1i3.659>. Recuperado el 26 de abril de 2022, de <https://revistas.uaz.edu.mx/index.php/deiure/article/view/659>

- Yocelyn, C. (2020, marzo 5). Unidad Académica de Derecho. Facebook. Recuperado de: <https://www.facebook.com/carlayocelyn/posts/2691589767556949>
- Zaikoski, D. (2021). Las violencias de género en la Universidad y el protocolo de intervención de la UNLPAM. *La Aljaba*, Vol. XXV, pp. 163-171. Recuperado el 7 de febrero de 2022, de <https://cerac.unlpam.edu.ar/index.php/aljaba/article/view/6007>
- Zacatecasonline. (31 de marzo de 2019). *Exigen a Rectoría y Fiscalía actuar contra acoso en la UAZ*. Zacatecasonline. Recuperado de: <https://zacatecasonline.com.mx/noticias/universidad/68641-rectoria-fiscalia-acoso-uaz>
- Zacatecasonline. (16 de agosto de 2021). *Aún hay cupo en varias carreras de la UAZ ¡Inscríbete!* Zacatecasonline. Recuperado de: <https://zacatecasonline.com.mx/noticias/universidad/79676-cupo-carreras-uaz-inscribete>
- Zapata, K. (6 de marzo de 2020). *Paro en la UAZ Siglo XXI; denuncian acoso y hostigamiento sexual*. El Sol de Zacatecas. Recuperado de: <https://www.elsoldezacatecas.com.mx/local/paro-en-la-uaz-siglo-xxi-denuncian-acoso-y-hostigamiento-sexual-universidad-autonoma-de-zacatecas-denuncias-tendederos-alumnas-profesores-docentes-4933079.html>

ANEXOS

Anexo A. Relación y Claves de Informantes

Clave	Sexo	Escolaridad	Fecha de entrevista
CP-LTV1	Femenino	Maestría	5 de octubre de 2021
CP-VAV2	Femenino	Doctorado	11 de octubre de 2021

Anexo B. Formatos de entrevistas.

Formato de entrevista dirigida a la informante CP-LTV1

¿Cuándo y por qué surge la Coordinación de Igualdad de Género de la universidad?

¿Es una coordinación que goza de reconocimiento dentro de la estructura universitaria?

¿Cuáles son las facultades de la Coordinación de Igualdad de Géneros?

¿Cuál es el personal con el que cuenta esta coordinación?

¿Esta coordinación tiene registro de casos de violencia por razones de género?

¿Considera que hay una mayor visibilización de la violencia por razones de género dentro de la UAZ?

¿Por qué cree usted que suceda esto?

¿Cree usted que hubo algún momento coyuntural que provocara el alzamiento y visibilización de la violencia de género?

¿Ha sido usted víctima de violencia de género por alguna o algún miembro de la comunidad universitaria?

¿Qué se ha hecho desde la Coordinación de Igualdad de Géneros para hacer frente a la violencia de género?

¿Qué opinión tiene usted sobre las distintas manifestaciones de denuncia pública que han adoptado las universitarias (entiéndase tendedores, #MeToo)?

¿Qué iniciativas han nacido desde esta Coordinación para hacer frente a la violencia de género?

¿La UAZ tiene convenios con instancias gubernamentales, defensoras de los derechos, asociaciones civiles, etc., que contribuyan a hacer frente a la violencia de género?

¿Qué cree usted que le hace falta a la UAZ para poner en marcha acciones en materia de género?

En el protocolo institucional de atención a casos de violencia de género de la UAZ, se menciona que se toman y adaptan las partes sustantivas del propio protocolo de la UNAM (claro, con previa autorización), sin embargo, se señala que tiene diferencias relevantes que responderán a las condiciones y circunstancias propias de la UAZ ¿cuáles son estas diferencias relevantes entre los protocolos?

En el protocolo institucional de atención a casos de violencia de género de la UAZ, en su Capítulo Segundo, se menciona la capacitación y formación de recursos humanos de forma progresiva con cursos en materia de violencia de género

¿Cómo va la UAZ en términos de capacitación y formación de recursos humanos en materia de género?

¿Se puede mejorar el protocolo, se han evaluado los aciertos o debilidades de este mismo o ha dado muestras de efectividad?

¿Está usted de acuerdo que el que haya un protocolo para la atención de casos de violencia de género no garantiza el acceso a justicia?

Formato de entrevista dirigida a la informante CP-VAV2

¿Considera usted que la violencia por razones de género es un grave problema en la UAZ?

¿Ha sido usted víctima de violencia de género por alguna o algún miembro de la comunidad universitaria?

¿Cuándo comenzó a escucharse más el tema violencia de género e la UAZ?

¿Considera que hay una mayor visibilización de la violencia por razones de género dentro de la UAZ?

¿Por qué?

¿Cree usted que hubo algún momento coyuntural que provocara el alzamiento y visibilización de la violencia de género?

¿Qué opinión tiene usted sobre las distintas manifestaciones de denuncia pública que han adoptado las universitarias (entiéndase tendedores, #MeToo)?

¿Cómo ha abordado la UAZ esta problemática?

¿Cuál es su opinión sobre la Coordinación de Igualdad de Géneros de la universidad?

¿Qué opinión tienen usted sobre la propuesta del protocolo presentada en el año de 2018?

¿Cuándo, por qué y para qué surge este grupo de acompañamiento a las mujeres de la comunidad universitaria?

¿Quiénes conforman este grupo de acompañamiento?

¿Qué cree usted que le hace falta a la UAZ para poner en marcha acciones en materia de género?