

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ZACATECAS

“Francisco García Salinas”

**UNIDAD ACADÉMICA DE DOCENCIA SUPERIOR
Maestría en Investigaciones Humanísticas y Educativas**

**“El movimiento *#MeTooUAZ* y la visibilización de la violencia
contra la mujer universitaria”**

TESIS

**Que para obtener el grado de
MAESTRA EN INVESTIGACIONES HUMANÍSTICAS Y EDUCATIVAS
Orientación en Comunicación y Praxis**

PRESENTA

Alejandra Salado Jiménez

DIRECTORA DE TESIS

Dra. Claudia Cecilia Flores Pérez

Coasesoras

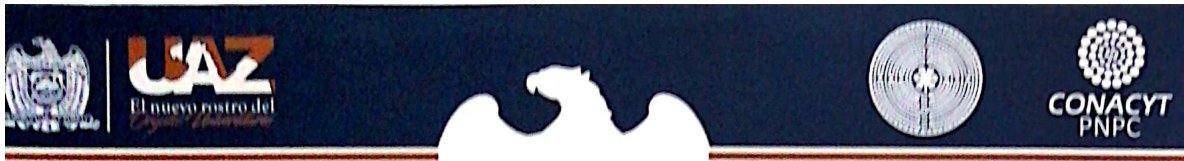
Dra. Janet García González

Universidad Autónoma de Nuevo León

Dra. Claudia Xiomara Molina Ávalos

Universidad Nacional San Carlos de Guatemala

Zacatecas, Zac., enero 2022



Dra. María de Lourdes Salas Luévano
Responsable del Programa de Maestría en
Investigaciones Humanísticas y Educativas
P R E S E N T E

El que suscribe, certifica la realización del trabajo de investigación que dio como resultado la presente tesis, que lleva por título: **"#McTooUAZ: Visibilizando la violencia sistemática contra la mujer universitaria"**, de la C. **Alejandra Salado Jiménez**, alumno(a) de la Orientación en Comunicación y Praxis de la **Maestría en Investigaciones Humanísticas y Educativas** de la Unidad Académica de Docencia Superior.

El documento es una investigación original, resultado del trabajo intelectual y académico del alumno, que ha sido revisado por pares para verificar autenticidad y plagio, por lo que se considera que la tesis puede ser presentada y defendida para obtener el grado.

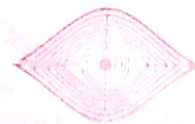
Por lo anterior, procedo a emitir mi dictamen en carácter de Directora de Tesis, que de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Escolar General de la Universidad Autónoma de Zacatecas "Francisco García Salinas": **La tesis es apta para ser defendida públicamente ante un tribunal de examen.**

Se extiende la presente para los usos legales inherentes al proceso de obtención del grado del interesado.

ATENTAMENTE
Zacatecas, Zac., a 23 de noviembre de 2021

Dra. Claudia Cecilia Flores Pérez
 Director(a) de tesis

UNIDAD ACADÉMICA DE
 DOCENCIA SUPERIOR



MAestría en INVESTIGACIONES
 HUMANÍSTICAS Y EDUCATIVAS

C.c.p.- Interesado

Samanta Desiré Bernal Ayala
Responsable del Departamento de
Servicios Escolares de la UAZ
P R E S E N T E

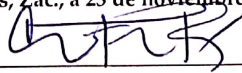
El que suscribe, certifica la realización del trabajo de investigación que dio como resultado la presente tesis, que lleva por título: "#MeTooUAZ: Visibilizando la violencia sistemática contra la mujer universitaria", de la C. Alejandra Salado Jiménez, alumno(a) de la Orientación en Comunicación y Praxis de la Maestría en Investigaciones Humanísticas y Educativas de la Unidad Académica de Docencia Superior.

El documento es una investigación original, resultado del trabajo intelectual y académico del alumno(a), que ha sido revisado por pares para verificar autenticidad y plagio, por lo que se considera que la tesis puede ser presentada y defendida para obtener el grado correspondiente.

Por lo anterior, procedo a emitir mi dictamen en carácter de Directora de Tesis, que de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Escolar General de la Universidad Autónoma de Zacatecas "Francisco García Salinas": La tesis es apta para ser defendida públicamente ante un tribunal de examen.

Se extiende la presente para los usos legales inherentes al proceso de obtención del grado del interesado.

A T E N T A M E N T E
Zacatecas, Zac., a 23 de noviembre de 2021



Dra. Claudia Cecilia Flores Pérez
Director(a) de tesis

C.c.p.- Interesado
C.c.p.- Archivo

Dra. María de Lourdes Salas Luévano
Responsable del Programa de Maestría en
Investigaciones Humanísticas y Educativas
PRESENTE

Por medio de la presente, hago de su conocimiento que el trabajo de tesis titulado "#MeTooUAZ: Visibilizando la violencia sistemática contra la mujer universitaria", que presento para obtener el grado de Maestro(a) en Investigaciones Humanísticas y Educativas, es una investigación original debido a que su contenido es producto de mi trabajo intelectual y académico.

Los datos presentados y las menciones a publicaciones de otros autores, están debidamente identificadas con el respectivo crédito, de igual forma los trabajos utilizados se encuentran incluidos en las referencias bibliográficas. En virtud de lo anterior, me hago responsable de cualquier problema de plagio y reclamo de derechos de autor y propiedad intelectual.

Los derechos del trabajo de tesis me pertenecen, cedo a la Universidad Autónoma de Zacatecas, únicamente el derecho a difusión y publicación del trabajo realizado.

Para constancia de lo ya expuesto, se confirma esta declaración de originalidad, a los veintitrés días del mes de noviembre de dos mil veintiuno, en la ciudad de Zacatecas, Zacatecas, México.

ATENTAMENTE



Alejandra Salado Jiménez

Alumno(a) de la Maestría en Investigaciones Humanísticas y Educativas



A QUIEN CORRESPONDA


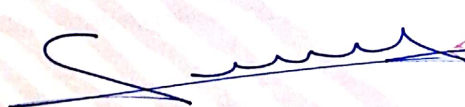
El que suscribe, Dra. María de Lourdes Salas Luévano, Responsable del Programa de Maestría en Investigaciones Humanísticas y Educativas de la Unidad Académica de Docencia Superior, de la Universidad Autónoma de Zacatecas

CERTIFICA

Que el trabajo de tesis titulado "#MeTooUAZ: Visibilizando la violencia sistemática contra la mujer universitaria", que presenta Alejandra Salado Jiménez, alumno(a) de la Orientación en Comunicación y praxis de la Maestría en Investigaciones Humanísticas y Educativas, no constituye un plagio y es una investigación original, resultado de su trabajo intelectual y académico, revisado por pares.

Se extiende la presente para los usos legales inherentes al proceso de obtención del grado del interesado, a los veintitrés días del mes de noviembre de dos mil veintiuno, en la ciudad de Zacatecas, Zacatecas, México.

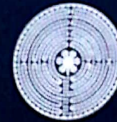
UNIDAD ACADÉMICA DE
DOCENCIA SUPERIOR



MAESTRÍA EN INVESTIGACIONES
HUMANÍSTICAS Y EDUCATIVAS



UAZ
El nuevo rostro del
Cajón Universitario



CONACYT
PNPC

UAZ
DOCENCIA
SUPERIOR



DICTAMEN DE LIBERACIÓN DE TESIS
MAESTRÍA EN INVESTIGACIONES HUMANÍSTICAS Y EDUCATIVAS

DATOS DEL ALUMNO

Nombre: Alejandra Salado Jiménez
Orientación: Comunicación y praxis
Director de tesis: Dra. Claudia Cecilia Flores Pérez
Título de tesis: <u>"#MeTooUAZ: Visibilizando la violencia sistemática contra la mujer universitaria"</u>

DICTAMEN

Cumple con créditos académicos	Si (X) No ()
Congruencia con las LGAC	
Desarrollo Humano y Cultura	()
Comunicación y Praxis	(X)
Literatura Hispanoamericana	()
Filosofía e Historia de las Ideas	()
Políticas Educativas	()
Congruencia con los Cuerpos Académicos	Si (X) No ()
Nombre del CA: <u>UAZ-150 Comunicación Cultural y Procesos Educativos</u>	
Cumple con los requisitos del proceso de titulación del programa	Si (X) No ()

Zacatecas, Zac. a 23 de noviembre de 2021.

Dra. Claudia Cecilia Flores Pérez
Directora de Tesis



Dra. María de Lourdes Salas Luévano
Responsable del Programa

AGRADECIMIENTOS

Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología por el apoyo económico brindado durante estos dos años y por su exigencia para elaborar una investigación de calidad y con sentido humano que ayude a entender la realidad en la que vivimos.

Agradezco a la Dra. Claudia Cecilia Flores Pérez, por su compromiso académico hacia cada una de sus asesoradas, por sus enseñanzas, comentarios y puntos de vista, y por su sensibilidad y compromiso feminista.

Finalmente, quiero agradecer a mi familia por el apoyo brindado durante este recorrido académico.

DEDICATORIAS

A todas aquellas que han alzado la voz contra el patriarcado.

A las mujeres que han dedicado parte de su tiempo a la Universidad Autónoma de Zacatecas.

A las mujeres que en el futuro formarán parte de la UAZ.

Resumen

La violencia hacia las mujeres universitarias es un fenómeno que ha estado siempre presente en el devenir histórico. Desde antes del movimiento *#MeTooUAZ*, las estudiantes, docentes y administrativas de la Universidad Autónoma de Zacatecas habían realizado ya algunas acciones para denunciar y exigir atención y el debido tratamiento de la problemática, pero sus esfuerzos no lograron hacer eco ni en la universidad ni en la sociedad, motivo por el cual, durante los últimos años, las protestas han ido subiendo de tono haciéndose acompañar de otras estrategias digitales como el uso del Internet y las redes sociales, con la finalidad de visibilizar dicha problemática, llegando con ello a una audiencia cada vez mayor.

En este contexto, hacia el año 2019 mujeres universitarias alzaron la voz para exponer al mundo las diversas formas en que han sido violentadas y la impunidad en que estos hechos han quedado al interior de la Universidad Autónoma de Zacatecas. Por ello, haciendo suyo el movimiento social de corte mundial para denunciar la violencia machista, fue lanzado el *#MeTooUAZ*, que les generó a las iniciadoras incluso amenazas de muerte, por lo que se vieron forzadas a cerrar el sitio apenas unos días después de su apertura, pero como ya se habían viralizado los testimonios ahí vertidos, las autoridades de dicha institución educativa comenzaron a ponerle atención a la problemática en mención, realizando una serie de propuestas sobre su abordaje y solución. La mayoría de estas ha quedado hoy en buenas intenciones, mientras que otras avanzan de manera desesperadamente lenta.

De esta manera, la presente investigación tiene como finalidad analizar el impacto del movimiento *#MeTooUAZ*, para determinar si fue o no, éste el detonante que finalmente visibilizó la violencia contra la mujer en la Universidad Autónoma de Zacatecas. Se parte de un enfoque cualitativo, a través de entrevistas semiestructuradas con especialistas, funcionarias, estudiantes, administrativas, directivas y víctimas.

ÍNDICE DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I. Movimientos feministas y redes sociales contra la violencia hacia las mujeres

1.1 Feminismo y redes sociales.....	15
1.2 Etiquetas contra la violencia hacia las mujeres.....	20
1.3 Movimiento #MeToo.....	27

CAPÍTULO II. La violencia contra las mujeres en el espacio universitario

2.1 Patriarcado y género	34
2.2 Las mujeres incursionan en las universidades.....	41
2.3 La violencia contra las mujeres en los espacios universitarios.....	47

CAPÍTULO III. La violencia contra las mujeres en la Universidad Autónoma de Zacatecas

3.1 La existencia de mecanismos contra la violencia hacia las mujeres.....	53
3.2 La violencia contra las mujeres en la UAZ antes del #MeTooUAZ.....	58
3.3 La violencia contra las mujeres en la UAZ después del # MeTooUAZ.....	69

CAPÍTULO IV Resultados de la investigación

4.1. Método.....	78
4.2. Selección de participantes, levantamiento y tratamiento de la información.....	78

4.3. Resultados y discusión.....	79
CONCLUSIONES.....	135
PROPUESTA.....	140
REFERENCIAS.....	142
ANEXOS.....	153

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Ejes temáticos, categorías y subcategorías del estudio realizado.....	80
Tabla 2. Razones que permiten la existencia de la violencia	83
Tabla 3. Generadores de violencia.....	85
Tabla 4. Tipos de violencia.....	86
Tabla 5. Mujeres mayormente violentadas.....	88
Tabla 6. Grado de dificultad para denunciar.....	90
Tabla 7. Área específica para denunciar la violencia.....	92
Tabla 8. Tratamiento psicológico y legal.....	94
Tabla 9. Casos específicos.....	97
Tabla 10. Acciones que hubiera emprendido en caso de ser violentada.....	100
Tabla 11. Razones y finalidad del #MeTooUAZ.....	102
Tabla 12. Visibilización de la violencia contra las mujeres	105
Tabla 13. Impacto en las autoridades universitarias.....	109
Tabla 14. Desaparición del #MeTooUAZ.....	113
Tabla 15. Reapertura del portal #MeTooUAZ.....	114
Tabla 16. Protocolo y reglamento de actuación.....	116
Tabla 17. Campañas y capacitación en contra de la violencia hacia la mujer universitaria.....	119
Tabla 18. Acciones de prevención, sanción y erradicación contra la violencia hacia la mujer universitaria	122

Tabla 19. Causas de los vacíos jurídicos	129
Tabla 20. Resarcimiento del daño.....	131

SIGLAS

CEDAW: La Convención Sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer

CNN: Cable News Network

CONACyT: Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología

ENAH: Escuela Nacional de Antropología e Historia

ENDIREH: Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares

FEMU: Federación Mexicana de Universidades

IFUW: Internacional Federation of University Women

INEGI: Instituto Nacional de Estadística y Geografía

INMUJERES: Instituto Nacional de las Mujeres

INMUZA: Instituto de la Mujer Zacatecana

IPN: Instituto Politécnico Nacional

ISSSTE: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado

LGAMVLV: Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

MEGGEZ: Modelo de Equidad de Género del Estado de Zacatecas

NOM: Norma

ONU: Organización de las Naciones Unidas

SEMujER: Secretarías de las mujeres del Estado de Zacatecas

UAA: Universidad Autónoma de Aguascalientes

UAEM: Universidad Autónoma del Estado de México

UANL: Universidad Autónoma de Nuevo León

UASLP: Universidad Autónoma de San Luis Potosí

UAZ: Universidad Autónoma de Zacatecas.

UG: Universidad de Guanajuato

UNAMex: Universidad Nacional Autónoma de México

GLOSARIO DE TÉRMINOS

#MeeToo: Es una etiqueta usada en redes sociales para denunciar los actos de violencia que han vivido mujeres en todo el mundo.

#MeeTooUAZ: Etiqueta usada en redes sociales para denunciar la violencia que han vivido mujeres de la comunidad universitaria de la UAZ.

Acoso sexual: Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos (LGAMVLV, 2021).

Agresor: La persona que inflige cualquier tipo de violencia contra las mujeres (LGAMVLV, 2021).

Hostigamiento sexual: Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva (LGAMVLV, 2021).

Misoginia: Son conductas de odio hacia la mujer y se manifiesta en actos violentos y crueles contra ella por el hecho de ser mujer (LGAMVLV, 2021).

Modalidades de Violencia: Las formas, manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia contra las mujeres (LGAMVLV, 2021).

Víctima: La mujer de cualquier edad a quien se le inflige cualquier tipo de violencia (LGAMVLV, 2021).

Violencia contra la mujer: Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público (LGAMVLV, 2021).

Violencia Femicida: Es la forma extrema de violencia de género contra las mujeres, producto de la violación de sus derechos humanos, en los ámbitos público y privado, conformada por el conjunto de conductas misóginas que pueden conllevar

impunidad social y del Estado y puede culminar en homicidio y otras formas de muerte violenta de mujeres (LGAMVLV, 2021).

Violencia física: Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas (LGAMVLV, 2021).

Violencia laboral y docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual (LGAMVLV, 2021).

Violencia psicológica. Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio (LGAMVLV, 2021).

Violencia sexual: Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la Víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto (LGAMVLV, 2021).

Visibilización de la violencia: hacer visible lo que a simple vista no puede verse (RAE, 2021). En este caso, hacer visible la violencia.

Introducción

La violencia contra las mujeres es una problemática arraigada culturalmente que afecta sin diferenciar edad, clase social, nivel académico o cultural; el fenómeno se presenta en cualquier espacio, sea público o privado. En este sentido, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), presentó los resultados de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016, mismos que dan cuenta de la violencia que viven las mujeres de 15 años y más, en México, de tal manera que el 66.1% de las mujeres encuestadas señala haber vivido al menos un incidente de violencia emocional, económica, física, sexual o discriminación a lo largo de su vida en al menos un ámbito.

66 de cada 100 mujeres confirmaron haber experimentado algún acto de violencia de cualquier tipo, misma que ha sido ejercida por diferentes agresores: ya sea la pareja, el esposo o novio, algún familiar, compañero de escuela o del trabajo, alguna autoridad escolar o laboral o bien, por amigos, vecinos o personas conocidas o extrañas (ENDIREH, 2016). En relación con el espacio educativo, los lugares donde ocurre la violencia escolar son, 74.3% en las instalaciones de la escuela; y 15.9% en la calle, parque o lugar público cerca de la escuela. Los tipos de violencias ejercidas en el espacio educativo son: sexual, 38.3%; emocional, 34.1%; y física, 27.7 % (ENDIREH, 2016).

En Zacatecas, el 59 por ciento de las mujeres zacatecanas confirman haber vivido por lo menos un incidente de violencia. El 42 por ciento han sido agredidas por la actual pareja y el 43% indica que ha sido violentada por parte de otros agresores distintos a la pareja. Las mujeres que reportan mayor violencia son aquellas de 15 a 20 años, con un porcentaje de probabilidad de 66.2 por ciento. Por nivel de escolaridad las mujeres con más riesgo a experimentar episodios de violencia son quienes cuentan con nivel de educación superior completa (72.5 por ciento), seguidas por las que cuentan con educación media superior con 62.6% y posteriormente, educación básica con 61.5% (ENDIREH, 2016).

Las mujeres universitarias inician su formación profesional en desventaja histórica y social. Las universidades son espacios masculinos y androcéntricos, tanto en los conocimientos como en las disciplinas para explicar, analizar y transformar el mundo (Güereca, 2019). Representan lugares hostiles para las mujeres, que pueden transformarse en violencia psicológica, sexual, física, etcétera. Mendoza (2013) y Mora (2011), citados por Barreto (2017, p. 262), mencionan que “la violencia de género en las universidades es un hecho frecuente pero poco reconocido y estudiado en México”. Lo anterior se traduce en que no existan protocolos efectivos para prevenir, atender y sancionar la violencia contra las mujeres en los centros educativos, entre ellos la Universidad Autónoma de Zacatecas.

Desde hace varios años se vienen realizando acciones en contra de la violencia hacia las mujeres, generalmente por parte de la sociedad civil, pero particularmente desde el 24 de abril de 2016 y el uso del hashtag *#Miprimercoso*. La violencia contra las estudiantes es un problema que se ha visibilizado en las universidades públicas, así como la corrupción y la desigualdad que se ejerce en contra de estudiantes, profesoras y administrativas (Gargallo, 2019). Las relaciones de poder juegan un papel importante para que la violencia sea ejercida de forma reiterada y desmedida contra alumnas, docentes y administrativas en las universidades. Jóvenes estudiantes han señalado que son escasas las universidades públicas en las que se puede identificar un protocolo de atención contra la violencia de género: Universidad Veracruzana, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, la Universidad de Sinaloa y la de Quintana Roo. Respecto a las universidades privadas, la Iberoamericana (Gargallo, 2019) y el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO).

Durante el primer trimestre de 2019, en Zacatecas se dio el movimiento *#MeTooUAZ* en redes sociales para denunciar la problemática de violencia que viven las mujeres en el ámbito universitario, particularmente en la UAZ. Durante las dos semanas que estuvo abierto el portal *#MeTooUAZ*, se difundieron los casos de más de 60 víctimas de acoso y hostigamiento sexual (Excélsior, 2019). El primero

de abril de 2019, el periódico local Imagen, retomó algunas de las denuncias sobre violencia sexual que se hicieron en la cuenta #MeTooUAZ. La nota periodística señala que la mayoría de los casos se han presentado en las unidades académicas de Historia, Letras, Psicología, Contaduría y Administración, Docencia Superior y Secundaria (Imagen, 2019). El presente trabajo tiene como objetivo analizar el impacto del movimiento #MeTooUAZ, para determinar si fue o no, éste, el detonante que finalmente visibilizó la violencia contra la mujer en la Universidad Autónoma de Zacatecas. Se llevó a cabo con un enfoque cualitativo, a través de la aplicación de entrevistas semiestructuradas con expertas en el tema, además de que fueron incluidas docentes, administrativas, funcionarias y alumnas. El análisis de la problemática se desarrolla bajo la teoría feminista latinoamericana y la teoría del interaccionismo simbólico.

La investigación consta de cuatro capítulos, el primero se titula: *Redes sociales y movimientos feministas contra la violencia hacia las mujeres* y se enfoca en los movimientos feministas en redes sociales; el uso de “etiquetas” o “escraches” en contra de la violencia hacia la mujer; y en el movimiento #MeToo que surgió en México, en 2018, siendo replicado posteriormente en Zacatecas a través del #MeTooUaz. El capítulo dos lleva por nombre: *La violencia contra las mujeres en el espacio universitario*, aquí se definen conceptos que son importantes para poder entender el fenómeno de la violencia contra la mujer, estos son: “patriarcado” y “género”. Se hace un recorrido sobre el camino que tuvieron que realizar las mujeres para poder acceder a los estudios universitarios, y finalmente se abordan las violencias a las que se enfrentan las mujeres en los espacios educativos.

Violencia contra las mujeres en la UAZ, es el nombre del tercer capítulo y en él se describen los instrumentos jurídicos en contra de la violencia hacia las mujeres que el Estado mexicano ha firmado y ratificado; se aborda la atención que se daba a la violencia antes del #MeTooUAZ; también se destina un espacio para relatar cómo se enfrenta la violencia contra las mujeres en la UAZ después del #MeTooUAZ.

En el capítulo cuarto se describe la metodología utilizada para llevar a cabo la recopilación de la información y el tratamiento de la misma. También, contiene la

descripción de los resultados obtenidos. Posteriormente se muestran las conclusiones y se emite una propuesta, la cual tiene el objetivo de coadyuvar a contrarrestar la violencia hacia las mujeres universitarias. Finalmente, se hace referencia a la literatura utilizada para la realización de la investigación. Igualmente, se adjuntan los anexos.

Capítulo I

Movimientos feministas y redes sociales contra la violencia hacia las mujeres

1.1 Feminismo y redes sociales

Hoy en día, la comunicación política ha adquirido una dimensión decisiva y trascendental, incluso imprescindible, pues se encuentra presente en el éxito de todo tipo de relación, incluyendo las diplomáticas, institucionales, políticas y gubernamentales (Flores-Pérez, 2019), y por supuesto los movimientos sociales – incluyendo el feminismo- no han sido la excepción. En este contexto, a partir de los años ochenta, gran parte de la actividad feminista es realizada por organismos no gubernamentales y financiada por instituciones internacionales, esto ha dado mayor estabilidad a la labor en distintos ámbitos, pero ha impuesto condiciones a su autonomía (Cano, 1996). Para finales del siglo XX, el feminismo en México continuó firme en sus posturas igualitarias, defendiendo la autonomía de las mujeres, denunciando la violencia contra las mujeres y criticando el androcentrismo. Siguió siendo un polo de opinión para las organizaciones sociales, los medios de comunicación, las instituciones académicas, en las gestiones políticas y en sí para la vida cotidiana (Cano, 1996).

Álvarez (2020) señala que, en la última década, y en particular en el año 2019 se ha registrado en el país y en la Ciudad de México, una intensa y numerosa movilización de mujeres de forma online y offline. Se han congregado en las calles, universidades, medios de comunicación y redes sociales. Puntualiza que a la fecha el feminismo es uno de los movimientos más novedosos, radicales e inspiradores de las últimas décadas.

Desde los inicios del movimiento feminista, las demandas se han centrado principalmente en denunciar la violencia hacia las mujeres y exigir acciones para contrarrestarla. Lucha que continua, pues las agresiones han llegado a grados extremos inadmisibles, como el aumento de feminicidios en distintas partes del país (Álvarez, 2020).

El aumento de los feminicidios ha sido, sin duda, la punta de lanza de la nueva oleada de movilización feminista, pero éste ha ido de la mano de otros muchos agravios y modalidades de violencia de género cada vez más inaceptables e intolerables para las mujeres, especialmente para las nuevas generaciones de jóvenes, extremadamente amenazadas en su vida cotidiana. El acoso, la violación, el secuestro, la trata, el amedrentamiento, la discriminación y el abuso presente en múltiples espacios (laborales, escolares, familiares) han sido signos inequívocos de un permanente asedio a las mujeres, que lejos de disminuir se ha agudizado en los últimos años (Álvarez, 2020, p. 148).

La Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), ha sido cuna de uno de los movimientos feministas más importantes actualmente, esto, a raíz de múltiples casos de violencia que han ocurrido en la comunidad universitaria, incluido el feminicidio de dos alumnas. El movimiento feminista traspasó las barreras universitarias y se dio a la tarea de convocar a otras colectivas y actoras/actores sociales convirtiéndose en una ola más amplia, fuerte y consistente en el país. Debido a las convocatorias de las feministas de la UNAM, el movimiento creció en 2019, y se convirtió en un eje común para la acción, en el que convergen diversas demandas de movimientos previos y actuales que luchan contra la violencia contra las mujeres (Álvarez, 2020).

En México, los movimientos feministas contra la violencia hacia las mujeres fueron impulsados principalmente a finales de la década de 1960 y durante los setentas dentro de la nueva ola del feminismo. Álvarez (2020), distingue los principales temas que han concentrado a las organizaciones y movilizaciones feministas en el país durante las últimas cinco décadas; a grandes rasgos se pueden ubicar de la siguiente manera:

- Década de los 70, las exigencias se centraban principalmente en la libertad de ejercer la sexualidad, decidir sobre la maternidad voluntaria y la exigencia para la atención a las mujeres violadas.
- Década de los 80, las luchas eran para visibilizar los derechos laborales de las mujeres, lograr la tipificación de los delitos sexuales; la inclusión de la visión de género en las políticas públicas y la denuncia de la violencia de género.
- Década de los 90, las exigencias son encauzadas al ámbito público, para crear marcos jurídicos con visión de género que permitieran la promoción y defensa de los derechos sexuales y reproductivos; la pugna también se dio para lograr la despenalización del aborto; y, lograr la penalización de los delitos sexuales; así como formular políticas públicas para la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres.
- A partir del año 2000, se ha mantenido la lucha por temas de la década de los 90, y se han incorporado los temas de la paridad de género en instituciones y gobierno, y particularmente se han centrado los esfuerzos en el tema de la violencia.

A decir de los documentos históricos, la violencia falocéntrica ha sido un comportamiento recurrente en las sociedades antiguas y modernas como mecanismo de control del cuerpo y de la sexualidad de las mujeres, sobre todo aquellas que han pretendido desafiar las estrictas normas impuestas por las estructuras sociales derivadas de la misoginia -y siempre han existido mujeres cuyas pretensiones no encajan con las convenciones o normas socioculturales- (Huacuz y Barragán, 2017, p. 99),

El ejercicio de la violencia contra las mujeres para tratar de mantener el control sobre ellas ha rebasado los límites, las diferentes expresiones de violencia dan prueba cada día de ello. En Zacatecas los datos estadísticos señalan que, de enero a septiembre de 2020, fueron asesinadas 82 mujeres (Salguero, 2020), las

cifras a nivel nacional muestran que 10.5 mujeres son víctimas de feminicidio diariamente (Xantomila, 2020), aun y cuando existen distintas movilizaciones y acciones de mujeres desde hace décadas en contra de la violencia feminicida.

Huacuz y Barragán (2017) señalan que el campo de conocimiento sobre los movimientos contra la violencia hacia las mujeres en México es escaso, existen pocos trabajos que den cuenta sobre las protagonistas de cambio para enfrentar este problema. Lo anterior probablemente se debe a que los estudios académicos con perspectiva de género iniciaron a realizarse apenas en la década de 1980; también existe la posibilidad de que muchas de las activistas son sobrevivientes de casos de violencia que enfrentaron la injusticia del sistema judicial mexicano, han sido amenazadas, incluso asesinadas por su participación política.

En México, el marco jurídico de atención, sanción y erradicación de la violencia contra la mujer establece lineamientos para que las instancias judiciales aborden los casos bajo la perspectiva de género. A pesar de lo anterior, existen diversas denuncias que se han realizado a través de redes sociales para exponer las actitudes machistas y misóginas de funcionarias y funcionarios públicos, lo que representa un impedimento mayúsculo para las mujeres que han sido violentadas (Piña y Gonzáles, 2018).

En la mayoría de los procedimientos, la clasificación de los delitos y las resoluciones se incurre en la re-victimización y criminalización de las afectadas, por lo que la acción colectiva feminista en redes sociales ha sido esencial para denunciar estas prácticas y re-direccionar la acción pública hacia los objetivos de protección de los derechos de las mujeres y de lucha contra violencia de género (Piña y Gonzáles, 2018, p. 29).

De 2014 a la fecha, las redes sociales han servido como escenario para hacer visible esta problemática, y han permitido que movimientos de mujeres feministas actúen en contra de las acciones que el Estado realiza al abordar el tema

de violencia de género, por ejemplo, en la revocación de sentencias con las víctimas, el cese de funcionarios negligentes y la expedición de disculpas gubernamentales por la revictimización, entre otras (Piña y González, 2018).

Las diversas redes sociales han ayudado a visibilizar las denuncias de violencia de género en México. Piña y González (2018) afirman que la impunidad hacia violadores y feminicidas, ha hecho que las afectadas y sus familias busquen alternativas de justicia, como la exhibición pública de autoridades; la identificación de los agresores a través de redes sociales y la presión mediática, lo que ha logrado aumentar la discusión sobre la violencia de género en Internet.

Mujeres que han vivido violencia han encontrado apoyo y sororidad en grupos feministas que se encuentran en las redes sociales, sobre todo en Facebook y Twitter, que se han convertido en espacios seguros para compartir sus experiencias.

En este contexto la praxis feminista parece haber orientado sus esfuerzos a la creación de nuevos espacios de relación, o comunidades virtuales online que, en algunos casos, mantienen una relación estrecha con otras comunidades offline. Estos nuevos espacios de relación virtual mantienen vínculos claros, tanto de organización de los propios portales o comunidades online como de elaboración de estrategias de activación de propuestas orientadas a la lucha contra la violencia de género. En algunos casos, las comunidades virtuales son el resultado de los esfuerzos de activismo offline que han contribuido de manera notable a la consecución de logros (Núñez, Vázquez y Fernández, 2016, p. 862).

Como anteriormente se ha mencionado, las acciones colectivas feministas en México se han organizado en torno a la exigencia de justicia y aplicación del marco normativo para castigar la violencia y el feminicidio.

La nueva ola del feminismo se da dentro de lo que Castells (2012) denomina la sociedad red.

En los últimos años, la comunicación a gran escala ha experimentado una profunda transformación tecnológica y organizativa con el auge de lo que he denominado auto comunicación de masas, basada en redes horizontales de comunicación interactiva y multidireccional en Internet y, cada vez más, en redes de comunicación inalámbricas, la plataforma de comunicación prevalente en la actualidad en todas partes. Este es el nuevo contexto, en el corazón de la sociedad red como nueva estructura social, en la que se están formando los movimientos sociales del siglo XXI (Castells, 2012, p. 210).

Este modelo de comunicación propicia un espacio de protesta heterogéneo entre ciberespacio y espacio urbano que incide en la generación de espacios autónomos. Castells visualiza una característica importante que permite dimensionar el trabajo de las colectivas feministas contra la violencia hacia las mujeres, y es que su constitución se realiza a nivel local y global al mismo tiempo.

La conexión a Internet les permite aprender de otras experiencias y mantener un debate global permanente, así como convocar manifestaciones conjuntas, pero siempre manteniendo su identidad. Otros rasgos significativos son la espontaneidad y la viralización. Las acciones colectivas feministas virtuales contra la violencia de género se dan de forma espontánea como respuesta a hechos específicos de violencia contra las mujeres o porque las autoridades violentan los derechos de las mujeres sobre esos mismos sucesos. En cuanto a la viralidad, no solamente se refiere a la difusión, sino también al contagio viral entre países, regiones y ciudades, "ver y oír las protestas en otros sitios, incluso en contextos distantes y culturas diferentes, inspira la movilización porque dispara la esperanza en la posibilidad de un cambio" (Castells, 2012, p. 214).

1.2 Etiquetas contra la violencia hacia las mujeres

Las colectivas feministas se han apoyado de las redes sociales para visibilizar el grave impacto que genera la violencia de género. Los hashtags utilizados a nivel mundial han permitido denunciar la violencia que el sistema

patriarcal ejerce sobre ellas. Por lo anterior, surge la necesidad de hacer un recuento de estas manifestaciones que se dan en la dimensión online y posteriormente pasan a la acción offline.

Una de las características que define a las protestas feministas en las redes sociales e Internet es, la constante denuncia y visibilización de las experiencias de violencia que las mujeres sufren en su vida cotidiana. En el caso de Twitter, estas experiencias son acompañadas por medio de hashtags que son definidos por las usuarias, no son discursos espontáneos sin origen o final definidos. Su lógica se centra en las bases del movimiento feminista histórico. Las acciones en las redes sociodigitales reivindican la participación política de las mujeres a partir de la narración de sus experiencias.

El hartazgo generalizado hacia la violencia de género que históricamente han sufrido las mujeres tanto en el espacio público como en el privado las ha llevado a organizarse de forma virtual y física para realizar movimientos sociales de gran magnitud alrededor del mundo. “Internet es una plataforma que permite a los activistas salir del *ghetto*, tanto directa como indirectamente, influenciando a los medios masivos, y por tanto incidiendo en la transformación del sentido común de una sociedad” (Rovira, 2013, pp. 106-107). Las redes sociales han permitido la creación de colectivas en todos los rincones del mundo y la información que generan llega a trascender las fronteras y a colocarse en la agenda de los medios de comunicación tradicionales.

Los movimientos sociales son fenómenos que conjuntan acciones colectivas, cuentan con una estructura (construida por objetivos, creencias, decisiones e intercambios), significados y motivaciones. Lo anterior requiere ser analizado como productos sociales diferenciados (Melucci, 1999), que forman experiencias y significados particulares para las personas participantes y los públicos. Los movimientos feministas contra la violencia hacia las mujeres han logrado cambiar la visión en que la sociedad percibe a la violencia, ya no como un hecho privado (González, 2019), sino como un problema social gracias a las acciones que se han

desarrollado desde estos grupos y la repercusión que han tenido en los medios de comunicación y su difusión.

Los movimientos se desarrollan gradualmente alrededor del mundo, ya que la violencia contra la mujer se presenta en todas las culturas del planeta. La acción colectiva no es una estructura predefinida o un hecho ya dado; más bien es un hecho social que nace de la organización de las personas con objetivos comunes. La acción colectiva “tiene que considerarse como una interacción de objetivos, recursos y obstáculos; como una orientación intencional que se establece dentro de un sistema de oportunidades y coerciones” (Melucci, 1999 p. 23).

Las colectivas feministas llevan a cabo las acciones de activismo de dos formas, en el espacio físico, es decir la calle y también en el virtual, pues las redes sociales se han convertido en un elemento de gran relevancia para enfrentar la violencia contra las mujeres; a través de ellas se crean contenidos y se difunden y así se logra llegar a un extenso número de personas con el objetivo de crear reflexión y sensibilización sobre este problema (González, 2019). Así, la comunicación a través de Internet ha posibilitado el cambio de significados y experiencias sobre la violencia hacia las mujeres, visibilizando esta situación y abriendo un camino para la movilización.

Castells (2012) señala que los movimientos de la era digital surgieron y trascendieron por cientos de individuos conectados en Internet para deliberar y coordinar acciones colectivas. En el caso de la violencia contra las mujeres, no solamente ha permitido conectar a las mujeres, sino también ha logrado generar redes de apoyo y acompañamiento que permiten la sanación, experimentar apoyo por aquellas que han pasado por el mismo fenómeno violento.

Los movimientos sociales en las redes, se enfocan en los cambios culturales, y al igual que los movimientos tradicionales, desconfían de los medios de comunicación, los partidos políticos, las instituciones del Estado, en sí de toda figura de autoridad (Castells, 2012).

El hashtag, etiqueta o escrache es un elemento de protesta que se ha utilizado en redes sociodigitales por las agrupaciones sociales para denunciar actos o sujetos particulares; generalmente son acompañados por actos como: marchas, mítines, entre otros. El escrache tiene implicaciones políticas y sociales, pero sobre todo individuales.

Con el uso de etiquetas, los grupos de mujeres han logrado que las protestas que se dan en el espacio virtual “salten” a las calles y que los medios de comunicación hablen del tema.

Derivado del hartazgo y la búsqueda de justicia social por parte de las mujeres que día con día son violentadas, distintas colectivas a través de las redes sociodigitales o en la calle se han unido para alzar la voz y generar un impacto social.

Entre los movimientos sociales más destacados a nivel mundial contra la violencia de género en las redes, encontramos los siguientes:

- #NiUnaMenos

Este movimiento se originó en Argentina en 2015, luego de que se diera a conocer el feminicidio de la adolescente Chiara Páez. El feminicidio fue perpetrado por un joven de 17 años, el cual era su pareja sentimental. Chiara estaba embarazada, fue brutalmente golpeada y cortada. Entre las integrantes del movimiento se encuentran periodistas, activistas, artistas, funcionarias públicas, así como académicas y militantes de partidos políticos. El movimiento se ha convertido en uno de los más importantes, no sólo en Argentina, sino también ha inspirado a feministas de otros países.

Un mes después del feminicidio de Chiara, las mujeres salieron a protestar a las calles utilizando la frase “Ni Una Menos”, la movilización logró reunir a más de 200 mil mujeres en todo el país. Desde 2015, todos los años las mujeres realizan marchas masivas en contra de la violencia y para visibilizar el feminicidio. Bajo la etiqueta de #NiUnaMenos, se han ido agregando más consignas como, #VivasNosQueremos, #BastaDeViolenciaMachista y #AbortoLegal (Pisetta, 2019).

- Primavera violeta

El 24 de abril de 2016, miles de mujeres en diferentes estados del país se manifestaron contra la violencia de género. Fue la primera marcha que se hizo fuera de los días institucionalizados como el 8 de marzo o el 25 de noviembre. La convocatoria para la movilización se realizó a través de redes sociales utilizando la etiqueta #PrimaveraVioleta. Esta acción fue detonada por una serie de testimonios de mujeres sobre su primera experiencia de acoso sexual.

Esta marcha buscaba denunciar la alarmante situación de violencia de género que se vive en todo el país, pero también mostró los rostros de mujeres que, desde diferentes espacios, realizan acciones para enfrentar este problema. Desde la Primavera Violeta las redes sociales se convirtieron en la plataforma de un sinnúmero de movimientos en contra de la violencia que viven las mujeres mexicanas (Mujeres Net, 2016).

- #MiPrimerAcoso

El día de la marcha de la Primavera violeta, la activista Catalina Ruiz-Navarro escribió la etiqueta #MiPrimerAcoso en su cuenta de Twitter, acompañada de la pregunta: ¿Cuándo y cómo fue tu primer acoso?; con esto invitó a las mujeres a usar el hashtag junto con sus historias. Al paso de tres horas, 100 mil mujeres de todo México denunciaron su primer acoso. Muchas de ellas relataron que el primer acoso fue durante su infancia (Gargallo, 2019). La idea de la etiqueta #MiPrimerAcoso, la tomó Ruiz-Navarro de las feministas brasileñas, pues ellas utilizaron #PrimeiroAsseido en 2015, para denunciar comentarios sexistas sobre una niña de 12 años que participó en un programa de televisión.

- #MeToo (Yo también)

En el año 2017, el hashtag #MeToo apareció en Estados Unidos; probablemente es la campaña que mayor influencia ha tenido en la opinión pública porque está encabezada por actrices de talla internacional como Gwyneth Paltrow, Angelina Jolie, Asia Argento o Léa Seydoux (La Vanguardia, 2017), quienes

denunciaron a numerosos acosadores de la industria cinematográfica y de entretenimiento: uno de los principales señalados fue el productor de Hollywood Harvey Weinstein.

La actriz Alyssa Milano fue la primera en utilizar el hashtag #MeToo en Twitter para denunciar la red de acosadores en la industria. El movimiento ha tenido un gran impacto desde entonces, el hashtag ha sido utilizado por más de quince millones de mujeres en diferentes partes del mundo (Gargallo, 2019)

- #BalanceTonPorc (Expón a tu cerdo)

Este movimiento surgió en Francia; las parisinas realizaron la campaña para intentar frenar los múltiples casos de acoso sexual que han vivido en las calles de la capital francesa. “Expón a tu cerdo” es el nombre del movimiento que se viralizó en las redes durante el 2018. Facebook y Twitter fueron las plataformas en las que las mujeres denunciaron los actos de acoso sexual y las propuestas inadecuadas con las que fueron agredidas. Expusieron las palabras de los acosadores y las acciones que realizaron.

Al respecto, la Secretaría de Estado francés inició trabajos para endurecer las leyes de igualdad y contra la violencia de género. Se realizaron iniciativas para aumentar las multas que castigan el acoso sexual y pasar de dos a cuatro años de prisión más para cualquiera que violente a una mujer de forma física o sexualmente (Ayuso, 2018).

- #MeTooMexico

El #MeToo se usó por primera vez en México el 21 de marzo de 2018, el hashtag no tardó en viralizarse por todo el país. El movimiento surgió, debido a la falta de justicia por parte del Estado mexicano hacia las mujeres que han sido violentadas en sus derechos (Ontiveros y Tanús, 2019); existe omisión para prevenir y sancionar la violencia hacia las mujeres en el sistema de justicia mexicano.

Posteriormente al #MeToo, emergieron etiquetas para señalar situaciones de violencia sexual por parte de hombres en puestos importantes de diversos ámbitos; se tradujo en cuentas y hashtags de Twitter como: MeTooCineMx,

MeTooMusicaMx, MeTooAcadémicos, MeTooTeatroMx, MeTooCreativos (Ontiveros y Tanús 2019) y algunas universidades adecuaron de igual forma el hashtag; en el caso de las mujeres estudiantes de la Universidad Autónoma de Zacatecas, se creó el #MeTooUaz.

“La idea del ciclo de acción colectiva tiene que ver con la emergencia de protestas que responden y construyen un patrón en un periodo histórico que permite encontrar entre ellas elementos de similaridad” (Rovira, 2013 p.110). En el caso de América Latina, los movimientos en redes sociales han sido simultáneos y continúan propagándose; en ocasiones se retoman los nombres de los movimientos como el #NiUnaMas, #MeToo, #YoSiTeCreo, #AbortoLegal, #SeraLey #PañuelazoInternacional, entre otros.

A raíz de las denuncias anónimas, surgieron cuestionamientos hacia la veracidad del escarache, y éste se ha llegado a ver como un linchamiento social público. González (2019) profundiza en esto al citar a Fuentes (2004) y Vilas (2005), al considerar que tanto los linchamientos y escraches se producen por la ineficiencia de las autoridades al procurar justicia para las afectadas. La diferencia entre ambos radica en que, las etiquetas son acciones colectivas que no causan daño físico, y, los linchamientos, son actos violentos que perjudican físicamente y causan la muerte.

La etiqueta #SiMeMatan surgió a partir de las declaraciones emitidas por la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México, donde señalaba en su cuenta de Twitter que Lesvy Berlín, una joven que fue asesinada en Ciudad Universitaria, “se encontraba drogada y alcoholizada”, “vivía con su novio” y “debía materias” (Plumas Atómicas, 2017). Los mensajes provocaron la molestia de compañeras, amigas y mujeres en general, al considerar que en México se responsabiliza a las víctimas de feminicidio mucho antes de que se realice una investigación. Diversas usuarias de Twitter y Facebook describieron escenarios para ironizar sobre de qué se les culparía si fueran asesinadas. Los comentarios se compartieron con el hashtag #SiMeMatan

Otro movimiento en redes sociodigitales contra la violencia y la revictimización de las mujeres surgió en 2020, con el hashtag #IngridEscamilla. Gracias a la labor de mujeres usuarias de Twitter se logró que al escribir el nombre de Ingrid Escamilla en las redes sociales o en el buscador de Google, aparecieran imágenes de paisajes naturales, del espacio o dibujos de su rostro, en vez de fotografías grotescas en las que aparecía el cuerpo de la joven desollada. Estas imágenes fueron filtradas a los medios de comunicación por elementos de la policía de la Ciudad de México (Milenio, 2020).

1.3 El movimiento #MeToo

Anita Hill, precursora del #MeToo.

En 1991, Anita Hill hizo una denuncia pública ante el Comité Judicial del Senado Norteamericano en donde declaró haber sido víctima de acoso sexual. El caso de Hill es considerado como la antesala del movimiento #MeToo (Olvera, 2019). A inicios de 1980, Hill trabajó como asistente de Clarence Thomas, cuando éste fue nombrado secretario asistente de educación para los derechos civiles. Fue en ese periodo en el que Thomas empezó a acosar a Hill, a través de narraciones de videos pornográficos, su propia destreza sexual, actos sexuales que involucraban escenas grupales sexuales y violaciones, entre otras anécdotas.

El caso quedó impune, pero la opinión pública señaló a Clarence Thomas como acosador. La historia de Hill provocó cambios en varios sectores, entre ellos el del gobierno, pues puso en cuestión la poca participación de las mujeres en espacios de esa materia (Olvera, 2019). Anita Hill, continuó como profesora, pero su denuncia contra el acoso quedó como ejemplo para las mujeres.

Nace el #MeToo.

La activista Tarana Burke fue víctima de violencia sexual a corta edad, y nunca había hablado del tema. Fue la primera mujer en utilizar el lema MeToo. En 2006 fundó la organización *Just Be Inc*, para ayudar a mujeres jóvenes que han atravesado por episodios de violencia machista. Fue a través de la red social

MySpace, que emitió la frase: *Me Too*, mientras trabajaba en un campamento para niñas en Sema, Alabama. Burke escuchó el relato de una niña que había sido violada por un familiar y eso la llevó a la acción de iniciar el “Me Too Movement” con el objetivo de generar conciencia sobre los abusos sexuales en contra de mujeres y niñas. Lo que Burke escuchó ese día la llevó a reflexionar sobre lo que ella misma había experimentado (Ávila, 2019).

El común denominador de Anita Hill y Tarana Burke es que ambas son mujeres de color, una raza que ha sido discriminada por los norteamericanos a lo largo de su historia. Sin embargo, la campaña #MeToo tuvo difusión a través de las redes sociales gracias a una mujer de raza blanca (Olvera, 2019, p. 32).

El diario estadounidense *The New York Times*, en octubre de 2017, publicó un artículo en el que se hablaba de los casos de acoso sexual que el productor Harvey Weinstein había perpetrado durante más de 30 años en contra de actrices y modelos. A las denuncias se sumaron actrices y modelos como Angelina Jolie, Salma Hayek, Cara de Levigne y Uma Thurman (Ávila, 2019).

En el contexto de las acusaciones en contra de Weinstein, la actriz Alyssa Milano fue la primera en utilizar el hashtag #MeToo en Twitter para invitar a las mujeres que habían sido violentadas por el productor de Hollywood, a hacer públicas sus denuncias. El impacto fue viral haciendo que mujeres de otros países se unieran al movimiento (El País, 2017).

A través del mensaje: “Si has sido acosada o abusada sexualmente, escribe *yo también* como respuesta a este tuit”, escribió Alyssa Milano (El País, 2017). La respuesta a su comentario fue inmediata y tuvo un inmenso alcance. 24 horas después, contaba con cerca de 50.000 réplicas. La etiqueta #MeToo ha sido tuiteada casi 500.000 veces, cuenta con más de ocho millones de menciones en Facebook y en otras partes del mundo se ha hecho eco al traducir la iniciativa a “Yo también. (El País, 2017).

El movimiento #MeToo permitió que, desde distintos espacios, mujeres dieran sus testimonios de acoso o abuso sexual del que habían sido objeto. El acoso y el abuso sexual suelen acontecer de forma clandestina, y en total impunidad porque las víctimas no se atreven a hablar debido a la vergüenza que ese hecho les causa. La etiqueta #MeToo dio a las mujeres la posibilidad de hablar de sus casos y tener una catarsis de sanación (Olvera, 2019).

Alyssa Milano no conocía que Tarana Burke había sido la impulsora del “Me too” diez años antes, a través de una campaña para ayudar a mujeres y niñas víctimas de acoso sexual. Días después, Milano reconoció públicamente a Burke como la creadora del movimiento (Araque, 2018). Desde entonces el hashtag #MeToo ha sido utilizado por más de quince millones de mujeres en diferentes partes del mundo, derivado de ello, el Parlamento Europeo y el gobierno británico, celebraron sesiones especiales. En Canadá y Suecia se cancelaron programas televisivos por denuncias en contra de sus presentadores acosadores (Gargallo, 2019). Lo anterior, son sólo algunos ejemplos de las acciones emprendidas después de la viralización del movimiento.

#MeToo en México y en las universidades.

En febrero de 2018 el canal CNN en español transmitió el programa “Mujeres rompiendo el silencio” donde participaron figuras del medio artístico y deportivo denunciando haber sido víctimas de acoso sexual y psicológico, resultado de una situación de poder en sus espacios de trabajo (CNN, 2018). Las celebridades que participaron fueron Karla Souza, Paola Núñez, Natalia Córdova, Stephanie Sigma, Azul Almazán y Sofia Niño de Rivera. La actriz Karla Souza relató en el programa conducido por Carmen Aristegui, haber sido violada por un director de cine cuando iniciaba su carrera, no mencionó el nombre del responsable (CNN, 2018). Después de estas declaraciones, algunos medios de comunicación señalaron que fue el surgimiento del movimiento #MeToo en México.

El #MeToo resurgió en México el 22 de marzo de 2019, con la etiqueta #MeTooEscritoresMexicanos, la periodista Ana G. González, denunció a través de

su cuenta de Twitter al escritor Herson Barona por amenazar, golpear, manipular y embarazar a más de diez mujeres. Otras mujeres publicaron haber sufrido agresiones por parte del escritor (Ávila, 2019). Posteriormente emergieron #MeToo's para señalar situaciones de violencia sexual por parte de hombres en puestos importantes de diversos ámbitos, se tradujo en cuentas y hashtags de Twitter como: MeTooCineMx, MeTooMusicosMx, MeTooAcadémicos, MeTooTeatroMx, MeTooCreativos, MeTooPeriodistas, MeTooFotografos, MeTooArtes, MeTooEmpresario, MeTooTechMx, MeTooAbogadosMx, MeTooMedicina, MeTooActivista1, MeTooTuiteros MeTooteatroMx, MeTooAcademicos, MeTooPoliticos MeTooAgenciasMx, MeTooCulturamx.

El impacto del #MeToo se intensificó a nivel nacional con el suicidio del músico Armando Vega Gil, integrante de la banda Botellita de Jerez, quien fue denunciado anónimamente en Twitter. El domingo 31 de marzo de 2019, la mujer señaló haber sido acosada cuando tenía 13 años. Un día después, Vega Gil, emitió un tuit, en donde anunció su suicidio: “No se culpe a nadie de mi muerte: es un suicidio, una decisión voluntaria, consciente, libre y personal” (Sosa, 2019, p. 7). El lamentable suicidio comenzó a retomarse como una moraleja para no mentir ni levantar testimonios falsos.

“La aparente violencia del anonimato se presentó como un camino poco apropiado para las mujeres, que deben someterse al camino jurídico que, en muchas ocasiones, termina siendo un ritual violento que castiga haber alzado la voz” (Sosa, 2019, p.10). Las mujeres han sido orilladas a tomar alternativas que no siempre son las correctas, pero que, han ayudado a visibilizar las diferentes problemáticas por las que cotidianamente son afectadas y a las que las autoridades son omisas. En este caso, el movimiento #MeeToo logró llamar la atención de la ciudadanía y de las instituciones.

El llamado #MeToo en las instituciones educativas vino a avivar las protestas en contra de situaciones de acoso que desde antes habían existido. Pues en años anteriores se habían organizado actividades en diferentes universidades contra la violencia hacia las mujeres. El movimiento tomó mayor fuerza en 2019, cuando se

realizaron denuncias, paros y protestas en las principales universidades del país como en: la Universidad Nacional Autónoma de México, el Instituto Politécnico Nacional, y Universidad Autónoma del Estado de México, además de las universidades autónomas de los estados de Baja California, Chiapas, Coahuila, Estado de México, Guanajuato, Puebla, San Luís Potosí, y por supuesto, en la Universidad Autónoma de Zacatecas.

Las colectivas de estudiantes feministas en varios casos actuaron en sororidad con sus compañeras pertenecientes a otras instituciones educativas a través de intercambios de estrategias, no solamente a nivel nacional sino internacional; sobre todo de Argentina y Chile, países que cuentan con movimientos de estudiantes feministas fuertemente consolidados y organizados. A continuación, se presentan algunos de los casos donde el #MeToo universitario se hizo presente.

En mayo de 2018, la etiqueta #MeToo fue utilizado en la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM) a través de una página de Facebook denominada Feministas Universitarias UAEMex. En la página se denunció a académicos e investigadores que habían cometido actos de acoso en contra de estudiantes, docentes e investigadoras pertenecientes a la universidad (Así sucede, 2019). Las acusaciones hicieron referencia a una docena de académicos, investigadores y directores de Centros de Investigación de la UAEM.

El rector de la UAEM, Alfredo Barrera Baca, a través de su cuenta de Twitter señaló que dentro de la universidad existe cero tolerancia hacia el acoso y hostigamiento sexual y recordó que anteriormente nueve profesores fueron destituidos por delitos de ese tipo. Además, pidió que las denuncias se hicieran de forma legal para proceder en contra de los señalados en las redes sociales (Así sucede, 2019).

Por su parte, alumnas y exalumnas de distintas facultades y preparatorias de la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL) realizaron denuncias por acoso sexual en contra de maestros y compañeros a través de la página #MeTooUANL, la cual fue creada el 27 de marzo de 2019 (Pedraza, 2019).

Algunas de las estudiantes afirmaron haber denunciado ante las autoridades de las facultades los actos de acoso realizados por maestros y alumnos, pero no recibieron respuesta. (Hernández, 2019). Entre las denuncias recurrentes se hizo alusión más de 30 veces a un maestro perteneciente a la facultad de artes visuales (Félix 2019), así como del encargado de la Unidad de Equidad y Género de la Facultad de Psicología de la misma UANL (Félix, 2019).

El feminicidio de la maestra de danza, Sonia Pérez Rodea, ocurrido en diciembre de 2019, en las instalaciones del Teatro Universitario “Los Jaguares”, de la propia institución académica en Toluca, fue uno de los detonantes para que comenzará una ola de movilizaciones en contra de la violencia y acoso en contra de las mujeres universitarias, lo que obligó a las autoridades de la UAEMex a tomar acciones (Gómez, 2019).

La UAEMex cuenta con un número amplio de registro de quejas formales por acoso y hostigamiento sexual, son 424, el 80 por ciento de esas denuncias se realizaron durante el 2020. Entre 2017 y 2019 la universidad registró 83 denuncias: 17 contra maestros, de los cuales uno fue amonestado, 10 destituidos y seis suspendidos; en cuanto a alumnos fueron 6 los denunciados, uno fue expulsado y cinco amonestados. Para el año 2020 las denuncias totales fueron de 341 casos de los cuales, 55 personas fueron removidos de la comunidad universitaria: 5 alumnos y 37 profesores fueron suspendidos temporalmente y 13 separados de sus cargos. Además, se cuenta con 130 procedimientos de responsabilidad universitaria y 21 denuncias formales ante la Fiscalía General de Justicia del Estado de México (Moreno, 2020).

En Zacatecas, en marzo de 2019, a través de la cuenta de Twitter #MeTooUAZ, mujeres estudiantes y trabajadoras de la Universidad Autónoma de Zacatecas, denunciaron 60 casos de acoso y hostigamiento sexual (Excélsior, 2019), los medios locales publicaron entrevistas que realizaron a estudiantes afectadas, quienes señalaron que el acoso y hostigamiento sexual es una práctica recurrente por parte de los docentes.

El periódico local Imagen, en una nota publicada en abril de 2019, refirió que a través de la cuenta de Twitter “MeTooUaz” se denunciaron casos de acoso de maestros hacia estudiantes, incluso se hizo mención de un caso que data del año 1999. La creadora de la cuenta de Twitter, anunció el cierre de “MeTooUAZ” por las amenazas que recibió de parte de maestros y administrativos. Señaló que descubrieron quién administraba la página y la buscaron para amedrentarla, por lo que decidió cerrar la página. En una publicación de Facebook podía leerse “He llegado a un acuerdo con el director de mi unidad académica para que no se levanten cargos por difamación en mi contra ni se revele mi nombre, siempre y cuando la cuenta sea cerrada” (Reyna, 2019).

Durante las 72 horas que la cuenta estuvo activa llegaron más de 250 mensajes para denunciar anónimamente acoso sexual en las diferentes unidades académicas. Desde las denuncias realizadas en la cuenta #MeTooUAZ, las alumnas, docentes y administrativas han relazado diferentes actos para evidenciar la violencia de género sistemática que se vive al interior de la Universidad Autónoma de Zacatecas.

En marzo de 2020, la Universidad Autónoma de Nuevo León informó que durante 2019 fueron expulsados cuatro maestros y un alumno, tras las denuncias de acoso sexual. Rogelio Garza Rivera, rector de la UANL, precisó que en el año 2019 recibieron 11 denuncias por acoso en la universidad, 10 de las cuales habían sido resueltas hasta el mes de marzo de 2020 (Notimex, 2020).

Capítulo II

La violencia contra las mujeres en el espacio universitario

2.1 Patriarcado y género

Patriarcado.

La reflexión feminista sobre el patriarcado ha sido construida por antropólogas, historiadoras, filósofas, arqueólogas y politólogas que, en la segunda ola del feminismo, incorporaron en sus disciplinas esta categoría para explicar la sujeción de las mujeres como un producto histórico, por tanto, transformable (Güereca, 2019, p.58).

Sanahuja (2002) citada por Güereca (2019), señala que el término de patriarcado resonó durante la década de los setenta en los Estados Unidos, después fue adoptado en Europa, pero en América Latina, Asia y África no era bien recibido hasta los años ochenta. El concepto de patriarcado tuvo muchas desavenencias porque daba demasiado valor a lo biológico, sexual y sobre todo al papel del hombre sobre la opresión de la mujer (Güereca, 2019).

Durante la sociedad industrial tuvieron lugar las primeras críticas feministas sobre el patriarcado, se hizo visible la inconformidad de las mujeres sobre las condiciones de desigualdad en las relaciones de poder. Con el adelanto de las sociedades y el arribo de la época posindustrial en la que se da gran valor a la información y el conocimiento como estructuras de las relaciones de poder, es necesario analizar las formas en las que se sigue ejerciendo la dominación inmaterial (Güereca, 2019).

Es preciso señalar que las distintas olas del feminismo han contribuido a la realización de reflexiones sobre la situación de las mujeres a lo largo de la historia. Fue durante la 3ª ola del feminismo, cuando surge la explicación de las distintas corrientes y se habla de la teoría feminista de género (Güereca, 2019). Enseguida se presentan las aportaciones de cada una de las corrientes feministas sobre el concepto de patriarcado.

Feminismo liberal y el patriarcado.

En 1945, al terminar la Segunda Guerra Mundial los soldados regresaron con sus familias, por lo que las mujeres fueron despedidas de sus trabajos, ahora esos lugares serían ocupados por los varones. Había surgido un grave problema. Miles de mujeres estadounidenses estaban siendo afectadas por profundas insatisfacciones en su vida. Todo ello las llevaba a problemas personales y patologías autodestructivas como: el alcoholismo, ansiedad y depresión. Fue Betty Friedan quien lo detectó, estudió y nombró como: *el problema que no tiene nombre* (De Miguel, 2011; Varela, 2008).

Las feministas de la década de los sesenta hicieron un diagnóstico sobre el orden social que prevalecía en esa época. “Patriarcado”, fue el término que usaron para definir el orden social, moral y político que mantenía la jerarquía masculina (Valcárcel, 2001).

Betty Friedan, escribió en 1963 *La mística de la feminidad*, en él sostenía que algo estaba sucediendo con las mujeres, pues se sentían insatisfechas con sus vidas y experimentaban una sensación de vacío, no tenían identidad propia, no eran reconocidas por su esencia. El único reconocimiento que obtenían era por las tareas que realizaban como amas de casa, por ser buenas esposas, buenas madres, quedando relegadas solamente al ámbito privado y manteniéndose lejos de la esfera pública, del mercado laboral. Para Friedan se trata de un problema político,

“La mística de la feminidad” - reacción patriarcal contra el sufragismo y la incorporación de las mujeres a la esfera pública durante la Segunda Guerra Mundial-, que identifica mujer con madre y esposa, con lo que cercena toda posibilidad de realización personal y culpabiliza a todas aquellas que no son felices viviendo solamente para los demás (De Miguel, 2011, p. 22).

Feminismo radical y el patriarcado.

Entre los años 1967 y 1975, las ideas marxistas, anticolonialistas y el psicoanálisis fueron los fundamentos teóricos en el feminismo radical. Hay dos obras fundamentales que representan al feminismo radical: *Política sexual* de Kate Millett y *La dialéctica del sexo* de Shulamith Firestone. En este periodo se acuñaron conceptos fundamentales para el análisis feminista: patriarcado, género y casta sexual.

El patriarcado se define como un sistema de dominación sexual que se concibe, además, como el sistema básico de dominación sobre el que se levanta el resto de las dominaciones, como la clase y la raza. El género expresa la construcción social de la feminidad y la casta sexual alude a la común experiencia de opresión vivida por todas las mujeres (De Miguel, 2011, p.27).

El feminismo radical identificó a la familia como el centro de la dominación patriarcal, el ámbito privado, el hogar. A las radicales corresponde el crédito de la frase: lo personal es político. Las radicales sostenían que todos los hombres reciben beneficios de parte del sistema patriarcal: benéficos sexuales, económicos, políticos y psicológicos. En cambio, las mujeres sufrían la opresión psicológica y eran relegadas a un segundo plano (De Miguel, 2011).

Durante los años sesenta, el término patriarcado fue atravesado por diferentes categorías, como: clase y religión, parentesco y relaciones de producción. Términos y críticas correspondientes a la época moderna y la sociedad industrial.

Lagarde (1995), citada por Güereca (2019, p. 68), define en la actualidad el concepto de patriarcado, como

Un orden de poder, un modo de dominación cuyo paradigma es el hombre. Y está basado en la supremacía de los hombres y de lo masculino, sobre la inferiorización de las mujeres y lo femenino. Es asimismo un orden de dominio de unos hombres sobre otros y de enajenación entre las mujeres.

Las definiciones y explicaciones sobre el origen del patriarcado se dieron a partir de la década de los setentas, cuando las mujeres de los países desarrollados se incorporaron en las academias. Se definió teóricamente al patriarcado como organización social e ideológica que históricamente se ha manifestado a través del género y por consiguiente oprimiendo a la mujer, lo que significa que se reproduce en todos los aspectos sociales (Güereca, 2019).

La 3ª ola del feminismo hizo posible analizar diversos aspectos de las condiciones de vida de las mujeres en la sociedad moderna y a la par se dio el desarrollo de los estudios de la mujer, de género y la presencia del movimiento de las feministas en América Latina, donde dejaron fuera las olas eurocéntricas y de Estados Unidos. Las mujeres de América Latina han recuperado:

- a) La fuerza social del feminismo a través de las aportaciones de las mujeres en la lucha por la independencia en la región, que hoy se acompaña de una lucha contra el extractivismo.
- b) La fuerza intelectual del feminismo a través del desarrollo de un pensamiento latinoamericano y anticolonial en la región (Güereca, 2019, p. 69).

En Latinoamérica, han surgido reflexiones en torno al patriarcado desde los diversos feminismos regionales como el indígena, autónomo y descolonial. Güereca (2019) explica que el patriarcado debe ser entendido como un producto histórico en América Latina. En la teoría feminista, mujeres pertenecientes a diversas corrientes científicas argumentan que la opresión del género es el parteaguas de la sociedad occidental vigente.

Lerner (1990) citada por Güereca (2019, p.70), define que el origen del patriarcado surge como un sistema social que se relaciona estrechamente con” la acumulación de excedentes agrícolas en el periodo neolítico, la instauración del monoteísmo, así como el origen de la familia nuclear”. Lo que explica que la acumulación de excedentes agrícolas y la necesidad de sobrevivir a través de la

reproducción humana fue lo que obligó a las mujeres a ejercer la maternidad de forma constante, dando origen a las familias patrilineales con el objetivo de que los excedentes se quedaran al interior de la familia. Lo anterior hizo que la reproducción sexual de la mujer garantizara la herencia. Esta acción de parentesco actualmente es denominada por el feminismo como *teoría del doble sistema*, y explica el binomio patriarcado-capitalismo, fenómenos que se ha dedicado a explotar a las mujeres en los sistemas que son controlados por los hombres: económico, sexual, social, reproductivo y social (Güereca, 2019).

Raquel Güereca (2019) identifica, una organización establecida por el patriarcado a nivel mundial, se trata de dos principios: uno de origen *macroestructural*, que se enfoca en la doctrina patriarcal en la que las mujeres son representadas y legitimadas como inferiores, subordinadas, son excluidas y discriminadas a través de la religión, las leyes, las imágenes mediáticas, etcétera. En cuanto al segundo principio, la *microestructura*, es la que se vive en la sociedad de forma cotidiana a través de la macroestructura patriarcal, se reproduce de generación en generación y se encuentra presente en las relaciones sociales.

Género.

A partir del feminismo, la categoría de género toma importancia analítica. Su utilización teórica, epistemológica y política ha servido para desnaturalizar lo que significaba ser mujer, en relación con el paradigma masculino y explicar que las desigualdades entre los sexos no eran una cuestión natural, sino social e histórica.

El género en el feminismo tiene antecedentes en términos analíticos, a continuación, se presenta una genealogía respecto a los trabajos de investigación que se han realizado en torno a este concepto:

En 1949, la filósofa Simone de Beauvoir, publica el libro: *El segundo sexo*, de donde se desprende su famosa frase “No se nace mujer, se llega a serlo”. Simone busca construir una teoría para poder explicar que la mujer siempre ha sido considerada *la otra* con relación al hombre, pero nunca -al contrario- (Varela, 2008; De las Heras, 2009). Beauvoir, utiliza la categoría de *otra* para describir cuál

es la posición que ocupa la mujer en un mundo donde los hombres son los poseedores del poder y los creadores de la cultura. La conclusión de Simone es que no hay nada biológico ni natural que explique la subordinación de las mujeres hacia los hombres (De las Heras, 2009), todo es producto de la cultura.

La antropóloga norteamericana Margaret Mead, en su obra: *Sexo y Temperamento En Tres Sociedades Primitivas* (1963), realizada en Nueva Guinea, llevó a cabo el estudio de la “personalidad social” que se asigna a cada sexo a través de los temperamentos. Mead analizó cómo la división sexual del trabajo y las estructuras de parentesco explicaban los distintos papeles de género en las diferentes etnias que estudió de manera desigual a las sociedades occidentales.

La socióloga británica Ann Oakley (1972) citada por Díaz (2005) señala que el sexo es un término para lo biológico, una división entre mujeres y hombres, y el género es psicológico y cultural, resulta de la desigualdad de la división social de lo femenino y masculino.

En los años setenta, un texto central para el feminismo fue: *Política sexual* de Kate Millett. Su teoría se centraba en la noción de que el sexo es una categoría social impregnada de política y no tenía nada de biológico.

Suzzi (2016) menciona que para Gayle Rubin, el sexo se construye a través de la intervención social, por lo tanto, la sumisión de las mujeres es una construcción de las relaciones que organizan la sexualidad y el género, entonces, la opresión de las mujeres proviene de lo social y no de lo biológico.

La historiadora norteamericana Joan Scott, amplió el concepto de género y logró unificar posturas incompatibles en torno a las cuestiones de esta categoría. Scott, toma como punto de partida la subordinación que ocupan las mujeres en las sociedades contemporáneas. El género lo define como una de las formas primarias de las relaciones y estructuras sociales por la cual se significa el poder. Estas relaciones de poder se expresan en símbolos culturales de doctrinas como las religiosas, educativas, científicas, legales y políticas, las cuales evocan representaciones múltiples, y a menudo contradictorias. La contribución para la teoría y práctica feminista, así como para las ciencias sociales, es que ha permitido demostrar que lo que se considera hombre y mujer no se definen biológicamente,

más bien son construcciones sociales, por tanto, devela estructuras sociales de poder en torno a los sexos y sus construcciones (Tarrés, 2013).

Nicole Claude Mathieu, feminista materialista, realizó tres conceptualizaciones de la identidad personal (Curiel y Falquet, 2005 p. 134):

- Modo I: Identidad «sexual», basada en una conciencia individualista del sexo. Correspondencia homológica entre sexo y género: el género traduce el sexo.
- Modo II: Identidad «sexuada», basada en una conciencia de grupo. Correspondencia analógica entre sexo y género: el género simboliza el sexo (y viceversa).
- Modo III: Identidad «de sexo», basada en una conciencia de clase. Correspondencia socio-lógica entre sexo y género: el género construye el sexo.

En ese sentido, para la primera identidad, la diferencia se concibe como el sexo biológico determinado, o a determinar. La diferencia de los sexos se concibe como la fundadora de la identidad personal, del orden social y del orden simbólico. En la identidad sexuada, se tiene conciencia de la imposición de comportamientos sociales a personas en base a su sexo biológico. La expresión en lo social de la diferencia biológica de los sexos, es la elaboración cultural de la diferencia; y en la identidad de sexo, el género construye el sexo. Entre sexo y género, se establece una correspondencia sociológica, y política (Curiel y Falquet, 2005). Estas relaciones se enmarcan en relaciones de desigualdad y jerarquías y es explicada a través de la opresión, dominación y explotación de las mujeres por los hombres.

La filósofa norteamericana Judith Butler, produjo un impacto en el área de los estudios de género, dio un giro en el modo en que se pensaba y veía a esta categoría, en su texto: *El género en disputa*, se opone a los presupuestos heterosexuales contruidos, las teorías de género y feministas.

Para esta teórica, no sólo están construidas socialmente la masculinidad y la feminidad, sino también la heterosexualidad y la homosexualidad. En cuanto al género, lo señala como un performance, no es la expresión de un ser interior o la

interpretación de un sexo que estaba ahí, antes del género, sino que es una actuación, un hacer en el marco de la heteronormatividad que tiene como base la diferencia sexual (Butler, 1999).

En el capítulo titulado “Actos corporales subversivos”, Butler plantea una performatividad del género, lo que implica que éste es una actuación reiterada y obligatoria en función de unas normas sociales. La actuación que se realiza se encuentra ligada con el género y estará signada siempre por un sistema de recompensas y castigos. El sujeto no es el dueño de su género, se ve obligado a actuar el género en función de una normativa genérica que promueve y legitima o sanciona y excluye (Butler, 1999).

El patriarcado funciona gracias al orden de género, es decir, a la construcción social de mandatos para los cuerpos sexuados femeninos y masculinos, que establecen formas de dominación manifestados en relaciones concretas entre hombres, entre mujeres y entre hombres y mujeres (Güereca, 2019 p. 74).

El orden o mandato de género asigna roles y actividades diferenciados para mujeres y hombres, lo que conlleva a establecer un sistema de dominación fundado en la supremacía masculina y el sometimiento de lo femenino.

2.2 Las mujeres incursionan en las universidades

La incorporación de las mujeres a la ciencia produce una diferencia importante expresada a través de modificaciones, tanto en la estructura de las instituciones científicas, como en los procesos de creación de conocimientos. La presencia femenina en la ciencia es el resultado de una evolución gradual iniciada con su incorporación a los estudios universitarios en la transición de los siglos XIX y XX. Sin embargo, ésta cuenta con antecedentes más remotos, entre ellos destaca el conocimiento de las brujas y los procesos que llevaron a su persecución y aniquilamiento en Europa entre los siglos XVI y XVII. (Blazquez, 2008, p. 9).

Durante la edad media los conventos eran zonas en las que algunas mujeres podían acceder a los conocimientos, pero estos fueron desplazados gradualmente en Europa Occidental por las universidades, las cuales eran exclusivas para los hombres. Estas instituciones educativas fueron las antecesoras de las academias del siglo XVII. Lo anterior dio inicio a la exclusión de las mujeres a la educación formal desde el siglo XVI (Blazquez, 2008; Güereca, 2019).

La universidad es un espacio social edificado a partir de la eliminación de la presencia femenina (Blazquez, 2008). Para que las mujeres pudieran ingresar a las universidades tuvieron que pasar ocho siglos después de los varones, teniendo en cuenta que la universidad más antigua se fundó en el siglo XII en Bolonia, Italia. Las mujeres fueron admitidas hasta 1860 en Suiza; alrededor de 1870 en Inglaterra; en Francia hasta 1880; y en Alemania en 1900 (García, 2019). Las mujeres mexicanas accedieron a las aulas universitarias hasta 1882 (Huerta, 2017).

En México, la primera mujer que ingresó como estudiante en la universidad y se tituló es la médica Matilde Montoya, quien, con apoyo del general Porfirio Díaz, logró que la aceptaran en la Escuela Nacional de Medicina, cuyas autoridades la habían rechazado por ser mujer. Al titularse, le fue negada la presentación de su examen de grado. Ante esto, el general Porfirio Díaz intervino emitiendo un decreto para que pudiera graduarse; además confirmó su apoyo al asistir, en compañía de su esposa, al examen recepcional de Matilde Montoya, el 24 de agosto de 1887 (Huerta, 2017, p. 285).

Lo anterior muestra el profundo antecedente en México como sociedad patriarcal, que sigue manteniendo cierta influencia en los sistemas universitarios de este país.

Con el paso de los años y las luchas de las feministas, las oportunidades de las mujeres para participar en la ciencia han cambiado, lo que ha llevado a la transformación de las instituciones educativas; y aunque en varios países la discriminación dentro de las universidades es ilegal, y en muchas instituciones ya se han creado programas de equidad de género, todavía existen contradicciones y siguen vigentes algunos mecanismos de exclusión (Blazquez, 2008).

En el siglo XIX se dio la incorporación de las mujeres a la educación superior en México. Valentín Gómez Farías, consideraba que la educación de las mujeres era de importancia. Benito Juárez estableció en su plan de gobierno de 1861, que se atendería la educación de las mujeres y en 1869 estableció la Escuela Secundaria para Señoritas. Años más tarde, en el mandato de Sebastián Lerdo de Tejada (1870) se introdujo la pedagogía en la escuela Nacional Secundaria para Señoritas, convirtiéndola en escuela Normal. En 1888, durante el porfiriato se creó la Escuela Normal para Profesoras (Galeana, 2015). Las feministas de la época creían que la educación era lo que permitiría a las mujeres alcanzar la dignificación del papel de esposa y madre, así como su influencia en la familia.

Posteriormente, las mujeres pudieron acceder a las carreras liberales como derecho y medicina, con lo que lograron abrir camino a las siguientes generaciones, y con la llegada del siglo XX se incorporan a las carreras comerciales vinculadas con la asignación de papeles secundarios y auxiliares en la economía (Galeana, 2015). En el siglo XX se vivieron diversas transformaciones en relación a la participación de las mujeres en diversos espacios. La incursión de las mujeres a las universidades trajo consigo el aumento de científicas y su participación en diversas comunidades, grupos y asociaciones de ciencia, así como el surgimiento de centros de estudio especializados en las problemáticas de las mujeres.

Universitarias de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), conformaron una asociación en 1929 y se unieron a Internacional Federation of University Women (IFUW). Destacan mujeres como Eulalia Guzmán, Amalia Catillo y Rosario Castellanos. Con el paso del tiempo, la asociación se disolvió y perdió la membresía a la IFUW, pero en 1990, académicas de distintas facultades y centros de investigación de la UNAM refundaron la Federación Mexicana de Universidades (FEMU), y se recuperó el sitio perdido en la asociación internacional. Actualmente la FEMU es una red nacional integrada por asociaciones de docentes de diferentes áreas de conocimiento de todo el país, en mayor medida de universidades públicas (Güereca, 2019).

Durante 1960 iniciaron los Estudios de la Mujer en las universidades de Estados Unidos y Europa, posteriormente se replicaron en todo el mundo. En la década de 1970 y dentro de la oleada del feminismo en México, se dieron las condiciones para que militantes feministas que tenían importante presencia en los espacios académicos impulsaran los *estudios de género* (Güereca, 2019).

El primer curso feminista impartido en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM, estuvo a cargo de Alaíde Foppa en 1974, el cual fue llamado Sociología de la Mujer. En 1976, Eli Bartra impartió el curso denominado Ideología y Formación Social en la Escuela Nacional de Antropología e Historia (ENAH), en donde habló del sexismo como ideología dominante en un momento en el que el feminismo era radical y, por lo tanto, era difícil abordarlo dentro de la academia. En el mismo año Marcela Lagarde impartía la asignatura de Antropología de la Mujer en la Universidad de Puebla, posteriormente en 1980 se convierte en el Taller de Antropología Feminista, lo que es el antecedente del Centro de Estudios de Género. El Movimiento feminista en México impacta en el espacio académico en los ochenta, cuando se crearon programas de estudios de género en las instituciones académicas (Güereca, 2019).

El ingreso multitudinario de las mujeres a la ciencia ocurrió en el siglo XX y especialmente en la segunda mitad. En México, la inscripción de las mujeres a la educación superior tuvo retrasos significativos en comparación con otros países, como lo señala Norma Blazquez,

La población de mujeres en la educación superior alcanzó un tercio hasta los inicios de los años ochenta del siglo pasado, lo que indica un retraso respecto a los promedios mundiales en los años sesenta; pero, a partir de ese momento, tuvo una velocidad de crecimiento muy alta hasta llegar a representar casi la mitad en el año 2000. Esto significa que la presencia de las mujeres en la educación superior es hoy la misma que la de los hombres, al menos desde el punto de vista numérico en la matrícula de ingreso, [...] el panorama cambia cuando se examina la presencia de mujeres en los niveles de posgrado y la investigación científica propiamente dicha, pues en ellos

todavía no se alcanzan los promedios masculinos (Blazquez, 2008, pp. 46, 47).

En la actualidad existen avances significativos en el acceso a la educación para las mujeres, sin embargo, la creciente representación no ha impactado de forma sustantiva en algunos aspectos. El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en conjunto con el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), en la publicación *Mujeres y hombres en México 2019*, señala que para el ciclo escolar 2017/2018, el porcentaje de alumnas de nuevo ingreso al primer grado de nivel educativo secundaria, media superior y superior, es menor al de los hombres. La mayor diferencia por sexo se encuentra en el nivel superior, con una diferencia de 6.9 puntos porcentuales (INEGI e INMUJERES, 2019).

Las mujeres siguen representando minoría en las carreras de mayor rentabilidad y mayoría en carreras humanísticas, de cuidado y de artes. *Mujeres y hombres en México 2019*, arroja que durante el ciclo escolar 2017/2018 las áreas de estudio de mayor preferencia por las mujeres fueron: Educación, Salud, Ciencias sociales, Derecho, Administración y negocios, y Artes y humanidades (INEGI e INMUJERES, 2019).

La presencia de las mujeres en las universidades como académicas ha presentado un crecimiento en las últimas décadas. La participación varía de acuerdo con las disciplinas: presentan una relación igualitaria con los varones en áreas de servicios, ciencias naturales, estadística y matemáticas, pero en las ingenierías representan tan solo el 28% y en tecnologías de la información y comunicación, 24% (INEGI/INMUJERES, 2019).

El orden de género impacta en las universidades a través de la división sexual del trabajo, lo cual termina afectando a las mujeres, ya que se basa en estereotipos ligados principalmente a la maternidad y al cuidado de la familia, su manifestación se da a través de la doble y triple jornada laboral de las mujeres, segregación vertical, concentración del poder en los hombres y reproducción de estereotipos de género en la cultura laboral (Güereca, 2019). Estas manifestaciones son propias del sistema genérico de las sociedades patriarcales.

Las académicas se enfrentan a la doble y triple jornada laboral bajo las exigencias de género que han sido naturalizadas. Se les demanda la obligación de proveer a sus familias de alimentación, cuidado, limpieza, apoyo escolar de hijas e hijo, cuidar de personas enfermas, entre otras actividades. Todo ello lleva a las mujeres a vivir diferentes tiempos que tienen efectos negativos en su salud física y psicológica. Además, merman la productividad académica y su avance. Lo anterior tiene un costo en la vida laboral, pues mientras para los hombres el espacio familiar representa un espacio personal de descanso, para las mujeres implica un déficit laboral (Güereca, 2019).

La segregación vertical de las mujeres se debe a que los programas de evaluación académica, los sistemas de estímulos y reconocimiento que ayudan al crecimiento y avance profesional, son diseñados con una lógica androcéntrica y existe poca presencia de mujeres en las comisiones dictaminadoras. Lo anterior se refuerza con la concentración del poder en manos de los hombres y en algunos casos, cuando las mujeres llegan a ocupar puestos de poder, suelen adoptar prácticas y valores de trabajo de sus homólogos y con ello se reproducen prácticas laborales androcéntricas (Blazquez, 2008).

El poder de transformación de estas pautas androcéntricas está limitado por la relación entre el peso numérico de las mujeres en puestos de decisión y la simbiosis androcéntrica. La simbiosis androcéntrica es el ejercicio de poder desde la forma en que está establecido, considerado que así es y así se practica, sin tomar conciencia y/o cuestionar su origen masculino. Se han documentado casos de mujeres que con la investidura del poder lo ejercen del mismo modo en que lo hace un hombre. Cuando esta simbiosis entra en relación con la poca presencia de mujeres en puestos de decisión, se ve afectado el proceso de construcción de autoridad y legitimidad (Güereca, 2019, p. 306).

En cuanto a la percepción de ingresos promedio por hora trabajada, en *Mujeres y hombres en México 2019*, se puntualiza en el área educativa una diferencia de salarios, mientras los hombres en promedio reciben 94.3 pesos, el

ingreso de las mujeres es de 79.9 (INEGI/INMUJERES, 2019).

En cuanto a la cultura organizacional en las universidades, se han instaurado prácticas poder que benefician a unos cuantos grupos de personas. Entre estas encontramos el cacicazgo académico. Esta práctica se presenta en diferentes formas como: distribución discrecional de recursos, asignación de cargas de trabajo por relaciones de compadrazgo académico, acumulación de poder personal, y, sobrecarga de poder en determinado grupo académico (Güereca, 2019).

Norma Blazquez (2008) encuentra que los estudios realizados en la región latinoamericana reflejan que a pesar de haber una participación de las mujeres en los distintos niveles y campos del conocimiento y en el sector laboral, siguen enfrentándose a obstáculos como bajos salarios, menor promoción, y nombramientos inferiores a su nivel que no corresponden a su preparación, así como un mayor desempleo.

2.3 La violencia contra las mujeres en los espacios universitarios

La violencia contra la mujer es un problema sistemático que ha alcanzado grandes dimensiones. Las mujeres son violentadas en diferentes espacios como el hogar, la comunidad, las instituciones gubernamentales, en espacios productivos y también en el educativo. Las agresiones a las que son expuestas son de tipo físico, sexual, emocional, psicológica, socioeconómica. Todo ello se puede manifestar en las distintas etapas de su vida (infancia, adolescencia, edad adulta y vejez).

El estudio de la violencia en el nivel superior es reciente en México. El Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT) lanzó una convocatoria en 2012 con el propósito de fomentar la investigación de la violencia en las universidades y poder diagnosticar, analizar y prevenir esta problemática (Tlalolin, 2017). Para abordar la violencia contra la mujer en las universidades, es necesario mencionar una vez más que, todas estas formas de agresión en contra de las mujeres son producto de las desigualdades socialmente construidas entre hombres y mujeres. La violencia se produce en todos los espacios sociales, pero en ocasiones es invisibilizada, no reconocida o minimizada, esto forma parte de un fenómeno estructural. A decir de Roberto Castro (2012, p.19):

Hablamos de violencia estructural hacia las mujeres justamente porque todo el orden social está orientado para operar oprimiendo a las mujeres y reproduciendo regularmente esta opresión. El carácter estructural de esta violencia se asocia estrechamente a su carácter sistémico: no sólo las condiciones materiales de vida resultan desventajosas para las mujeres. Lo son también la ideología, las normas, las tradiciones, el lenguaje, la religión, la ciencia, la filosofía, el sentido común, el sentido del humor, el erotismo y todas las formas de pensamiento, conocimiento y expresión que privan en una sociedad así. Hablamos entonces de violencia estructural hacia las mujeres porque en todos y cada uno de los ámbitos de la sociedad se ejerce y se reproduce la dominación sobre ellas y porque el origen de las diversas formas concretas de violencia (física, sexual, emocional y patrimonial) contra ellas se puede rastrear hasta este nivel de realidad. En otras palabras, la noción de violencia estructural hace referencia a un principio fundante, a una lógica que produce y reproduce la violencia, y que es constitutiva de la propia estructura social.

Mingo (2010), citada por Ruiz-Ramírez y Ayala-Carrillo (2016), considera que los hombres y las mujeres tienen la posibilidad de ser víctimas o personas que ejercen violencia, pero las características de la violencia que enfrentan las mujeres son diferentes. La violencia de género se presenta por el hecho de ser mujeres y por ser consideradas como objetos bajo la estructura del patriarcado.

En el espacio escolar se configuran y se difunden contenidos culturales que condicionan los comportamientos sociales, según los modelos dominantes vigentes en un tiempo y espacio determinado, por lo que se reconoce que el orden simbólico de género es producido y reproducido en gran medida a partir de la escuela. En la universidad, por un lado, se pueden aprender e interiorizar normas, patrones y conductas sexistas alineadas al patriarcado; y por otro, la educación puede significar un proceso de toma de conciencia en contra de las estructuras establecidas por el régimen tradicional violento y patriarcal.

Mendoza (2013) y Mora (2011), citados por Barreto (2017), menciona que la violencia de género en las universidades es un problema recurrente, pero se encuentra invisibilizado y existen pocos estudios del tema en México. Lo anterior se traduce en que no existan protocolos para prevenir, atender y sancionar la violencia contra las mujeres en los centros educativos.

Las mujeres experimentan diversos tipos de violencia en los espacios universitarios, la psicológica es una de las más comunes, y se presenta con comentarios o expresiones sexistas como: ¿Para qué estudias, si te vas a casar? Este tipo de comentarios continúan reproduciendo la idea de que las mujeres no deben estudiar porque su rol o mandato de género es el de ser madre y esposa. La idea de mandato, señala Segato (2010, p. 13), se refiere “al imperativo y a la condición necesaria para la reproducción de género como estructura de relaciones entre posiciones marcadas por un diferencial jerárquico”. Estos mandatos están relacionados con el ejercicio de la maternidad, la obediencia, el cuidar de otras personas, manutención del hogar, entre otros. Lo anterior se refleja en diversos aspectos como el menor número de mujeres inscritas en carreras científicas y tecnológicas, porque sigue prevaleciendo el estereotipo de que ese tipo de carreras son exclusivamente masculinas.

Una de las formas de agresión más preocupantes, es el acoso y hostigamiento sexual. Anteriormente se ha puntualizado que Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia (2021), define el hostigamiento sexual como: “el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva”(LGAMVLV, 2021, p. 5). De acuerdo con el mismo instrumento jurídico, el acoso sexual se define como:

una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos (LGAMVLV, 2021, p. 5).

Según la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH, 2017), algunas de las conductas de acoso y hostigamiento sexual a las que se enfrentan las mujeres son las siguientes:

- Físicas: contactos innecesarios y no deseados, incluye tocamientos, pellizcos, caricias, roces corporales, besos, apretones, manoseos, abrazos, así como cualquier otro tipo de agresión que implique presionar o forzar al contacto físico o sexual.
- Verbales: insinuaciones sexuales, piropos, comentarios sugestivos o alusivos a la apariencia física o forma de vestir, comentarios y preguntas sobre el aspecto, burlas, chistes o preguntas alusivas a lo sexual o a la vida personal, insultos, amenazas implícitas o explícitas, propuestas sexuales, insinuaciones, invitaciones a citas, burlas de naturaleza sexual y amenazas, entre otras.
- No verbales: Miradas insistentes, sugestivas o insultantes a distintas partes del cuerpo, silbidos, sonidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos, miradas lujuriosas, fotos, etcétera.
- Virtuales: Envío de mensajes por correo electrónico o de texto en teléfonos celulares con imágenes y/o contenido sexual, o imágenes pornográficas como protectores de pantalla en la computadora.

Los trastornos físicos y emocionales derivados de la violencia ejercida contra estudiantes, docentes y administrativas, influyen en el rendimiento académico o laboral y en la salud, impidiendo el desarrollo formativo o laboral adecuado. Entre estos trastornos se agudiza el estrés, depresión y ansiedad, las cuales pueden manifestarse a través de actitudes negativas, pérdida de interés, sensaciones de no poder dar más de sí, desvalorización, entre otras. A estos síntomas se deben asociar además distintas variables de tipo interpersonal, ambiente social y académico (Méndez, Martínez y Velarde, 2016).

Las relaciones de poder juegan un papel importante para que la violencia sea ejercida de forma reiterada y desmedida contra alumnas, docentes y administrativas

en las universidades.

La violencia física se manifiesta por medio de empujones, jalones, golpes, lesiones forcejeos, golpes con objetos, entre otros. La comunidad universitaria reconoce que es algo que siempre ha existido, es frecuente en la experiencia cotidiana y generalmente se da entre pares (Casillas, Dorantes, y Ortiz, 2017).

Lamentablemente existen casos de violencia feminicida en las instituciones educativas, uno de ellos es el de Lesvy Berlín Rivera Osorio, quien fue asesinada en 2017 dentro de las instalaciones de la Universidad Nacional Autónoma de México, un hecho que marcó la vida estudiantil de las universitarias, pues un espacio considerado “seguro”, fue vulnerado y se tornó peligroso (García, 2019). Otro caso de feminicidio ocurrió en Zacatecas, el 11 de abril de 2019, una estudiante de derecho de la Universidad Autónoma de Zacatecas fue asesinada a balazos dentro de las instalaciones de la escuela (Hernández, 2019).

La violencia digital se reproduce en las instituciones educativas a través del envío de mensajes intimidatorios, imágenes, insultos, amenazas, vídeos de contenido sexual, ofertas sexuales, burlas, rumores, comentarios insultantes, entre otras. Estas prácticas son ejercidas principalmente por compañeros (Dorantes, 2018). Las principales plataformas utilizadas para acosar y hostigar virtualmente son: Facebook, WhatsApp, Twitter y Snapchat. Desde luego, la violencia patrimonial también se presenta, pero en menor medida, las conductas relacionadas con este tipo de acciones son: el robo, daño de pertenencias y retención de documentos (Tlalolin, 2017).

Muchas de las prácticas violentas expuestas anteriormente no son identificadas, han sido normalizadas y esto da pie a la falta de denuncias. Mujeres que han sido víctimas de los diferentes tipos de violencia no se atreven a romper el silencio por miedo a no ser juzgadas y no recibir apoyo por parte de la institución universitaria. En otros casos los estereotipos sexistas que son fuertemente marcado, llegar a hacer que las víctimas se sientan responsables de provocar la situación de violencia experimentada o que se sientan aisladas y marginadas. Estas circunstancias contribuyen a la perpetuación de esta problemática en los contextos

universitarios (Ruiz y Ayala, 2016). Lo anterior evidencia la necesidad de implementar intensas y continuas campañas de sensibilización dentro de las instancias educativas.

Capítulo III

La violencia contra las mujeres en la Universidad Autónoma de Zacatecas

3.1 La existencia de mecanismos contra la violencia hacia las mujeres

Durante las últimas tres décadas México ha adquirido diversas obligaciones al firmar y ratificar distintos acuerdos y tratados internacionales en torno a eliminar la discriminación y violencia hacia las mujeres. El gobierno mexicano tiene la responsabilidad de modificar actitudes, acciones y creencias que promueven la violencia y discriminación de las mujeres. Las disposiciones de dichos acuerdos instan al Estado mexicano a brindar las condiciones e instrumentos jurídicos para el ejercicio pleno y libre de los derechos de las mujeres. Los convenios también incluyen mecanismos de evaluación periódicas sobre los avances de los compromisos adquiridos.

Los acuerdos que surgieron en la Convención Sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), fueron aprobados por unanimidad en la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, en la ciudad de Nueva York, y dos años más tarde entró en vigor para crear la primera Carta Internacional a favor de los Derechos Humanos de las Mujeres (CEDAW, 1979).

La CEDAW es el marco jurídico obligatorio de los países que la ratificaron, para eliminar la discriminación contra la mujer, lograr la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres y las niñas, así como adoptar cambios legislativos para garantizar la incorporación de la perspectiva de género en todas las instituciones, políticas y acciones implementadas por los Estados parte que garantice mejorar su condición jurídica, social, económica y laboral (CEDAW, 1979).

La Declaración de Beijing y su Plataforma de Acción en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en septiembre de 1995, contó con las y los representantes de 189 países. En ella se estableció un nuevo compromiso internacional para alcanzar las metas de igualdad, desarrollo y paz de las mujeres

de todo el mundo. Se basó en los resultados de tres conferencias anteriores. La Plataforma de Acción plateó una serie de objetivos encaminados a eliminar la discriminación contra la mujer. Estableció estrategias políticas y jurídicas a nivel mundial basadas en el marco de los derechos humanos. La Plataforma de Acción de Beijín se convirtió en la expresión más completa del compromiso de los Estados a favor de los derechos humanos de la mujer (Beijing, 1995).

Por lo anterior, en México durante el 2001 se promulgó la Ley de Creación del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), mediante la cual se colocó a nivel ministerial a la dependencia gubernamental, en cumplimiento con los mandatos de Beijing. A nivel estatal, la primera instancia de la mujer se creó en 1987, para el año 2001, existían ya 22 instancias estatales y para el año 2003, los 32 estados de la República contaban con mecanismos para el avance de la mujer (INMUJERES, 2014).

En el mes de agosto de 2006, se promulgó la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, “proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo” (LGIMH, 2021, p. 1).

Durante el 2007, se expide la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, teniendo el

objetivo de establecer coordinación entre la Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar “(LGAMVLV, 2021, p.1).

A partir del año 2012, entró en vigor Ley para Prevenir y Sancionar la Trata de Personas; y en 2009 se instrumenta la Norma NOM-046-SSA2-2005 violencia familiar, sexual y contra las mujeres, criterios para la prevención y atención, la cual establece que el maltrato sexual es "la acción mediante la cual se induce o se

impone la realización de prácticas sexuales no deseadas o respecto de las cuales se tiene la imposibilidad para consentir” (Norma 046, SSA2-2005, 2009, p. 8). Estableciendo que los casos de violación sexual son urgencias médicas y requieren atención inmediata.

En el 2012, se reforma el Código Penal Federal, tipificando el delito de feminicidio en el artículo 325. La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, incluye un apartado específicamente para la violencia feminicida, definiéndola en el artículo 21 como:

la forma más extrema de violencia de género contra las mujeres, producto de la violación a sus derechos humanos, en los ámbitos público y privado, conformado por el conjunto de conductas misóginas que pueden conllevar impunidad social y del Estado y puede culminar en homicidio y otras formas de muerte violenta de las mujeres (LGAMVLV, 2021, p. 9).

Esta ley también considera la figura de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres (AVG), definida en el artículo 22 como “el conjunto de acciones gubernamentales de emergencia para enfrentar y erradicar la violencia feminicida” (LGAMVLV, 2021, p. 10).

De junio de 2015 a la fecha, se han emitido 21 declaratorias de AVG en 18 estados, mismas que, a su vez involucran 683 ayuntamientos. Los estados con alerta por violencia feminicida son, por orden cronológico: estado de México, Morelos, Michoacán, Chiapas, Nuevo León, Veracruz, Sinaloa, Colima, San Luis Potosí, Guerrero, Quintana Roo, Nayarit, Campeche, Durango, Oaxaca, Zacatecas, Jalisco y Puebla (Martínez, 2019).

Los instrumentos jurídicos antes mencionados han sido el marco legal de referencia para implementar en el estado de Zacatecas acciones para el adelanto de las mujeres.

El 9 de abril de 1999, se creó el Instituto para la Mujer Zacatecana (INMUZA) con el objetivo de promover y fomentar la equidad, la no discriminación, la igualdad de oportunidades, el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres y su

participación equitativa en la vida política, económica, social y cultural del Estado (Secretaría de las Mujeres del Estado de Zacatecas [SEMujER], s.f.)

En el caso de la entidad zacatecana, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Zacatecas (LAMVLVEZ) se publica en enero del año 2009, y establece como tipos de violencia contra la mujer los siguientes: física; psicológica; sexual, en la cual incluye el hostigamiento sexual, el acoso sexual, mutilación genital, el ciberacoso, violación a la privacidad sexual; económica; patrimonial; política y cualquier otra análoga que lesione, dañe la dignidad, integridad o libertad de las mujeres (LAMVLVEZ, 2018).

La violencia sexual puede consistir en:

la explotación o comercio sexual; el acoso, ciberacoso, violaciones a la privacidad sexual u hostigamiento sexuales; la mutilación genital femenina; el empleo de mujeres sin su consentimiento, y de niñas, en pornografía; los delitos contra la libertad sexual e integridad de las personas, y todos los abusos, agresiones y conductas que atenten o limiten el derecho a la libertad, dignidad, integridad y desarrollo físico y sexual de las mujeres (LAMVLVEZ, 2018, p.7).

El hostigamiento sexual es:

la forma de violencia que realiza la persona agresora cuando tiene una relación de superioridad real frente a la víctima en los ámbitos laboral, escolar, doméstico o cualquier otro que implique subordinación, se manifiesta en cualquier comportamiento, aislado o recurrente, verbal o físico, de connotación lasciva que degrade, dañe o atente contra el cuerpo o la sexualidad de la víctima (LAMVLVEZ, 2018, p.7).

En cuanto al acoso sexual, consiste en una forma de violencia que conlleva conductas sexuales, intimidatorias y ofensivas que, si bien no implica necesariamente relaciones de subordinación, existe un ejercicio abusivo de poder que coloca a la persona que recibe la conducta agresiva en un estado de indefensión y de riesgo. Por su parte, el hostigamiento sexual es aquella violencia

que se ejerce cuando existe una relación jerárquica de poder o subordinación entre el agresor y la víctima (LAMVLVEZ, 2018).

Las modalidades de violencia que la ley establece son las siguientes: familiar, laboral o docente, en la comunidad, institucional, política, digital, obstétrica y feminicida (LAMVLVEZ, 2018).

En relación a la violencia laboral o docente la ley señala que es

cualquier acto u omisión de agresión o discriminación intencional dirigido a dominar, controlar, limitar, humillar, acosar, explotar o excluir de manera física, verbal, psicológica, sexual, económica o patrimonial, a las mujeres, dentro del desempeño de un trabajo, o de un centro o institución cuya finalidad sea la educación, el deporte o la promoción, enseñanza o desarrollo de la cultura, independientemente de la cantidad o continuidad de dichas conductas, que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de las víctimas e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad (LAMVLVZ, 2018 p.10).

Esta violencia es ejercida por personas que tienen una relación laboral o docente con la víctima, y es importante señalar que esta modalidad es la que le compete prevenir, sancionar y erradicar a las autoridades de la Universidad Autónoma de Zacatecas, pues siendo una institución pública, descentralizada del Estado, tiene la obligación de prevenir, sancionar y erradicar la violencia que se ejerce en ella.

Durante el sexenio de Amalia García Medina (2004-2010), se instituyó el Modelo de Equidad de Género del Estado de Zacatecas (MEGGEZ), a cargo del Instituto para las Mujeres Zacatecanas. El objetivo del MEGGEZ, consistía en trabajar con el personal de las dependencias del gobierno para disminuir las

brechas existentes en los temas de discriminación, violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual y la vida laboral y familiar de las y los servidores públicos. Por otra parte, se trabajó para que las mismas dependencias generaran políticas públicas con perspectiva de género a favor de la ciudadanía (PNUD, 2013).

El MEGGEZ, es un referente en torno a la creación e implementación de estrategias encaminadas a la protección de las mujeres en las instituciones públicas.

En el periodo gubernamental de Miguel Alonso Reyes (2010-2016), se realizó una reestructuración en la Administración Pública Estatal, con la que el Instituto para las Mujeres Zacatecanas se convirtió en la Secretaría de las Mujeres (SEMUIJER). Posteriormente, en la administración de Alejandro Tello Cristerna (2016-2021), el Modelo de Equidad de Género sufrió transformaciones y se convirtió en Modelo de Igualdad entre Mujeres y Hombres, el cual es operado por la SEMUIJER, y tiene la responsabilidad de incorporar la perspectiva de género en los proyectos, programas y políticas públicas y dar cumplimiento a la normatividad internacional, nacional y estatal en materia de derechos humanos de las mujeres (SEMUIJER, s.f.).

3.2 La violencia contra las mujeres en la UAZ antes del #MeTooUAZ

Génesis y evolución de la Universidad Autónoma de Zacatecas.

La Universidad Autónoma de Zacatecas, es la institución más importante en formación académica, generación de investigación científica, cultural y de arte en el estado, por lo que se erige como un pilar para el desarrollo de la región. Su creación se remonta al 5 de noviembre de 1832 como Casa de Estudios de Jerez (Gutiérrez, 2018). Las materias que se establecieron para la enseñanza fueron: gramática latina, filosofía, derecho civil, con preferencia para el derecho patrio; historia eclesiástica y derecho canónico. Para abril del año 1837 fue trasladada a la capital zacatecana con el nombre de Instituto de García. El primer director fue el magistrado Teodosio Lares (Manual de Organización Universidad Autónoma de Zacatecas Rectoría, s.f.)

Para el año 1843 se impartían las materias de: física, gramática, matemáticas, economía, música, dibujo, cosmografía, derecho, cronología, latinidad, francés psicología, moral y teodicea. Posteriormente se abrió espacio a las ciencias experimentales. Debido a conflictos de orden político entre Zacatecas y Aguascalientes, el instituto se cerró tres veces, la primera en 1853; posteriormente

en 1858, debido a la Guerra de Reforma y por tercera vez en el año 1864 por la segunda intervención francesa. En 1869 se abre la Preparatoria, incorporando el plan de estudios de la Universidad Autónoma de México. En 1918 se convierte en Colegio del Estado y en 1920 nuevamente cambia de nombre a Instituto de Ciencias de Zacatecas, bajo la tutela de un Consejo de Educación y sin dependencia gubernamental (Manual de Organización Universidad Autónoma de Zacatecas Rectoría, s.f.)

Siendo gobernador del estado el general Matías Ramos, ordena el cierre de la institución educativa en 1934, tres años más tarde es reabierto. Su primera Ley Orgánica fue aprobada en 1951. El Gobierno del Estado garantizó jurídicamente su autonomía académica y administrativa en 1960, denominándole Instituto de Ciencias Autónomo de Zacatecas (Manual de Organización Universidad Autónoma de Zacatecas Rectoría, s.f.)

El 17 de agosto de 1968, cambia de nombre a Universidad Autónoma de Zacatecas, a los pocos días es promulgada su nueva Ley Orgánica. Magdaleno Varela Luján, fue el último director del Instituto de Ciencias Autónomo de Zacatecas y el primer rector de la Universidad Autónoma de Zacatecas, en el periodo de 1968 a 1972 (Gutiérrez, 2018).

Jesús Manuel Díaz Casas, tuvo la oportunidad de presidir la rectoría en el ciclo de 1972 a 1980, fue importante impulsor de la cultura; durante su gestión la universidad transitaba por un momento político difícil. Posteriormente, en el mandato de Jorge Eduardo Hiriart Estrada (1980 -1984) se promueve la creación de las carreras humanísticas de: Historia, Letras y Humanidades. Francisco Flores Sandoval dirige la rectoría durante dos periodos, inicia en 1984 y termina en 1992, en su gestión la oferta educativa incrementa ocho licenciaturas y quince posgrados, otro logro fue el ingreso del personal académico al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE). En el año de 1992 inicia la administración de Virgilio Rivera Delgadillo y estuvo al frente de la universidad dos periodos (1992-2000), en esa administración la universidad se extiende hacia los municipios, ofertando principalmente la preparatoria, también se lleva a cabo el Foro

de Reforma de 1999 a 2000, en el que se establece el cambio de nominación de escuelas y facultades a unidades académicas (Gutiérrez, 2018).

Rogelio Cárdenas Hernández, se hace cargo de la universidad del año 2000 a 2004, le correspondió poner en marcha el proyecto del Plan Académico UAZ Siglo XX. Durante su administración dio inicio al proceso de evaluación y acreditación de la calidad académica de los diversos programas de la universidad. Llevó a cabo la gestión para solucionar el adeudo millonario de la UAZ con el ISSSTE, el acuerdo dio resultados durante el siguiente periodo. En nombre de la UAZ entregó en 2001 el Doctorado Honoris Causa al entonces presidente de Cuba, Fidel Castro (Catalán, 2021).

Con la llegada de Alfredo Femat Bañuelos (2004-2008), da inicio el proyecto académico del Campus UAZ siglo XXI, además se implementa el fomento a la identidad institucional con la oficialización e implementación del escudo, himno, lema y bandera de la UAZ (Gutiérrez, 2018). Posteriormente Francisco Javier Domínguez Garay, ocupa la rectoría en el ciclo 2008-2012, es el único rector, hasta el momento, que no es originario de Zacatecas (Gutiérrez, 2018). La última etapa de rectorado ha correspondido a Armando Silva Cháirez (2012-2016), y Antonio Guzmán Fernández, elegido para el periodo de 2016 a 2020, pero su mandato se extendió hasta el año 2021, al no existir condiciones seguras para realizar las elecciones debido al confinamiento obligado por la pandemia de Covid-19. El 5 de febrero de 2021 se realizaron las elecciones de forma virtual, Rubén Ibarra Reyes, resultó electo para desempeñarse como rector en el periodo 2021- 2025.

La violencia contra las mujeres universitarias.

Los casos de violencia cometidos en contra de mujeres universitarias siempre han existido, pero la normalización de esas conductas violentas había impedido identificarlas y nombrarlas. En el año 2006 con ayuda del entonces Instituto de la Mujer Zacatecana (INMUZA), fue posible que se dictara sentencia condenatoria por el delito de hostigamiento sexual en contra de un maestro de la preparatoria 1, el cual contaba con 12 quejas anteriores por los mismos motivos. La

sentencia fue tomada como una burla por parte de la afectada, su familia y el INMUZA, pues se le fijó una fianza de mil 800 pesos para evitar cuatro meses y 15 días de cárcel (Cimacnoticias, 2006).

Fue hasta el año 2011 cuando el Estatuto General de la UAZ fue reformado, en su artículo 129 se introduce un apartado relacionado con la igualdad entre hombres y mujeres, quedando de la siguiente forma:

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).

Es de importancia resaltar que la reforma habla sobre respeto e igualdad entre mujer y hombre, pero posteriormente menciona exclusivamente que “los estudiantes” son quienes integran la comunidad estudiantil en conjunto con el personal docente y administrativo, excluyendo de forma tajante a las mujeres que cursan sus estudios en la institución.

Cansadas de los actos violentos en su contra, mujeres de diversas partes del país han encabezado acciones colectivas con la finalidad de frenar los hechos de acoso, hostigamiento, inclusive feminicidio, dentro del sistema educativo al que pertenecen. Entre dichas acciones destacan las siguientes:

En noviembre de 2016 se realizó el primer paro feminista que expuso la situación de violencia que viven mujeres estudiantes y docentes en la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Tomaron las instalaciones rumbo al Día Internacional de la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer. Se colocaron tendedores con denuncias anónimas,

escarches en redes sociales y se organizaron asambleas feministas (García, 2019); estas acciones fueron fundamentales en la consolidación del movimiento feminista dentro de la universidad más grande del país. Como respuesta, durante el 2016, la UNAM, llevó a cabo la implementación del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género, en acompañamiento de ONU Mujeres, pero su aplicación ha sido poco apegada al documento, ya que constantemente las autoridades revictimizan a las estudiantes y liberan a los agresores, (Zamora y Huerta, 2020).

Lesvy Berlín Rivera Osorio, fue víctima de feminicidio en 2017 dentro de las instalaciones de la UNAM, un hecho que marcó la vida estudiantil de las universitarias, pues un espacio percibido como “seguro”, fue vulnerado, se tornó peligroso. Las autoridades y la sociedad revictimizaron a Lesvy, (García, 2019). Posteriormente se realizó una marcha de protesta que culminó en la cabina telefónica donde fue encontrado su cuerpo. Toda la comunidad universitaria se sumó a las exigencias. Las autoridades de la universidad no dieron acompañamiento a la familia ni brindaron las herramientas necesarias en el desarrollo de la investigación (García, 2019).

Estudiantes de otras universidades, entre ellas las del Instituto Politécnico Nacional (IPN), la Universidad de Guanajuato (UG), la Universidad Autónoma de Aguascalientes (UAA), la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP) y la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ), han realizado manifestaciones en contra de la violencia de género ejercida en sus instituciones. Un grupo de alumnas del Centro de las Artes y la Cultura, de la Universidad Autónoma de Aguascalientes (UAA), fueron violentadas sexualmente por un maestro. Las afectadas acudieron con el decano del Centro de Artes, después con la jefa del Departamento de Artes Escénicas, sin recibir alguna respuesta. Optaron por acudir a Rectoría, Secretaría General, Defensoría de los Derechos Universitarios, Federación de Estudiantes, Comité de Equidad de Género (CIEG) y Departamento Jurídico, narrando repetidamente los hechos por los que habían pasado (Hermosillo, 2017, p. 7); las jóvenes fueron revictimizadas en múltiples ocasiones por parte de las autoridades universitarias. El Observatorio de Violencia Social y de Género de Aguascalientes

(OVSGA), es quien dio acompañamiento a las jóvenes violentadas. Una de las estudiantes interpuso una denuncia ante la Fiscalía a través de la Unidad de Justicia Familiar y Violencia de Género, ubicada en el Centro de Justicia para Mujeres (Hermosillo, 2017).

Derivado de las acciones de las alumnas, la UAA emitió un comunicado a través del Comité de Equidad de Género, informó que se elaboraría un protocolo para la atención del acoso en la institución educativa. En relación a la denuncia presentada por las alumnas, la autoridad especificó que se actuaría conforme al reglamento del Comité de Equidad de Género y la Defensoría de los Derechos Universitarios (Hermosillo, 2017). Integrantes del Observatorio de Violencia Social y de Género de Aguascalientes, que acompañaron a la afectada, señalaron que la Universidad Autónoma de Aguascalientes (UAA), se deslindó de la responsabilidad, pues se limitó a rescindir el contrato laboral con el profesor, cuando se abrió la Carpeta de Investigación (Bautista, 2020).

El juez encargado del caso concedió suspensión condicional del proceso, esto significa que, cumpliendo determinados términos de la suspensión, el profesor quedó libre del proceso penal. Aun sin haber cumplido con lo marcado en el proceso, el cual señalaba que debía acudir durante un año a terapia psicológica para deconstruir las conductas violentas que él ejerció contra las estudiantes, pero no asistió a todas y en ningún momento aceptó su culpabilidad (Bautista, 2020). Por lo anterior, dos de las tres jóvenes víctimas de la agresión, que no denunciaron, decidieron darse de baja en la UAA, a manera de protesta.

Si bien el docente dejó la universidad, al poco tiempo el juzgado emitió un documento en el que solicitó a la institución académica se le restablecieran sus actividades. Debido a lo señalado el ICA le devolvió sus clases al profesor, en la Universidad de las Artes (Bautista, 2020). Por si fuera poco, el ICA incluyó al docente en el programa de apoyo a artistas locales por la contingencia de la COVID-19 (Bautista, 2020). Es evidente que no ha existido una sanción real hacia el profesor, sin embargo, las alumnas han padecido afectaciones psicológicas, en su vida, incluso en su profesión (Bautista, 2020).

En Guanajuato, alumnas de la preparatoria de Irapuato denunciaron a 11 profesores a través de tenderos y testimonios en redes sociales. La Universidad de Guanajuato (UG), calificó las denuncias como “inquietudes” de las estudiantes (Sin Embargo, 2019). Anteriormente, en la Universidad de Guanajuato se habían presentado casos de acoso contra estudiantes, en donde se sancionaron a nueve académicos que forman parte del Sistema Nacional de Investigadores y laboran en el campus León, en las escuelas de Trabajo Social, Antropología y Sociología (Sin Embargo, 2019). Las sanciones interpuestas son irrisorias: la pena más alta otorgada fue una suspensión de ocho días, aplicada a seis maestros, y en otros tres casos se amonestó a los responsables por el acoso. La Universidad reconoció que no se contaba con protocolo de atención a la violencia, posterior a esto se creó el programa de igualdad y la ventanilla de atención UGénero (Sin Embargo, 2019).

No obstante, teniendo el antecedente del campus León, la primera reacción de la UG fue la de calificar como “inquietudes” las denuncias colectivas de las estudiantes de Irapuato, lo que deja en evidencia que en la UG no existe compromiso real para prevenir y castigar la violencia hacia las estudiantes, sino que como en otras tantas instituciones educativas, se trata de simulacros y no de hechos reales, se protege al agresor. En 2019, trascendió en la Universidad Autónoma de Coahuila, que sesenta alumnos y profesores estaban implicados en casos de hostigamiento, sexting y agresiones de género contra alumnas, a partir de esto, el rector señaló que se relazaría un protocolo de actuación (Gargallo, 2019).

En Cuautitlán, Estado de México, alumnas de la secundaria Técnica Industrial y Comercial 52, Jaime Torres Bodet, realizaron una manifestación en las instalaciones de la escuela debido al acoso sexual por parte de sus compañeros y por los comentarios sexistas del director de la institución educativa. Las acusaciones en contra de los compañeros fueron por tomar fotografías por debajo de las faldas de las adolescentes y maestras, para posteriormente venderlas. Luego de que las estudiantes acudieran con el director a denunciar los hechos, éste aseguró que los jóvenes se disculparían, pero agregó que las alumnas provocan esas conductas en

sus compañeros. Los comentarios provocaron mayor indignación entre las estudiantes (Del Pozo, 2020).

Durante el primer trimestre del 2019, en Zacatecas se dio el movimiento en redes sociales #MeToo, para denunciar de manera confidencial la problemática de violencia que viven las mujeres en el ámbito universitario, sobre todo en la UAZ. En las dos semanas del movimiento MeToo, se difundieron los casos de más de 60 víctimas de acoso y hostigamiento sexual (Excélsior, 2019). El periódico local Imagen, retomó algunas de las denuncias sobre violencia sexual que se hicieron en la cuenta #MeTooUaz. Se señala que la mayoría de los casos se han presentado en las unidades académicas de Historia, Letras, Psicología, Contaduría y Administración, Docencia Superior y Secundaria (Imagen, 2019).

En la nota periodística se hace referencia a los siguientes casos específicos: el de un maestro de la Unidad de Odontología, quien ofreció llevar en su carro a una alumna, pero en lugar de esto la llevó a un motel. La estudiante se bajó del carro y tomó taxi hacia su casa. Así mismo, un grupo de estudiantes de la Unidad de Psicología, denunciaron a un docente quien les puso bajas calificaciones por no acceder a realizar un “trabajito” el cual implicaba trabajos sexuales. El señalado, les mandaba mensajes de texto durante la madrugada con la intención de seducirlas (Imagen, 2019).

Otro caso es el de un maestro de Humanidades de la Preparatoria 2, el sujeto solicitó a una alumna acudir a la Biblioteca Central, ahí el maestro le pidió que viera la erección de su pene. El mismo maestro la invitó a posar desnuda para que él la pudiera pintar. En ninguna ocasión la alumna accedió. También se hace referencia a un hecho ocurrido durante la clase de Educación Física en nivel secundaria, en donde un docente obligaba a las alumnas a usar blusa de tirantes y hacía comentarios reiterados sobre los cuerpos de las alumnas, señalando que era la mejor etapa para mostrarlos, así fue señalado en una denuncia anónima (Imagen, 2019).

El hecho más antiguo denunciado data de 1999, un maestro de la Unidad Académica de Historia –después dio clases en Docencia Superior y ahora en Artes-, mantuvo relaciones sexuales con una alumna. En la denuncia la joven mencionó que fue después de un viaje de prácticas a la zona arqueológica La Quemada, el profesor la invitó a su casa e insistió en que tuvieran relaciones sexuales, la alumna tenía 17 años y el docente 30 (Imagen, 2019).

La creación de la coordinación de géneros los “esfuerzos” para combatir la violencia contra la mujer.

Existe evidencia de que desde el año 2013 ya se contaba con un área encargada de los asuntos de género en la universidad, la cual era nombrada Coordinación de Equidad y Género de la Universidad Autónoma de Zacatecas. Enna Maldonado Longoria, quien fuera titular de dicha coordinación durante la administración de Armando Silva, señaló en una entrevista llevada a cabo el día 27 de noviembre de 2013 en el periódico La Jornada, “que las mujeres que laboran en la UAZ han vivido situaciones de desigualdad y de violencia”. Para lograr adquirir horas clase, acceder a categorías de medio tiempo o tiempo completo, o la obtención de una base, a las mujeres les toma el doble de tiempo que a los hombres debido a que generalmente se encuentran inmersas en el rol familiar y no presentan solicitudes para ello, pero también señaló que cuando hay una mujer y un varón en igualdad de circunstancias para una promoción se le da preferencia al hombre (Ríos, 2013).

En relación a la violencia laboral, puntualizó que a las mujeres docentes y administrativas se les exige más puntualidad, faltar menos y un mayor cumplimiento de requisitos para asignarles los horarios que solicitan. Al referirse al acoso sexual, la entonces coordinadora de equidad de género, dijo que, durante el periodo de 2013, recibió mayormente denuncias de alumnas contra docentes (Ríos, 2013). Pero al revisar el respectivo informe rectoral de labores, no se encuentran evidencias de tales denuncias.

Según el documento denominado Protocolo Institucional de Atención a Casos de Violencia de Género (2020), la Coordinación de Igualdad de Género fue creada en el año 2016 con el objetivo de articular y poner en marcha la política institucional encargada de establecer y promover un clima universitario libre de violencia, garantizando la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, buscando la eliminación de conductas relacionadas con la violencia, discriminación y hostigamiento sexual, privilegiando siempre las estrategias de prevención y difusión (Protocolo institucional de atención a casos de violencia de género, p. 3, 2020).

Leticia Torres Villa, coordinadora de igualdad de género de la universidad, ha ocupado el mismo puesto durante tres periodos. En una entrevista realizada en 2019 informó que durante el primer periodo que estuvo al frente del área (2008-2012) llevó a cabo la colocación de buzones para que las alumnas depositaran sus quejas por acoso y hostigamiento (Torres, 2019). En su segundo periodo al frente de la coordinación (2016-2021), señaló que aún no existía un instrumento para sancionar la violencia contra las mujeres en la UAZ, por lo que se realizó un foro en 2017 y posteriormente en 2018 en donde se implementaron mesas de trabajo en torno a los temas de: violencia escolar; violencia sexual; violencia académica; violencia institucional y violencia cibernética. Más tarde se aplicaron entrevistas al alumnado de las distintas unidades académicas para medir la violencia de género (Torres, 2019).

En el año 2017, se creó la cuenta institucional de la Coordinación de Igualdad de Género en la plataforma de Facebook. En ella se puntualiza que el objetivo es: atender las desigualdades que se dan en los diversos espacios de la UAZ que afectan el desarrollo integral de las alumnas y alumnos (Coordinación de Igualdad de Géneros, 2019), dejando fuera al cuerpo docente y administrativo. Durante el mismo año, la responsable de la coordinación de equidad de género de la UAZ, anunciaba que el rector, Antonio Guzmán, había firmado una declaratoria de compromisos en normatividad para la universidad, con rostro de mujer, enfatizando que, por primera vez, después de 32 años, un rector de la máxima casa de estudios

de Zacatecas realizaba dicha acción. La declaratoria buscaría crear propuestas legislativas que ayudaran a terminar con acciones que denigran a las mujeres. Además, mencionó que el acuerdo contemplaba implementar la materia de equidad de género en las preparatorias (Calderón, 2017). Sin embargo, durante los más de cuatro años que duró la administración de Guzmán, no se realizaron las acciones antes mencionadas.

De 2017 a 2018, la coordinación de Equidad de Género recibió 40 denuncias por agresiones contra mujeres estudiantes, de las cuales seis fueron por acoso sexual de profesores. El resto de las denuncias fueron por violencia académica y hostigamiento. En relación a lo anterior, Torres Villa, manifestó la importancia y necesidad de realizar un documento oficial para sancionar las practicas violentas en contra de las mujeres universitarias (Catalán, 2018). En el informe de actividades rectorales correspondiente al año 2017, no aparecen reflejados los datos proporcionados anteriormente por la titular de equidad de género.

Villa señaló que en la UAZ pocas veces se ha sancionado el acoso sexual ya que las autoridades encubren y son permisivas con estos actos. Recordó que hace 15 años dos maestros en Derecho fueron despedidos por acoso, “pero es difícil darle seguimiento porque las mujeres pidieron ya no continuar con la denuncia” (Catalán, 2018).

Leticia Torres, recurrió a la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) para tomar como base su protocolo de atención a la violencia y replicarlo en la UAZ. El 6 de marzo de 2019, entregó a la Rectoría de la UAZ el protocolo de atención a la violencia para ser revisado por el área jurídica de la universidad y para su posterior publicación y aplicación (Torres, 2019). Después de los cuestionamientos de diversos grupos feministas sobre las denuncias en #MeTooUaz, la responsable de equidad de género de la universidad puntualizó que el protocolo lleva un proceso que no depende de ella, pues es necesario esperar las diversas revisiones para que adquiriera carácter institucional (Torres, 2019).

3.3 La violencia contra las mujeres en la UAZ después del #MeTooUAZ

En abril de 2019, mientras sesionaba el Consejo Universitario, una alumna, en representación de las y los estudiantes que se desempeñaban como consejeras y consejeros, presentó un pronunciamiento en contra del acoso sexual en la universidad, en el cual exigía la creación de un protocolo para erradicar ese problema, señalando que la universidad tiene una deuda histórica con las mujeres que han sido violentadas, puesto que los casos no han sido atendidos por considerar que las víctimas exageran, mienten, mal entienden o provocan las conductas de hostigamiento o acoso sexual. Puntualizando que la violencia contra las mujeres se encuentra normalizada al interior de la institución educativa y la existencia de complicidad simbólica con quienes hacen uso de esas conductas (Catalán, 2019).

La estudiante solicitó que la comunidad estudiantil pudiera acceder al protocolo de actuación contra el acoso y hostigamiento sexual en un periodo corto de tiempo; así como la apertura de un espacio de diálogo en el que se incluyera a las y los estudiantes para opinar y analizar el contenido del protocolo; y analizar la viabilidad de los órganos contemplados en el protocolo para la atención de ese problema. El entonces secretario general de la UAZ –hoy rector-, Rubén Ibarra Reyes, confirmó que la Defensoría Universitaria y la Coordinación de Igualdad de Género se encontraban elaborando una iniciativa para ello, en conjunto con la Secretaría de las Mujeres del Gobierno del Estado y otros organismos (Catalán, 2019). Después de dos años de estas declaraciones no existen hechos contundentes, la propuesta de protocolo y reglamento en contra de la violencia hacia las mujeres siguen sin darse a conocer y las actitudes machistas continúan reproduciéndose en la colectividad universitaria.

El 3 de marzo de 2020, estudiantes de la Unidad Académica de Odontología, nuevamente publicaron denuncias por acoso sexual. En esta ocasión, colocaron un tendedero con mensajes en donde denunciaron por acoso a un académico (Morones, 2020). El director de dicha Unidad Académica confirmó que la denuncia

por hostigamiento sexual de una alumna era la primera que se interponía en la unidad de Odontología. Además, aseguró que, desde el día de la denuncia, la Defensoría Universitaria comenzó con el proceso de investigación contra el docente, mismo que fue separado del grupo (Morones, 2020).

Antonio Guzmán, entonces rector de la UAZ, confirmó el cese de uno de los profesores denunciados en la Unidad Académica de Odontología y dijo que las alumnas cuentan con el respaldo para formalizar sus denuncias ante la Defensoría Universitaria o ante la Comisión de Equidad de Género. No obstante, mencionó que en la UAZ no habrá tolerancia al acoso y hostigamiento sexual (Félix, De Luna, y Nájera, 2020). Días después del acontecimiento, la Defensoría Universitaria de la UAZ rescindió el contrato laboral con el docente acusado de acoso sexual (ContraRéplica, 2020).

Consecutivamente, en marzo del mismo año, alumnas de la Unidad Académica de Derecho replicaron el tendadero de denuncias: “Ten, ponte mi chamarra en las piernas, de por sí ya ando caliente”, expresión utilizada por un profesor en contra de una estudiante que usaba vestido (Llamas, 2020). Otro profesor fue acusado por decir a las alumnas que, por ser bonitas, los hombres las acosan. Uno de los profesores acusados colocó una disculpa pública por su comportamiento, además pidió a las estudiantes “realizar la denuncia ante el Ministerio Público si lo creen necesario” (Félix, De Luna, y Nájera, 2020).

Derivado de las denuncias en la Unidad Académica de Odontología y Derecho, el 6 de marzo de 2020, se pararon las actividades en el Campus Siglo XXI para exigir la destitución y sanción de maestros acusados por hostigamiento y acoso sexual (Zapata, 2020). También se pudieron ver carteles donde se denunciaron frases como: “Tú ya no eres virgen ¿verdad? Es que se te nota en las caderas”; “No tienes pruebas, así que no puedes hacer nada”; “Ustedes tienen la culpa por vestirse como se visten, por eso es inevitable verlas”, y “Si no vienen el 9 de marzo les dejo trabajo doble” (Zapata, 2020).

A la par de la toma del inmueble del Campus Siglo XXI, la Rectoría de la UAZ anunció que haría entrega del Reglamento General para la Prevención, Atención y Sanción al Hostigamiento Sexual y Acoso Laboral y Escolar, al Consejo Universitario (Catalán, 2020). Durante el primer trimestre de 2020, un grupo de docentes, trabajadoras y estudiantes de la UAZ denominadas Grupo de Acompañamiento a las Mujeres de la Comunidad Universitaria, presentaron la página de Facebook: Orientación Acoso UAZ. Lo anterior derivado del poco interés de las autoridades universitarias para atender y dar solución a los casos de violencia en contra de las mujeres. El objetivo primordial de la página es que las mujeres universitarias denuncien situaciones de hostigamiento o acoso sexual, ofrecer asesoría y acompañamiento para iniciar una denuncia formal dentro o fuera de la universidad (Sánchez, 2020).

Enna Maldonado Longoria, ex titular de la coordinación de género de la UAZ e integrante de dicho grupo de acompañamiento, mencionó que el grupo proporciona acompañamiento y se encuentra pendiente de que no se cometan actos de revictimización y actúe en consecuencia hasta culminar el proceso, con la sanción correspondiente a los agresores (Morones, 2020). Verónica Aguilar Vázquez, docente de la UAZ e integrante del grupo, expuso que la página surgió luego de las diversas denuncias que hicieron alumnas en los “tendederos de acoso” en diferentes unidades académicas. Igualmente, refirió que es necesario crear conciencia y erradicar las malas prácticas dentro de la institución educativa (Morones 2020). Planteó la necesidad de fortalecer la Defensoría universitaria a través de una unidad especializada para atender denuncias por cualquier tipo de violencia contra las mujeres. Aguilar Vázquez, advirtió que las autoridades replican malas prácticas, pues cuestionan a las denunciadas, minimizan las agresiones e incluso justifican a los agresores (Morones, 2020).

Dentro de las actividades conmemorativas del 8 de marzo de 2020, Día Internacional de la Mujer, la Rectoría de la UAZ y la Coordinación de Igualdad de Género, realizaron un evento, en él presentaron “avances en materia de equidad de

género” implementada durante la administración de Antonio Guzmán (Murillo, 2020).

Se destacó que, por primera vez a partir del segundo informe rectoral de actividades, se incluyó un apartado para que la coordinación de equidad de género exponga su quehacer y sus logros obtenidos. Se habló sobre la implementación de una campaña institucional para prevenir la discriminación, el acoso y el hostigamiento (Murillo, 2020), de la cual solamente se han encontrado notas periodísticas del día en que se habló sobre el tema ante los medios de comunicación. Nuevamente quedaron en promesas y buenas intenciones.

Dentro del mismo evento, la titular del área de equidad de género, puntualizó que gestionó en 2011 una reforma al artículo 129 del Estatuto General de la UAZ en la que se plantea la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación, resaltando que gracias a lo anterior la UAZ es la primera universidad de provincia en cambiar su normatividad en apego a la LGAMVLV (Murillo, 2020).

Además, Guzmán Fernández dijo en el mismo acto conmemorativo que en 2016 recibió un reconocimiento de Derechos Humanos por las acciones emprendidas para prevenir la violencia de género en la Casa de la mujer de la UAZ. Se informó que en 2017 se realizó una declaratoria que contenía nueve puntos centrales, entre ellos el uso de lenguaje no discriminatorio o sexista y la no cosificación de las mujeres (Murillo, 2020).

Igualmente, se planificó la asignación de presupuesto para los centros de equidad de género; impartir la materia de igualdad de género en las preparatorias, realizar cambios en la normatividad universitaria para que contenga lenguaje incluyente; lograr la igualdad de género en el tribunal y defensoría universitaria; otorgar incapacidad por maternidad a madres estudiantes e institucionalizar espacios para hijas e hijos de madres estudiantes (Murillo, 2020). De lo anteriormente señalado por las autoridades universitarias, no se han encontrado evidencias.

Esta declaratoria, realizada en 2017, fue ratificada el 5 de marzo de 2020 por el rector Armando Guzmán Fernández. Además, informó que durante el segundo semestre de ese año, alumnos, docentes y administrativos firmarían una carta compromiso de no acoso ni hostigamiento (Murillo, 2020). Guzmán anunció que entregaría al Consejo Universitario, el reglamento para la Prevención, Atención y Sanción al Hostigamiento Sexual y Acoso Laboral y Escolar. El reglamento pretende dividir en tres niveles el acoso y hostigamiento sexual: bajo, alto y medio. Señaló que, si es bajo, la alumna no tomará clases con el docente imputado, y en caso de ser alto, será despedido el docente y se dará acompañamiento a la estudiante ante el Ministerio Público (Catalán, 2020). Las propuestas de sanciones antes mencionadas no han sido elaboradas con perspectiva de equidad de género ni de derechos humanos, además, tanto la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, y, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Zacatecas, señalan claramente que el hostigamiento sexual es una práctica que se presenta en una relación desigual de poder, y la víctima es atacada a través de diversas conductas de tipo físico y/o verbal de tipo sexual (LGAMVLV, 2021; LAMVVEZ, 2018), no existe el señalamiento en donde se indiquen niveles de hostigamiento. Por lo tanto, en la UAZ deben analizar a profundidad dicha propuesta, porque se corre el riesgo de continuar replicando prácticas machistas, ya que no hay claridad en qué se basan las autoridades universitarias para llevar a cabo la división o graduación del hostigamiento sexual.

El 6 de marzo de 2020, las autoridades de la universidad realizaron el evento: Construyendo Igualdad y Democracia en Zacatecas: Educar en igualdad para transformar, transformar para no violentar a las mujeres. ¡No más violencia para las mujeres!, se informó que, durante los cuatro años de la administración de Guzmán Fernández, se habían recibido, 65 denuncias por acoso y hostigamiento sexual por parte de alumnas y docentes, de esas denuncias el 40 por ciento desistieron y seis docentes habían sido sancionados. En el mismo evento, el entonces secretario general Rubén Ibarra, puntualizaba que la violencia en la universidad ha carecido de parámetros en su normatividad, y mencionó la necesidad de establecer sanciones sistematizadas para aquellos que haciendo uso de su condición de poder

solicitan favores sexuales a las mujeres a cambio de calificaciones. Por otra parte, reconoció que la UAZ no puede continuar indiferente ante un delito que a nivel nacional se encuentra contemplado y por jerarquía jurídica se debe incluir al interior de la normatividad de la institución educativa (Zapata, 2020).

La Secretaría de las Mujeres Zacatecanas (SEMUJER) proporcionó de buena voluntad a la UAZ un documento elaborado por su personal, titulado Guía para la Prevención y Atención de Casos de Acoso y Hostigamiento Sexual en la Universidad Autónoma de Zacatecas, misma que hace referencia a las formas de violencia sexual de acoso y hostigamiento. Dicho documento no fue autorizado y mucho menos implementado en la institución educativa.

El objetivo de la Guía para la Prevención y Atención de Casos de Acoso y Hostigamiento Sexual en la Universidad Autónoma de Zacatecas era proporcionar información necesaria para el conocimiento y reconocimiento de las conductas o agresiones que pueden considerarse como acoso sexual u hostigamiento sexual dentro de la UAZ, y con ello pudieran implementarse acciones para prevenir, atender y, en su caso, establecer procedimientos administrativos internos o acompañamiento a las instancias correspondientes para su debida sanción.

El documento se basaba en las siguientes normatividades internacionales y nacionales, que insistimos, fue rechazado por las autoridades universitarias:

- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Artículo primero)
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Zacatecas (Artículo 21)
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Zacatecas (Artículo 50)

- Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Zacatecas (Artículo 5 y 67)
- Estatuto General de la Universidad Autónoma de Zacatecas (Artículo 143)

Posteriormente, en marzo de 2021, la secretaría académica de la UAZ realizó de forma virtual el “1er Congreso Internacional: Las mujeres en la universidad y la sociedad” donde se presentaron conferencias, mesas de trabajo y paneles con especialistas en el tema. Norma Gutiérrez Hernández, profesora en la maestría en educación y desarrollo profesional docente, planteó la posibilidad de seguir una agenda de género en la UAZ basada en tres puntos:

1.- Presente y futuro igualitario, sin estereotipos, sin estigmas, sin violencia de género y con igualdad de oportunidades para todas las personas que conforman la Universidad Autónoma de Zacatecas.

2.- Participación activa de las universitarias en la toma de decisiones en lo que compete a la actividad laboral, académica y estudiantil.

3.- Empedramiento femenino (Gutiérrez, 2021).

Además, señaló que existen áreas de oportunidad que pueden contribuir en gran medida a combatir la violencia contra las mujeres universitarias, éstas son: realizar modificaciones en los contenidos de los programas educativos para abordar de forma curricular temas como derechos humanos, feminismo, igualdad sustantiva y nuevas masculinidades; llevar a cabo capacitaciones con el personal directivo, docente, administrativo y estudiantil, para que exista impacto real en la toma de decisiones y en la práctica docente frente a grupo para impactar en la deconstrucción de las prácticas machistas de alumnas y alumnos a partir de un currículo formal; y, la creación de una Maestría en Estudios de Género. La docente puntualizó que el rector Rubén Ibarra se comprometió a materializar ese proyecto, en donde los principales ejes son la inclusión, investigación e intervención social y multidisciplinaria (Gutiérrez, 2021).

Para poder llevar a cabo todo lo anterior, Gutiérrez Hernández ha planteado la creación de una dirección institucional de igualdad de género, señalando que la actual coordinación de equidad de género, necesita transformarse en una dirección institucional para poder transversalizar la equidad de género al interior de la universidad (Gutiérrez, 2021). Por otra parte, se abordó la urgencia del Protocolo de atención del acoso y hostigamiento sexual en todos los programas e instancias académicas y laborales de la universidad, mismo que debe de incluir acciones puntuales como:

- Establecer mecanismos para propiciar un ambiente estudiantil y laboral libre de violencia de género
- Abordar el tema de prevención del acoso y hostigamiento sexual en la UAZ.
- Contar con principios de actuación en la atención y sanción del acoso y hostigamiento sexual.
- Establecer medidas cautelares y de protección para mujeres acosadas y hostigadas
- Establecer los mecanismos y autoridades competentes para atender y sancionar los casos de acoso y hostigamiento sexual (Gutiérrez, 2021).

El 8 de marzo de 2021, el rector de la UAZ, Rubén Ibarra emitió un mensaje a través de su cuenta de Facebook señalando que la UAZ se sumará a las iniciativas de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para poder lograr la equidad e igualdad en la universidad. Habló sobre respaldar la agenda de género (la cual no existe) en la UAZ a fin de lograr que la universidad sea un espacio seguro, justo, incluyente, libre e igualitario. Señaló que es una necesidad prioritaria mejorar los protocolos de atención para las víctimas de acoso. Asimismo, enfatizó ser un aliado, y su administración ser de puertas abiertas para el diálogo y respeto a los derechos humanos.

Sin embargo, Las acusaciones en contra de docentes no han cesado, a principios del 2021 un profesor de la Unidad Académica de Artes fue señalado por hostigamiento, acoso sexual, misoginia, incumplimiento académico y cobros

irregulares. Las denuncias en su contra fueron interpuestas por varios grupos ante la Unidad Académica de Artes, pero las autoridades fueron omisas, las y los afectados señalan que sus acusaciones fueron demeritadas y las autoridades dejaron en claro su total protección al docente (Catalán, 2021).

Las expresiones usadas por el profesor denigran, lesionan la dignidad humana y violentan, se refiere a las y los estudiantes como: “si van a venir con falda mejor no vengan a mi clase”; “en mi clase no se presenten con short porque distraen”; “tu trabajo es una mierda, como todo lo que haces” o “sólo haces burradas” (Cabral, 2021). El profesor fue señalado reiteradamente en “tendederos” realizados meses anteriores por acoso y misoginia. Por lo anterior, las afectadas y afectados solicitaron que el docente fuera removido de los grupos (Info Tv 9, 2021), sin embargo, en junio de 2021 se dio a conocer que el profesor fue basificado, lo que causó indignación en las alumnas y alumnos de la Unidad Académica de Artes (Catalán, 2021). Es evidente que al interior de la UAZ el pacto patriarcal se encuentra latente, las autoridades siguen protegiendo a los violentadores.

Aproximadamente en mayo de 2021, fueron colocados en la página oficial de la UAZ dos documentos, el Protocolo institucional de atención a casos de violencia de género, y, el Reglamento para prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual, acoso laboral y escolar en la Universidad Autónoma de Zacatecas. Dichos documentos no han sido aprobados por el Consejo Universitario y cabe señalar que son instrumentos que carecen de visión de género y de derechos humanos, al igual que no han sido tomados en cuenta los marcos legales internacionales que México ha firmado en favor de los derechos humanos de las mujeres, ni la legislación nacional y estatal se encuentran contempladas en ellos.

CAPÍTULO IV

Resultados de la investigación

4.1. Método

Este trabajo de investigación se realizó con base en un diseño cualitativo-descriptivo, mediante la técnica de entrevistas a profundidad, mismas que fueron formuladas de manera semiestructurada y aplicadas a mujeres universitarias de los sectores docente, estudiantil y administrativo, así como a expertas. La información resultante fue sometida a un análisis de contenido temático, del cual, Krippendorff sostiene que es “una técnica de investigación destinada a formular, a partir de ciertos datos, inferencias reproducibles y válidas que puedan aplicarse a su contexto” (1990, p. 28).

4.2. Selección de participantes, levantamiento y tratamiento de la información

En cuanto a la selección de las participantes para realizar la aplicación de la entrevistas, los criterios utilizados en la Universidad Autónoma de Zacatecas fueron los siguientes: Estudiantes de la UAZ, debido a que pertenecen al sector más vulnerable y que es precisamente el que inició en redes sociales las denuncias contra el acoso a través de la etiqueta #MeTooUAZ; docentes y administrativas, porque también son afectadas por la violencia machista que se presenta en la universidad; ex alumnas, ex trabajadoras y ex docentes, mismas que pueden dar testimonio de experiencias propias; así como mujeres expertas en temas de violencia y derechos humanos, ya que ellas cuentan con experiencia suficiente para proporcionar información teórica y práctica especializada sobre el tema de investigación. El motivo por el cual solamente se contempló la participación de mujeres, se debe a que son ellas las afectadas por la cultura patriarcal que se vive en la universidad, son las verdaderas víctimas de las agresiones por cuestiones de género.

En este contexto, fue diseñada una guía semiestructurada que contenía 31 preguntas. Dichas entrevistas tuvieron una duración aproximada de hora y media, mismas que fueron grabadas en video, a través de Meet, debido a la pandemia de

Covid 19. Como lo marca la norma, al iniciar cada entrevista se les explicaron a las participantes los objetivos general y específicos de la investigación. Cada entrevista fue transcrita inmediatamente después de finalizarla. El análisis se realizó en etapas, en primer lugar, se leyó cada una de las entrevistas varias veces, con la finalidad de identificar los temas, ideas o palabras que fueron recurrentes. Éstas también fueron mostradas a una experta en análisis de contenido, para obtener su punto de vista y discutir los resultados. Consecutivamente surgieron las unidades básicas de análisis o ejes temáticos y posteriormente las categorías y subcategorías, identificando en cada respuesta palabras o ideas clave.

4.3. Resultados y discusión

En investigación cualitativa la categorización se constituye en una parte fundamental para el análisis e interpretación de los resultados, misma que consiste en la identificación de “temas sobresalientes, eventos recurrentes y patrones de ideas en los datos provenientes de los lugares, los eventos o las personas seleccionadas para un estudio. La categorización constituye un mecanismo esencial en la reducción de la información recolectada” (Torres, 2002. P. 110).

Las categorías son los diferentes valores, alternativas, es la forma de clasificar, conceptualizar o codificar un término o expresión de forma clara, que no se preste a confusiones. Strauss y Corbin (2002) señalan que la categorización consiste en la asignación de conceptos en un nivel muy abstracto y que, además, ésta tiene un poder conceptual ya que cuenta con la capacidad de reunir grupos de conceptos o subcategorías. “En el momento en el que el investigador empieza a agrupar los conceptos, también inicia el proceso de establecer posibles relaciones entre conceptos sobre el mismo fenómeno” (p. 123). Estos mismos autores argumentan que “las categorías son conceptos derivados de los datos que representan fenómenos y que los fenómenos son ideas analíticas pertinentes que emergen de nuestros datos” (p. 124).

Para el caso particular de esta investigación, las entrevistas semiestructuradas fueron aplicadas a doce mujeres, las cuales pertenecen -o han

pertenecido- a la comunidad universitaria de la UAZ, pertenecientes a diversos sectores, como docentes, trabajadoras, alumnas, exalumnas, etc. También se contó con la participación de expertas en materia de violencia contra la mujer y derechos humanos. La finalidad de dichas entrevistas fue la de obtener información acerca de la experiencia, conocimiento, interacción y/o relación con El #MeTooUAZ y la visibilización de la violencia contra las mujeres de la Universidad Autónoma de Zacatecas.

Derivado de lo anterior y una vez practicado el análisis de contenido a dichas entrevistas, tenemos como primer resultado tres unidades básicas de análisis o ejes temáticos:

- Violencia hacia las mujeres en la UAZ
- Movimiento #MeTooUAZ
- Herramientas contra la violencia hacia las mujeres universitarias en la UAZ

Al continuar con el tratamiento de la información, encontramos categorías y subcategorías para cada uno de ellos, como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 1

Ejes temáticos, categorías y subcategorías del estudio realizado

Eje temático	Categoría	Subcategoría
Violencia hacia las mujeres en la UAZ	Razones que permiten la violencia	Cultura Estadísticas/diagnósticos Protocolo Caso específico Modalidades de violencia
	Generadores de violencia	Violencia laboral Agresor (hombres docentes, directivos, administrativos) Hombres y mujeres
	Tipos de violencia	Los tipificados en la Ley Violencia psicológica Violencia
	Mujeres mayormente violentadas	Relaciones de poder Violencia laboral y docente

		Caso personal Estudiantes y docentes
	Grado de dificultad para denunciar la violencia	Falta de mecanismos Relaciones de poder Impunidad Falta de difusión Difícil denunciar
	Área específica para denunciar la violencia	No existe área Existe, pero no funciona Coordinación de Igualdad entre los géneros Grupo de acompañamiento externo
	Tratamiento psicológico y legal	No existen espacios específicos Centro de Aprendizaje y Servicios Estudiantiles Áreas de atención no exclusivas Casa de la mujer universitaria
	Casos específicos	Misoginia Casos mediáticos Violencia sexual Violencia laboral y docente Tendederos de denuncia Violencia física Caso específico Acoso y hostigamiento sexual Sin declaración
	Acciones que hubiera emprendido en caso de ser violentada	Denuncia Coordinación e Igualdad entre los géneros Manifestarse Autocuidado Impunidad Discriminación
Movimiento #MeTooUAZ	Razones y finalidad del #MeTooUAZ	Visibilización de la violencia Forma de expresión Tintes políticos No es novedoso Alternativa de ayuda
	Visibilización de la violencia contra las mujeres	Visibilización Efecto mediático
	Impacto en las autoridades universitarias	Generación de acciones y mecanismos contra la violencia Implementación de acciones Aparentan Sin impacto
	Desaparición del #MeTooUAZ	Desconocido Amenazas de las autoridades Impunidad
	Reapertura del portal #MeTooUAZ	Protocolo Forma de expresión Perspectiva de género

Herramientas contra la violencia hacia las mujeres universitarias en la UAZ	Protocolo y reglamento de actuación	No existe protocolo ni reglamento Existe un protocolo y un reglamento
	Campañas y capacitación en contra de la violencia hacia la mujer universitaria	Insuficientes/sin impacto Se desconoce su continuidad No existen Si existen campañas y capacitación
	Acciones de prevención, sanción y erradicación contra la violencia hacia la mujer universitaria	Protocolo y reglamento Capacitación Expulsión Reeducación Normatividad existente Nueva normatividad
	Causas de los vacíos jurídicos	Cultura Autonomía Desinterés Acciones aisladas Pionera
	Resarcimiento del daño	Proporcionales Justicia No existe Espacios seguros

Fuente: Elaboración propia

Eje temático 1: Violencia hacia las mujeres en la UAZ

Tiene como objetivo principal, identificar la violencia en contra de las mujeres universitarias; quiénes son las personas que ejercen violencia, así como los tipos de violencia que se ejecutan; identificar quiénes son las mujeres universitarias más propensas a vivir episodios violetos. Este eje temático también pretende conocer la percepción de las entrevistadas sobre si es sencillo o no denunciar la violencia en las instancias de la universidad, y, su opinión sobre los espacios designados para realizar los procesos de denuncia.

Categoría: Razones que permiten la existencia de la violencia (REV)

Tabla 2

Razones que permiten la existencia de la violencia (REV)

Subcategoría	Definición	Condiciones actuales en la UAZ
Cultura	<p>Es el conjunto de formas de vida y expresiones sociales, económicas y políticas de una sociedad determinada que engloba todas las prácticas y representaciones, tales como creencias, ideas, mitos, símbolos, costumbres, conocimientos, normas, valores, actitudes y relaciones (entre personas y entre éstas con su ambiente), que dan forma al comportamiento humano y son transmitidas de generación en generación.</p> <p>La teoría de género postula que la feminidad y la masculinidad están pautadas por la cultura, es decir, el análisis de las culturas ha permitido argumentar la desnaturalización de la construcción del género y evidenciar los procesos a través de los cuales se elaboran los significados, representaciones y prácticas asociadas a la feminidad y la masculinidad (INMUJERES, 2007, p.p. 34-35.)</p>	<p>-Esta violencia se debe a las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, que lacera los derechos fundamentales de las mujeres al considerarlas seres inferiores a los hombres o simples objetos que pueden satisfacer los deseos masculinos. Ideas que han venido persistiendo en la sociedad mexicana y que han influido al interior de la Universidad Autónoma de Zacatecas a lo largo de su historia.</p> <p>-Tiene una base histórica, es algo que prácticamente traen dentro de esta educación social.</p> <p>-La universidad está en el entra maje de la cultura patriarcal que nos afecta en el obre, en el mundo. Las personas no estamos socializadas o educadas con una perspectiva de género, hablando de una violencia de género.</p> <p>-Tienen cargos mayores son hombres y son quienes están primero siempre.</p>
Estadísticas/diagnósticos	<p>Comprenden aquellas fuentes de información que desde el propio diseño conceptual y a través de todas las fases del proceso de construcción de datos cuantitativos, persiguen captar especificidad de la situación de las mujeres con relación a los hombres, es decir, los aspectos que las distancian o aproximan en una variedad de ámbitos sociales (INMUJERES, 2007, p.62.)</p>	<p>-Las estadísticas lo muestran, las mujeres en todo el país, en Zacatecas vivimos violencia, entre las diversas violencias que existen prácticamente en Zacatecas el 60 % de mujeres hemos vivido violencia en algún momento de nuestra vida y el ámbito laboral o escolar no es la excepción.</p> <p>-Existe la evidencia en un diagnóstico que hicimos y también existe en manifestaciones en el Facebook y en los mismos tenderos.</p>
Protocolo	<p>Secuencia detallada de un proceso de actuación científica, técnica, médica, etc. (RAE, 2021)</p>	<p>-Desde el momento en que no hay un protocolo bien establecido para salvaguardar a las mujeres, en todos los sentidos, ya habla de una desatención y, por ende, de una violencia. Porque ser omisos también a otra clase de violencia. Sé de muchos casos particulares que hablan de violencia en muchos sentidos, como de agresiones sexuales, como acoso sicológico, como acoso laboral</p>
Caso específico	<p>Declaración de víctima de violencia en la universidad.</p>	<p>-He sufrido de violencia dentro de la institución, en carne propia.</p>
Modalidades de violencia	<p>Las formas, manifestaciones o los</p>	<p>-Hay mucha violencia y diferentes tipos de</p>

	<p>ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia contra las mujeres (LGAMVLV, 2015, p. 2)</p>	<p>violencia sobre todo hacia las alumnas, también hacia las compañeras profesoras, trabajadoras.</p> <p>-Hay casos de acoso y de violencia entre pares, entre alumnos, y entre docentes, y hacia también de docentes hacia los alumnos.</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fuente: Elaboración propia

Dentro de las causas que han permitido que la violencia en contra de las mujeres universitarias siga existiendo, podemos encontrar el aspecto cultural patriarcal, pues como se ha mencionado con anterioridad, las relaciones de poder entre hombres y mujeres han existido desde tiempos remotos, y, se han asignado roles o mandatos específicos para hombres y otros para mujeres, a tal grado que las mujeres han sido consideradas históricamente inferiores al ser educadas para estar al servicio de lo masculino. Otro factor a destacar, es que, la universidad es un espacio androcéntrico en el cual ha sido difícil introducir la cultura de la igualdad y la equidad.

La falta de un protocolo de actuación contra la violencia o el desconocimiento de éste, es otro elemento que ha permitido el crecimiento de la violencia machista al interior de la universidad.

Expertas en derechos humanos de las mujeres aseguran que el 60 por ciento de las zacatecanas ha vivido algún hecho de violencia en su vida, por lo anterior, es altamente probable que en la universidad se hayan propiciado diversos episodios violentos. La existencia de la violencia contra las mujeres también ha dejado registro a través de las redes sociales, de manifestaciones públicas como los tendedores de denuncia, y de forma institucional se tiene evidencia en el diagnóstico realizado en 2018 por parte de la Coordinación de Equidad entre los Géneros.

Categoría: Generadores de violencia (GV)

Tabla 3

Generadores de violencia (GV)

Subcategoría	Definición	Condiciones actuales
Violencia laboral	Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual. (LGAMVLV, 2015, p. 4)	-La violencia está en todas las direcciones, tanto de profesorado hacia alumnado; entre pares, lo que se sería entre el mismo colectivo docente, entre el mismo alumnado; entre personal administrativo; autoridades
Agresor (Hombres, docentes, directivos, administrativos)	La persona que inflige cualquier tipo de violencia contra las mujeres (LGAMVLV, 2015, p. 2)	<p>-Según los casos que se han presentado en esta Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas, hemos encontrado que son docentes varones quienes han realizado prácticas violatorias de los derechos humanos de las mujeres estudiantes.</p> <p>-Casi todas las quejas o pedidos de auxilio que yo he recibido es sobre profesores que molestan o acosan.</p> <p>-La mayoría de las personas dentro de la universidad que pudieran cometer actos de violencia pueden ser maestros, pueden ser personal directivo, administrativo, incluso estudiantes.</p> <p>-Me parece que hay una violencia de los varones hacia las mujeres más que del lado contrario.</p> <p>-Los docentes, cualquiera que tenga un poco de autoridad sea docente, administrativo o trabajador, va a propiciar que se generen situaciones de violencia, acoso u hostigamiento tanto académico como sexual, o de todo tipo.</p> <p>-Por una parte, siento que, si me voy desde arriba, Rectoría. Por lo mismo, porque son omisos. También puedo decir que, si me quiero ver muy específica, los hombres en general</p> <p>-Hablando específicamente del acoso y el hostigamiento, son o docentes o son autoridades quienes violentan en la UAZ. Los docentes mayoritariamente hombres a estudiantes mujeres. Pero también tenemos violencia por parte de las autoridades, de los jefes que ocupan algún cargo algún espacio a sus compañeras subordinadas o compañeras de la misma jerarquía. Me preocupa, sobre todo, la violencia institucional que ejercen</p>

		quienes están los cargos, ya sea de asignación directa o de elección. -Los hombres. -Profesores y alumnos.
Hombres y mujeres	Mujer: Se refiere a aquellas personas cuyo sexo biológico es de mujer y la identidad de género es femenina. Hombre: Se refiere a aquellas personas cuyo sexo biológico es de hombre y la identidad de género es masculina.	-En mi caso han sido hombres y mujeres, pero la parte del hostigamiento laboral más por parte de las mujeres y el hostigamiento sexual por parte de hombres.

Fuente: Elaboración propia

Dentro de la subcategoría GV, se percibe que la violencia laboral y docente es la modalidad más común que se presenta en la UAZ, así como como el acoso y hostigamiento sexual. Sin embargo, la mayoría de las personas entrevistadas coinciden en que los hombres (docentes, administrativos y directivos) son los principales generadores de violencia en contra de las mujeres universitarias. La especialista en derechos humanos confirmó que la Comisión Estatal de Derechos Humanos cuenta con evidencias de denuncias en contra de docentes universitarios que han generado violaciones graves a los derechos humanos de las mujeres universitarias. Por otra parte, una víctima de violencia asegura que ha recibido hostigamiento laboral por parte de mujeres y acoso sexual por hombres.

Categoría: Tipos de violencia (TV)

Tabla 4

Tipos de violencia (TV)

Subcategoría	Definición	Condiciones actuales
		-Hemos detectado violencia hacia las mujeres en el ámbito educativo por razones de género, agresiones verbales, lenguaje sexista, lenguaje discriminatorio de parte de docentes varones hacia mujeres estudiantes. También observamos agresiones verbales de docentes varones hacia compañeras docentes mujeres.

<p>Los tipificados en la Ley</p>	<p>Modalidades de Violencia: Las formas, manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia contra las mujeres (LGAMVLV, 2015, p. 2).</p>	<p>-En este caso es la violencia sexual. Me parece que la psicológica y la sexual es la que está más presente.</p> <p>-También existen otras que son muy comunes, poco visibilizadas pero muy comunes como el acoso sexual y el hostigamiento sexual que son de las principales violencias que están cometiendo dentro del ámbito escolar o universitario.</p> <p>-Hostigamiento y acoso</p> <p>-Yo pienso que más que nada hay una violencia psicológica que a veces escala a una violencia física, pero creo que principalmente hay violencia psicológica.</p> <p>-El acoso y el hostigamiento sexual es un boom en la universidad.</p> <p>-Yo diría que sexual y psicológica. Sexual sobre todo hacia las estudiantes. Y psicológica hasta dentro de la misma planta docente: no dudo que entre maestros también se aprovechen de su posición para violentar a sus compañeras.</p> <p>-El hostigamiento sexual, acoso sexual, hostigamiento laboral.</p> <p>-El acoso y el hostigamiento indudablemente son los más comunes tipos de violencia. Pero también el acoso escolar, el hostigamiento laboral y los que no advertimos que están normalizados completamente, como la violencia institucional.</p> <p>-Creo que todas, dependen en el puesto que estén, pero, considero que todas.</p> <p>-Tenemos tipificados cinco formas de violencia: una es el acoso, el hostigamiento, la discriminación, la violencia académica y el acoso laboral.</p> <p>- Acoso y hostigamiento sexual</p> <p>-Creo que vivimos ya también al interior de la universidad la más atroz y más grave, que pueden vivir las mujeres: el feminicidio. Lo vivimos al interior de un aula. Eso ya pone a la universidad en una situación de alarma de que los tipos de violencia y modalidades de violencia contra las mujeres deben ser atendidos con prioridad.</p>
<p>Violencia psicológica</p>	<p>Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio (LGAMVLV, 2015, p. 3).</p>	<p>-El más común es el de la violencia psicológica que tiene que ver con el daño emocional de una persona.</p>
		<p>-Principalmente las violencias que viven las mujeres es en el ámbito familiar y esto lo trasladan a los ámbitos en que se desenvuelven, es decir, esas</p>

Violencia	Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público (LGAMVLV, 2015, p. 2).	violencias que están viviendo en este espacio finalmente también se ven reflejadas en el ámbito escolar, en el ámbito comunitario y generan otro tipo de violencias. Ejemplo: la violencia entre estudiantes que comúnmente se conoce como violencia en el noviazgo, es una violencia que se traslada de la violencia familiar a la comunidad o escolar
Violencia sexual	Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la Víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto, y cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres (LGAMVLV, 2015, p. 3).	-Dentro de esas entrevistas que se realizan, la psicóloga decide que no solamente es hostigamiento sino abuso sexual por parte de los profesores.

Fuente: Elaboración propia

Los tipos de violencia que se presentan con mayor frecuencia en el ámbito universitario lamentablemente en la universidad se suscitó la violencia más extrema en contra de una mujer, el feminicidio de una alumna, el cual ocurrió en la Unidad Académica de Derecho.

Existen otros tipos de violencia como la que se ejerce en el noviazgo y la física, aunque su percepción no es tan alta como las anteriormente señaladas.

Categoría: Mujeres mayormente violentadas (MMV)

Tabla 5

Mujeres mayormente violentadas (MMV)

Subcategoría	Definición	Condiciones actuales
	Desde la perspectiva de género, se comprende la distribución de poderes en el sistema patriarcal; se crean relaciones de poder asimétricas entre mujeres y hombres que han asegurado a los	-Las alumnas, porque se encuentran en una posición de subordinación frente a los docentes, es decir, el docente varón que tiene una posición jerárquica superior ante sus alumnas mujeres, la utilizan para ejercer violencia y control contra ellas, y desafortunadamente esta circunstancia ha generado la violación a los derechos humanos de las mujeres estudiantes.

Relaciones de poder	<p>hombres el monopolio del poder, dejando en desventaja al sexo femenino. De esta forma, los hombres construyen las normas que las mujeres deben cumplir, siendo estos los mecanismos para "dirigirlas" y "controlarlas", evaluando sus conductas y discriminarlas. Dichos mecanismos de control se concretan en las relaciones sociales y personales, coaccionándolas por medio de las leyes, el amor, la supresión de bienes o la violencia. También se dice que en las sociedades patriarcales existen diversas relaciones de poder que pueden agruparse en:</p> <p>a) Las relaciones intergenéricas, que son las que establecen los hombres sobre las mujeres; y</p> <p>b) Las intergenéricas, las que se dan entre grupos de hombres o mujeres. En ambos casos las relaciones de poder se ven condicionadas por razones de etnia, grupo étnico y la clase social a la que pertenece cada individuo (INMUJERES, 2007, p. 107).</p>	<p>-En el caso de las alumnas, están en una situación de inferioridad respecto de cualquier figura docente, sea profesor o sea profesora</p> <p>-Yo pudiera pensar que son las estudiantes porque siempre se encuentran en un nivel o en una posición jerárquicamente inferior a sus maestros, a sus administrativos a los directivos, y parte las violencias que puedan vivir en sus familias, entonces quizá pudiera ser no tengo el dato, pero pudiera ser.</p> <p>-Creo que son las alumnas</p> <p>-Yo diría que las alumnas, cien por ciento. Porque son quienes están en mayor situación de vulnerabilidad por muchas razones. Hay muchos factores: la edad, la situación familia, la situación económica, la estabilidad o inestabilidad emocional... Y a final de cuentas son quienes más confían en sus docentes</p> <p>-Conozco varios casos de profesores que violentan a alumnas. Son ignorados los casos cuando se denuncia.</p> <p>- No sé en qué manera las tres, porque los tres sectores están dentro de jerarquías, eso es muy importante.</p> <p>-Tanto estudiantes como docentes y administrativas van a ser acosadas por el superior que este en el momento o que se sienta con esa superioridad.</p> <p>-Por el número el estudiantado, la mujer. Las mujeres son las más violentadas porque son muchas más y se expresa con mayor, sin que eso quiera decir que los otros sectores no son afectados.</p>
Violencia laboral y docente	<p>Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad (LGAMVLV, 2015, p. 4).</p>	<p>-Posiblemente sean las estudiantes, el personal administrativo y posteriormente las académicas</p> <p>-Creo que las tres, pero quienes más se animan a expresar lo que está sucediendo incluso a denunciar son las alumnas y no todas.</p>
Caso personal	<p>Testimonio de víctima de violencia en la UAZ.</p>	<p>-En mi caso fui víctima de la pareja sentimental de la responsable del programa.</p>
Estudiantes y docentes	<p>Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. (LGAMVLV, 2015, p. 4).</p>	<p>-Hemos recibido hasta ahora solicitudes de docentes y de estudiantes. No hemos recibido ningún caso de alguna trabajadora administrativa.</p>

Fuente: Elaboración propia

En la subcategoría MMV la variable *relaciones de poder*, es la que mayormente predomina, dado que las relaciones desiguales o de subordinación entre mujeres y hombres son fundamentales para que se presenten situaciones violentas. Se percibe a las alumnas como el sector más vulnerable a la violencia, ya que se encuentran en situación de desventaja jerárquica en relación a los profesores, lo que provoca estos puedan controlarlas y denigrarlas. Sin embargo, se observa que las docentes y administrativas también son receptoras de violencia machista por parte de sus pares o superiores, pero en menor medida que las alumnas. Existe un caso específico en el que la víctima ha recibido violencia por parte de la pareja sentimental de un directivo.

Categoría: Grado de dificultad para denunciar la violencia (DDV)

Tabla 6

Grado de dificultad para denunciar la violencia (DDV)

Subcategoría	Definición	Condiciones actuales
Falta de mecanismos	Protocolo y reglamento específicos para atender, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres universitarias.	<p>-En la Universidad Autónoma de Zacatecas no es sencillo denunciar la violencia en contra de las mujeres, porque no existen mecanismos eficientes de denuncia de este tipo de violencia, es decir, no existe una instancia específica a la cual puedan acudir las mujeres que se vean afectadas por este tipo de violencia.</p> <p>-No es sencillo porque no existen hasta ahora un protocolo aprobado. No existe esta ruta de atención. Tampoco hay la difusión de las instancias que puedan recibir estas denuncias. Entonces no hay esta claridad del proceso. Hasta este momento todavía no es sencillo.</p> <p>-Necesitamos sensibilizar con perspectiva de género para que sean capaces de denunciar. Hasta ahorita cómo es la lectura, fatal, es una lectura fatal, tienen miedo.</p>
	Desde la perspectiva de género, se comprende la distribución de poderes en el sistema patriarcal; se crean relaciones de poder asimétricas entre mujeres y hombres que han asegurado a los hombres el monopolio del poder, dejando en desventaja al sexo femenino. De esta forma, los hombres construyen las normas que	-Es muy complicado porque estamos hablando de una asimetría de poder. Sí es muy complicado denunciar esto.

Relaciones de poder	<p>las mujeres deben cumplir, siendo estos los mecanismos para “dirigirlas” y “controlarlas”, evaluando sus conductas y discriminarlas. Dichos mecanismos de control se concretan en las relaciones sociales y personales, coaccionándolas por medio de las leyes, el amor, la supresión de bienes o la violencia. También se dice que en las sociedades patriarcales existen diversas relaciones de poder que pueden agruparse en:</p> <p>a) Las relaciones intergeneráticas, que son las que establecen los hombres sobre las mujeres; y b) Las intergeneráticas, las que se dan entre grupos de hombres o mujeres. En ambos casos las relaciones de poder se ven condicionadas por razones de etnia, grupo étnico y la clase social a la que pertenece cada individuo (INMUJERES, 2007, p. 107).</p>	<p>-En ningún espacio es sencillo denunciar la violencia en contra de las mujeres, y menos si se trata de alguna institución, porque como te decía, siempre hay relaciones de poder o relaciones jerárquicas.</p> <p>-No, porque siempre está el beneficio de la duda, hay que escuchar las dos partes eso es lo primero que nos dicen. Obviamente la duda es para nosotras. También depende a quién denuncias. No es lo mismo el hijo de, el primo de, el compadre de, el hermano de, que cualquier otro.</p>
Impunidad	Que queda sin castigo (RAE, 2021)	<p>-Hay una cultura de impunidad que no permite que las mujeres o las personas que recibieron violencia puedan denunciar y puedan acceder a la justicia en los procesos o procedimientos administrativos que puedan existir dentro de la universidad.</p> <p>-Es imposible, si en la Fiscalía es difícil, en la universidad es mucho más. Hemos tenido casos en donde la dirección los sienta y le dice -tú pídele disculpas, tú también-, -a ti te voy a suspender tres días y ya no te le acerques-.</p>
Falta de difusión	<p>Propagar o divulgar conocimientos, noticias, actitudes, costumbres, modas, etc. (RAE, 2021).</p> <p>Por lo tanto, la falta de difusión se entiende como no realizar acciones para propagar o divulgar conocimientos, noticias, actitudes, costumbres, modas, etc.</p>	-No, porque no disponemos de la información suficiente, hay quien tiene claro las funciones de instancias como la Defensoría o como el Tribunal Universitario, pero existimos personas de otras áreas que no sabemos cómo funciona eso o a donde acudir.
Difícil denunciar	<p>Documento en que se da noticia a la autoridad competente de la comisión de un delito o de una falta (RAE, 2021).</p> <p>Por lo anterior, difícil denunciar se entiende como conflicto para dar noticia a la autoridad competente de la comisión de un delito o de una falta, en este caso, hechos de violencia.</p>	<p>-No, no creo que sea fácil. Y quien lo haga, pues qué valiente y qué paciente.</p> <p>-No.</p> <p>-No es fácil denunciar la violencia en la UAZ.</p> <p>-No es sencillo denunciarla, a veces da vergüenza, incluso dependiendo también del tipo de violencia.</p>

Fuente: Elaboración propia

Denunciar la violencia en la universidad es un tema que causa preocupación a las mujeres. La totalidad de las entrevistadas coinciden en que es difícil emprender

un proceso de denuncia por violencia, debido a que no se tiene conocimiento de la existencia de un protocolo o ruta de actuación, así como no existe claridad en qué área es la encargada de recibir esas denuncias. Por otra parte, se especifica que existen relaciones de poder y pactos patriarcales que hacen tortuosos los procesos de denuncia, ya que se encubre a los violentadores, lo cual lleva a la impunidad.

Categoría: Área específica para denunciar la violencia (AEDV)

Tabla 7

Área específica para denunciar la violencia (AEDV)

Subcategoría	Definición	Condiciones actuales
No existe área	Existir: Haber, estar, hallarse (RAE, 2021). No existir, por lo tanto, se refiere a algo que no está, no se halla.	<p>-La Coordinación de Igualdad de Género de la UAZ atiende diversos asuntos en esta materia, pero no le corresponde conforme a la normativa universitaria, por lo tanto, no existe un área específica para denunciar la violencia en contra de las mujeres al interior de la Universidad Autónoma de Zacatecas.</p> <p>-No existe en específico, es la Defensoría quien hasta este momento está conociendo, también la Coordinación de Equidad de Género dentro de la universidad, pero no tiene atribuciones específicas. Muchas veces el personal de la universidad no sabe a dónde acudir, no sabe dónde denunciar, no conoce los procedimientos. Tienen que trabajar en ello para poder conocer cuál será el área específica que va a atender estos casos de violencia de género.</p> <p>-Especifica no hay.</p> <p>-Ninguna. Desconozco porque tampoco estoy muy informada de los procedimientos en la universidad, pero la idea es que, incluso quienes no seamos especialistas en el tema, estemos enteradas. Entonces si hubiera algo y yo fuera víctima no sabría.</p> <p>-Como área específica, así como tal, no existe;</p> <p>-No estoy muy segura, pero recientemente escuche de un tribunal que ayuda a las mujeres dentro de la UAZ, pero no estoy muy segura.</p>
	Existir: Haber, estar, hallarse (RAE, 2021). Existe, pero no funciona, por lo tanto, se refiere a algo que está, o se halla,	<p>-Sí, y hasta ahorita no ha tenido buenas referencias (Coordinación de Equidad entre los Géneros).</p> <p>-Considero que no está funcionando.</p>

Existe, pero no funciona	pero, no cumple con la función designada	-Por parte de la universidad el acompañamiento también existe, pero en realidad no sé hasta donde está su alcance o impacto es el Centro de Atención a la Mujer Universitaria y lo que cada programa hace.
Coordinación de Igualdad entre los Géneros	Área que tiene el objetivo es atender las desigualdades que se presentan en los diferentes espacios de la UAZ y que afectan el desarrollo personal de la comunidad universitaria. (Coordinación de Igualdad de Géneros, 2017.)	-Se supone que sí hay. -Es la misma instancia (Coordinación de Equidad de Género). -Existe el área, pero su eficacia hasta ahorita tenemos duda, seguimos esperando los protocolos, sanciones, esperando y esperando, y no pada nada. -La defensoría atiende los derechos universitarios -oos-, la equidad de género a las mujeres y a la diversidad. Los que tradicionalmente han sido discriminados. Dónde se debe de atender, pues depende, es una violencia académica puede ir conmigo o también a la defensoría. Pareciese como que hay duplicidad de funciones, pero no es verdad, allá se mucho las cuestiones académicas y de violencia académica, de abuso académico, de calificaciones, que se yo. Acá se tiene que ver el asunto de las violencias que tienen que ver con el género.
Grupo de acompañamiento externo	Grupo de docentes y ex docentes de la Universidad Autónoma de Zacatecas que proporcionan asesoría y acompañamiento a mujeres universitarias víctimas de violencia.	-Aunque extraoficialmente en la universidad esta un grupo de académicas, de docentes, de trabajadoras que están apoyando o acompañando sobre todo a alumnas que hacen este tipo de denuncias, pero no es algo que tenga que ver con el cuadro de autoridades de la universidad.

Fuente: Elaboración propia

La subcategoría AEDV deja claro que no existe certeza de que la UAZ cuenta con un área específica para realizar las denuncias correspondientes cuando las mujeres han sido violentadas por algún miembro de la comunidad universitaria. Las opiniones se encuentran divididas, por un lado, se señala que no existe un área específica, y, por otra parte, se identifica a la Coordinación de Equidad entre los Géneros como la encargada de recibir las denuncias, no obstante, se puntualiza que no cumple con la función de atender adecuadamente las denuncias o no se conocen las atribuciones de esta área. Por otra parte, se menciona la existencia del Grupo de Acompañamiento a mujeres universitarias violentadas, el cual brinda asesoría a las mujeres que no confían en las autoridades universitarias.

En la siguiente categoría se han agrupado dos preguntas de la entrevista, debido a que comparten la misma finalidad y se complementan mutuamente

(preguntas: 23. ¿Sabe usted si existe un área específica para proporcionar tratamiento psicológico y legal a las mujeres universitarias violentadas?; 24. ¿Considera importante que la UAZ cuente con especialistas que brinden atención específicamente a mujeres violentadas?).

Categoría: Tratamiento psicológico y legal (TPL)

Tabla 8

Tratamiento psicológico y legal (TPL)

Área específica para proporcionar tratamiento psicológico y legal a las mujeres universitarias violentadas		
Subcategoría	Definición	Condiciones actuales
No existen espacios específicos	Existir: Haber, estar, hallarse (RAE, 2021). Específico: Que es propio de algo y lo caracteriza y distingue de otras cosas (RAE, 2021). No existen espacios específicos, por lo tanto, se refiere a no encontrar espacios que se caracterizan o distinguen por algo en particular.	-Desconocemos si la Universidad Autónoma de Zacatecas cuenta con un área específica para proporcionar tratamiento psicológico y legal a las mujeres universitarias violentadas. -En específico no conozco, pero me parece que los recursos humanos que tiene la universidad dan para ello. Estoy pensando en los centros que tiene la unidad académica de psicología. Pero en específico para violencia de género no lo conozco. -No. Creo que no existe en lo específico. Si hay espacios para brindar acompañamiento o atención psicológica, pero no es en específico para universitarias que vivieron violencia de género. También se tendría que trabajar en ello. -No existe un espacio específico. Los que existen está también para atender y recibir todo tipo de atención en cualquier problemática. -A mí me lo ofrecieron a través de la Defensoría universitaria, pero no es específica para la mujer, es en general para los universitarios.
Centro de Aprendizaje y Servicios Estudiantiles	Dependencia Universitaria que brinda programas académicos y asistenciales a la comunidad Universitaria buscando abatir el rezago, reprobación y deserción.	-Legal no sé, pero psicológico se supone que esta el CASE, mientras no haya perspectiva de género en la gente que atiende a las chicas no vamos a llegar a ningún lado. -Sí, en el CASE. -Sé que existen estos centros que facilita la Unidad Académica de psicología. Entiendo que hay varios y pueden ir por atención psicológica gratuita y/o muy económica.

Áreas de atención no exclusivas	Exclusivo: Único, solo, excluyendo a cualquier otro (RAE, 2021). Por lo tanto, áreas de atención no exclusivas se refiere a que no existen espacios específicos o únicos.	-Sí existe, pero no se le ha dado esa finalidad. -Justo eso están trabajando en el área de psicología.
Casa de la Mujer Universitaria	Lugar que pertenece a la UAZ y se proporcionan distintos servicios a las universitarias	-Sí, se llama Centro Integral para la Atención a la Violencia que está en el Campus, se llama Casa de la Mujer Universitaria y ahorita está trabajando a través (inaudible).
Importancia que la UAZ cuente con especialistas que brinden atención específicamente a mujeres violentadas		
Subcategoría	Definición	Condiciones actuales
Especialistas con perspectiva de género	<p>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 por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos.</p> <p>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 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 seres humanos (INMUJERS, 2007).</p> <p>Una persona especialista en perspectiva de género es un o una profesionalista que cuenta con las anteriores características.</p>	<p>-Consideramos fundamental que la Universidad Autónoma de Zacatecas cuente con un área que brinde atención inmediata y confidencial a las mujeres víctimas de violencia, a fin de que no sean culpabilizadas, estigmatizadas, reprimidas, reprendidas, revictimizadas, ni responsables de comprobar la violencia sufrida sino por el contrario que se les brinde toda la atención médica, psicológica, educativa, legal y social correspondiente.</p> <p>-Sí me parece que es importante, de hecho, las instituciones de Zacatecas, el nicho de donde han salido estas personas profesionistas es la universidad.</p> <p>-Sí, es necesario. Si debe de existir un área específica que atienda las violencias en contra de las universitarias.</p> <p>-Sí, porque también cuando las mujeres hemos sido víctimas lamentablemente viene la parte del prejuicio, están juzgando, emitiendo juicio de que probablemente una fue la culpable y falta empatía de parte de las personas que están ofreciendo la ayuda hacia la víctima.</p> <p>-No solamente que cuente con especialistas, sino que también sea algo prioritario la creación de programas académicos para la formación de recurso humano que pueda dotar tanto a las instancias externas, instancias gubernamentales o instancias externas que también atienden violencia de género y violencia sexual, como a la propia universidad, que sea una formadora de recurso humano.</p> <p>-Por supuesto, creo que es importante, porque hay que empezar por apoyar psicológicamente a las mujeres en muchas etapas, antes de que ocurra para que ellas sepan cómo reaccionar, cómo defenderse mientras están ellas pasando el proceso en el que están denunciando una situación de acoso, y después, ya cuando se resolvió que ellas también tengan esas herramientas emocionales para enfrentar las situaciones que vivieron, trabajar la situación que vivieron, para superar la situación que vivieron. Yo creo que sí, son como apoyo en todas las partes desde como una acción preventiva hasta ya una acción curativa, de curar a las afectadas.</p>

		<p>-Sí, porque se nos olvida que la academia no está peleada con la violencia.</p> <p>-Es necesario. Cien por ciento. El que haya surgido el #MeTooUAZ habla mucho de la ineficacia de las autoridades en la UAZ, de las omisiones, del desinterés, y de la ignorancia en el tema.</p> <p>-Sí, se necesitan especialistas en temas de mujeres, de violencia y como ayudarlas a superar ese trauma. Es necesario para que ellas puedan continuar con su desarrollo dentro de la universidad.</p>
Existen	Existir: Haber, estar, hallarse (RAE, 2021).	<p>-Sí, es muy importante. Creo que en la Coordinación de Equidad y Género les dan asesoría psicológica, legal no sé porque se supone es legal dentro de las leyes universitarias, pero no sé qué tan legal sea afuera.</p> <p>-Ya la tenemos.</p>

Fuente: Elaboración propia

La mayoría de las personas entrevistada desconoce la existencia de espacios especializados en la atención psicológica y legal para mujeres que han vivido violencia al interior de la UAZ. Algunas otras han señalado al CASE (Centro de Aprendizaje y Servicios Estudiantiles) como centro de atención sobre todo por cuestiones de tipo psicológico. Por otra parte, se tiene el conocimiento de que las autoridades de la Unidad Académica de Psicología se encuentran trabajando en la creación de espacios específicos para proporcionar atención a mujeres víctimas de violencia. Solamente una persona señaló la existencia del Centro Integral para la Atención a la Violencia, el cual sería el espacio para brindar atención psicológica y legal exclusivamente a las mujeres violentadas, pero la mayoría desconoce su existencia.

En cuanto a la importancia de contar con profesionistas que se especialicen en la atención psicológica y legal de mujeres violentadas, la totalidad de las personas entrevistadas están de acuerdo. Se considera vital que la universidad sea capaz de brindar atención integral con perspectiva de género y apegada a derechos humanos. En contraste, se señala que ya se cuenta con especialistas que se apegan a las características mencionadas y que es a través de la Coordinación de Equidad entre los Géneros que se proporciona este servicio, sin embargo, se desconoce si es o no verídico.

Categoría: Casos específicos (CE)

Tabla 9

Casos específicos (CE)

Subcategoría	Definición	Condiciones actuales
Misoginia	<p>Se conceptualiza como la tendencia ideológica y psicológica de odio hacia la mujer, que se manifiesta en actos violentos y crueles contra ella por su género. Patológica o no, se le considera un comportamiento de desprecio hacia las mujeres característico de sociedades donde el rol de la mujer está supeditado al hogar y a la reproducción. Implica una aceptación del machismo, que establece rígidas reglas de conducta a las mujeres, las cuales deben cumplir so pena de ser culpadas por la sociedad, dada la mayor credibilidad que goza el hombre en este tipo de sociedades. Suele fundamentarse en un esquema religioso que apoya este sistema de valores (Alfaro, et al., 2017).</p>	<p>-Denunciaron que un docente se refería a ellas con expresiones de discriminación, hostigamiento y acoso en contra de dichas mujeres estudiantes. Además de recibir miradas lascivas, expresiones de naturaleza sexual, comentarios machistas que denigran a las mujeres, agresiones directas verbales y físicas. También este docente aseveró que las mujeres no tienen las mismas capacidades lingüísticas que los varones, que no sirven para nada, que sólo hacen denuncias para llamar la atención o bien, que deben soportar y normalizar conductas de acoso en su contra. En el caso específico se emitió una recomendación.</p> <p>Asimismo, se emitió una recomendación hacia otro docente de la Unidad Académica de Psicología por haberse acreditado el uso de un lenguaje discriminatorio y sexista, y por violencia contra las estudiantes, contribuyendo a fomentar un discurso patriarcal, en donde colocan a los hombres por encima de las mujeres y no respetan la dignidad humana de las mujeres.</p>
Casos mediáticos	<p>Mediático: Perteneciente o relativo a los medios de comunicación (RAE, 2021). Casos mediáticos: historias que han estado en medios de comunicación.</p>	<p>-Tristemente lo que se sabe es lo que ha salido a la luz pública.</p>
Violencia sexual	<p>Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la Víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto, y cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres (LGAMVLV, 2015, p.3)</p>	<p>-Tenemos muchísimos, por ejemplo, en la escuela de medicina, en ingeniería, en derecho, pero de acompañar, hace poco a una chica de ingeniería que fue violada por un compañero en contubernio con sus compañeras, algunas compañeras y compañeros en una fiesta, estuvo grave el asunto, pero ya afortunadamente ya va para la orden de aprensión ese asunto que fue entre compañeros.</p>
	<p>Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en</p>	<p>-Recuerdo el caso de compañeras de la unidad de artes que denunciaron a un docente y en este caso si fue como muy alarmante porque fueron muchas alumnas y alumnos los que acusaban a su maestro de violencia.</p> <p>-El que tengo más fresco es el del docente de la Unidad Académica de Artes. Y no sólo porque hasta ahora se haya hecho público su caso, sino porque ya tiene varios años: que yo recuerde desde que entró, no recuerdo la fecha exacta, empezó... se supo que acosaba a las alumnas, se supo que</p>

Violencia laboral y docente	un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad (LGAMVLV, 2015, p. 4).	abusaba de su posición de poder, también por el respaldo del docente que era el director de la unidad en su tiempo. Sé que hubo algunos otros fuertes y a raíz de ellos se empezó a hablar de un protocolo. -Otro caso muy mediático es el del docente de Artes; ahí era en todos los grupos que él tenía. Aunque los señalamientos eran por negligencia docente, por violencia escolar, en el proceso se fueron aportando elementos de violencia sexual grave, de hostigamiento, de acoso, y sobre todo ya de violencia sexual donde sí había más que hostigamiento presión para que las estudiantes cediesen a tener relaciones sexuales a cambio de tener calificaciones. -Conozco varios casos de profesores que violentan a alumnas. Son ignorados los casos cuando se denuncian.
Tendederos de denuncia	Medio de expresión y denuncia de acoso contra las mujeres en instituciones de educación media y media superior públicas y privadas (Proceso, 2021)	-Recuerdo bien los tendederos hace un par de años , que varias compañeras se pusieron de acuerdo para poner tendederos en las unidades academias , eso fue replicado se hizo un efecto domino, empezó en una unidad académica me parece que en Derecho o en o en Letras y empezó a replicarse en otras unidades, entonces eso me parece que fue como una forma de las alumnas de decir "ya basta, estamos cansadas" y era un mecanismo muy accesible para ellas, muy fácil de ejercer y también en el que se sentían acompañadas entre ellas para hacerlo.
Violencia física	Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas (LGAMVLV, 2015, p. 3).	-Hay muchos, pero uno que me impactó en Preparatoria 2, fue un novio que le pegó a la novia, afuera del salón. -Al parecer subió la pareja y de repente se escuchó como una discusión. Cuando yo giro empiezo a ver que se dan como de manos y el muchacho le dio un golpe a la muchacha. Todos nos quedamos sorprendidos, yo salgo, y justamente en el grupo estaba la mejor amiga de la chava en cuestión. La morrita sale y cuando se le va al tipo, el morro también le pego con puño cerrado. Cuando yo salgo a separar sale también otro docente. Esa fue una situación que a mí me causó mucho impacto.
Caso específico	Testimonio de víctima de violencia en la UAZ.	-Fui víctima de la pareja sentimental de la responsable del programa y lo han encubierto.
Acoso y hostigamiento sexual	El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio	-El caso de Odontología con el docente Lumbreras. Se le acreditó que efectivamente, estaba hostigando sexualmente a una estudiante. Y, en lugar de sancionarle, le dieron la salida dilatoria.

	abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos (LGAMVLV, 2015, p. 5).	
Sin declaración	Declarar: Manifiestar, hacer público (RAE, 2021) Sin declaración: No se manifiesta.	-No puedo hablar de casos, uno de los elementos fundamentales del protocolo es confidencialidad.

Fuente: Elaboración propia

Los casos específicos que recuerdan las entrevistadas son aquellos que retomaron los medios de comunicación, y que fueron exhibidos en los tendedores de denuncias en varias Unidades Académicas de la UAZ.

Una de las expertas habló sobre dos casos en los que se han emitido recomendaciones por parte de la Comisión Estatal de Derechos Humanos. Ambos tienen que ver con docentes que presentan comportamientos misóginos y violentos al expresarse con lenguaje machista y discriminatorio, y, hostigar sexualmente a las alumnas. Existe un caso del que se habló con frecuencia durante las entrevistas, se trata de un profesor de la Unidad Académica de Artes, el cual cometió actos de violencia sexual, psicológica, y, discriminación, también se sabe que exigía a alumnas y alumnos, depósitos económicos a su cuenta personal. Se mencionó la violación sexual de una alumna de ingeniería, la cual se llevó a cabo en complicidad de alumnas y alumnos. La joven violentada hizo la denuncia correspondiente y ya existe orden de aprehensión. Un hecho de violencia física, se presentó en preparatoria, un joven golpeo a una alumna, se menciona que ambos mantenían una relación afectiva. En la unidad Académica de Odontología se denunció a través de tendedores a un profesor por hostigamiento sexual. Se cuenta con el testimonio de una mujer que fue violentada sexualmente por la pareja sentimental de una directiva, y el violentador ha sido protegido.

Categoría: Acciones que hubiera emprendido en caso de ser violentada (AHEV)

Tabla 10

Acciones que hubiera emprendido en caso de ser violentada (AHEV)

Subcategoría	Definición	Condiciones actuales
Denuncia	Documento en que se da noticia a la autoridad competente de la comisión de un delito o de una falta (RAE, 2021).	<p>-Desde luego hubiera interpuesto las denuncias correspondientes al interior de la propia Universidad Autónoma de Zacatecas, pero también al exterior, como en la Fiscalía General de Justicia del Estado de Zacatecas, y en la propia Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas y ante instancias jurisdiccionales competentes para presentar las denuncias por daño moral, o lo que correspondiera conforme al tipo de agravio cometido.</p> <p>-La acción de la denuncia, es lo principal.</p> <p>-Ahora, que vuelvo a estar en la universidad, que tengo una forma de pensar distinta, que sé cuáles son mis derechos, que sé que hay más herramientas, no herramientas en la universidad, pero sí que sé que puedo acercarme a ciertas compañeras o quizás a ciertas docentes... la cosa sería distinta. Probablemente mi primera reacción sería defenderme a título personal y dependerá de la gravedad del asunto quizá ya procedería con las autoridades; pero pues así que sería muy alentador, la verdad no... porque yo he visto cómo es.</p> <p>-En este momento, las violencias que he vivido, sobre todo la violencia institucional, he transitado los procedimientos ante las instancias internas y, en algunos casos, también ante las instancias externas.</p> <p>-En los casos que nosotras hemos acompañado y que hemos ido hasta las últimas consecuencias, hemos agotado todas las instancias, porque desde el Consejo, Rectoría, las diferentes oficinas que supuestamente atienden y supuestamente están para acompañar situaciones de violencia de género; hemos agotado todo. la ley del trabajo, el sindicato, la parte administrativa.</p>
Coordinación de Igualdad entre los Géneros	Área que tiene el objetivo es atender las desigualdades que se presentan en los diferentes espacios de la UAZ y que afectan el desarrollo personal de la comunidad universitaria. (Coordinación de Igualdad de Géneros, 2017).	-En principio acudiría a la coordinación de equidad de género y probablemente acudiría a la Defensoría Universitaria.
Manifestarse	Declarar, dar a conocer (RAE, 2021).	-Lo que hemos hecho es alzar la voz, definitivamente alguien va a escuchar.
		-Mi única solución fue alejarme. Y con la educación que yo tengo y con las herramientas a mi alcance... alejarme y punto.

Autocuidado	Acción de cuidar de la integridad de una misma.	<p>-En ese momento no tenía la información que tengo ahora, no había instancias que pudieran apoyar, y en ese momento no me quedó más que lo que han hecho muchas mujeres: buscar una ruta de autocuidado y seguir adelante.</p> <p>-Entre las compañeras de acompañarnos al baño, acompañarnos a la casa, los compañeros a veces nos cuidaban para que el profesor no se pasara, pero no sabías qué hacer o qué acciones tomar</p>
Impunidad	Que queda sin castigo (RAE, 2021).	-En mi caso presente la queja ante el Sindicato del Personal Académico de la Universidad, sin embargo, no se hizo caso a mi queja, querían que llevara evidencias, fotos, videos en donde él estuviera realizando este tipo de comportamientos.
Discriminación	Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia (LFPED, 2018, p.p. 1-2).	-He sido violentada en la UAZ, por asuntos de discriminación y por supuesto que siempre he pintado raya. He sido discriminada siempre. En este mismo momento no tenemos recursos para echar a andar los proyectos de mujeres, entonces eso es una forma de discriminación.

Fuente: Elaboración propia

La denuncia es una variable recurrente en la subcategoría AHEV, las entrevistadas señalan que, de haber sido víctimas de violencia en la UAZ, hubieran realizado las denuncias correspondientes ante las autoridades universitarias y las estatales como la FGJEZ y la CEDH. Existen declaraciones de quienes han experimentado la violencia de forma real, y, ha llevado a cabo los procesos legales dentro y fuera de la universidad.

Se menciona la posibilidad de recurrir a la Coordinación de Igualdad entre los Géneros para realizar la denuncia correspondiente. La acción del autocuidado fue lo implementaron algunas de las entrevistadas que realizaron sus estudios en la UAZ.

Existen denuncias que se han realizado ante el Sindicato del Personal Académico de la Universidad, y no han sido atendidas, así lo señaló una mujer víctima de violencia. También se han presentados casos de discriminación sistemática, al restringir y excluir del presupuesto económico de la universidad al área de Igualdad entre los géneros, fue lo que declaró una de las expertas entrevistadas.

Eje temático 2: El movimiento #MeTooUAZ

Con esta unidad categórica se busca conocer la opinión de las personas entrevistas sobre el movimiento #MeTooUAZ; si consideran o no que la violencia hacia las mujeres se hizo visible a partir de este movimiento en redes sociales; conocer si el #MeTooUAZ impactó en las autoridades universitarias y las obligó a replantear el tema de la atención contra la violencia hacia las mujeres universitarias; conocer por qué fue cerrado el portal de denuncia y saber si es necesario su reapertura.

Categoría: Razones y finalidad del #MeTooUAZ (RFMTUAZ)

Tabla 11

Razones y finalidad del #MeTooUAZ (RFMTUAZ)

Subcategoría	Definición	Condiciones actuales
		<p>-El objetivo pudo haber sido como un espacio para hacer público los casos de violencia contra las mujeres al interior de la Universidad Autónoma de Zacatecas.</p> <p>-Poner en evidencia a todas las personas agresoras; a quienes han vulnerado a mujeres desde cualquier categoría universitaria, yo no veo otro objetivo.</p>

<p>Visibilización de la violencia</p>	<p>Hacer visible artificialmente lo que no puede verse a simple vista (RAE, 2021)</p>	<p>-Hacer denuncia de acciones violentas, de acoso sexual, de acoso escolar, de abusos físicos que ha habido al interior de las unidades académicas.</p> <p>-Evidenciar a los agresores</p> <p>-Visibilizar todo este tipo de violencias que no nos quedáramos calladas.</p> <p>-La primera finalidad era hacer visible que sí había un gran problema en la Universidad de acoso y hostigamiento sexual, que no estaba atendido y que era algo generalizado.</p> <p>-Nosotras siempre hemos creído que para darle atención a un problema lo primero que hay que hacer es hacerlo visible, y fue lo que ellas hicieron; después de hacerlo visible, como comunidad universitaria, tomar consciencia de ello.</p> <p>- Visibilizar la violencia y en su caso generar esas redes de acompañamiento de los casos.</p> <p>-Crear una plataforma para alzar la voz, ya que la universidad como muchas otras instituciones no abre puertas ni escenarios para que las víctimas digan "Ey, aquí estoy; esto me pasó a mí".</p> <p>El portal del #MeTooUAZ fue importante en ese momento para visibilizar esta problemática, considerando que los espacios de expresión públicos siempre son trascendentales y los cuales surgen ante la ausencia de mecanismo institucionales.</p> <p>-Definitivamente porque visibiliza,</p> <p>-Era necesario porque fue la herramienta que se encontró en ese momento para darle visibilidad a esta problemática con la que se pueden identificar muchas de las mujeres de la comunidad universitaria. Y porque no está haciendo atendida.</p> <p>-Todas necesitamos hablar sobre los casos que hemos vivido en la universidad y que todas sepan quiénes han sido y cuidarnos de esas personas.</p> <p>-Más allá del portal yo diría que, sí es necesario.</p> <p>-Sí es necesario cualquier foro, cualquier espacio que permita una denuncia de esta naturaleza, es indispensable.</p> <p>-Ayudo bastante a pesar de que no sabíamos quién era o quién lo manejaba o para qué lo quería. Sí visibilizo mucho.</p> <p>-Sí hizo que se movilizara todo me pareció un poco peligroso, pero de que ayudo a que se movilizara, a que se hiciera, se escuchara, incluso a que exalumnos que fueron acosadores estaban asustados con eso</p>
		<p>-Lo que veo interesante y me gusta mucho es ver que las niñas se animan, aunque sea de manera anónima a escribir a decir lo que está sucediendo.</p> <p>-El MeToo es una expresión de impotencia, de coraje, de hartazgo.</p>

Forma de expresión	Especificación, declaración de algo para darlo a entender (RAE, 2021)	<p>El MeToo es una manifestación de desigualdades que ya habíamos manifestado.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sí, si era necesario. Abrió el silencio de muchas estudiantes, sin temor a dudas se permitieron sacar todo lo que sentían. - Era como una lucecita de auxilio para muchas chavas que yo creo que hasta la fecha no se han animado a hablar ese portal fue como una vía de catarsis para las chicas. Y era súper necesario. Para ellas y para las demás, porque hay víctimas que a ciertas alturas de su situación dicen "A mí ya no me interesa por mí, pero si con mi historia puedo ayudar o prevenir a alguien más, bien". -Era un portal de ayuda hacia las mujeres en donde podían ellas expresar lo que estaban viviendo sin tanto prejuicio, porque es otra de las razones o retos a los que nos enfrentamos las personas que estamos viviendo este tipo de violencia, el prejuicio de los demás compañeros de trabajo.
Tintes políticos	<p>Teñir: Dar a algo un carácter o apariencia que no es el suyo propio, o que lo altera (RAE, 2021).</p> <p>Político: Actividad de quienes rigen o aspiran a regir los asuntos públicos (RAE, 2021).</p> <p>Tintes políticos: con carácter de asunto político.</p>	<p>-Nosotras sentimos esas páginas en especial como hechas para golpear a ciertos profesores, entonces, nosotras dijimos que no les pasaran información, no compartan testimonios, porque no sabemos a quiénes les están pasando esa información. Qué bueno que estén contando, que estén haciendo, pero en esas páginas de MeToo no sabemos quiénes son.</p>
No es novedoso	<p>Novedad: Cosa nueva (RAE, 2021).</p> <p>No novedoso: No es nuevo, ya existe.</p>	<p>-Está encontrada, está en conflicto. Incluso lo hemos hablado con varias compañeras. A veces visibilizar o generar el tendadero o las denuncias anónimas o como la lista negra, esto no es nuevo, se ha gestado desde tiempo atrás.</p>
Alternativa de ayuda	<p>Alternativa: Opción entre dos o más cosas (RAE, 2021).</p> <p>Ayudar: Auxiliar, socorrer (RAE, 2021).</p> <p>Ayuda alternativa: opción de pedir auxilio</p>	<p>-Fue un movimiento importante, dio pie a que muchas buscáramos una alternativa que no únicamente dentro de la universidad había herramientas o vías de acción donde pudiéramos nosotras pedir ayuda.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hay un profesor de prepa 2 que todas se han quejado de él desde antes del MeToo pero cuando salió el MeToo fue cuando fueron muchísimas denuncias. El movimiento sí ayudo bastante. - Sí, es necesario, porque son importantes estos espacios en donde las mujeres se sientan que no van a ser señaladas y estigmatizadas y que pueden presentar una denuncia. Si se sienten amedrentadas, si se sienten que no pueden darle la cara a su agresor porque están bajo amenaza o tienen miedo de las consecuencias familiares o escolares que pueda tener esa denuncia, creo que es importante que exista un espacio en donde ellas puedan hacerla sin que se sientan amedrentadas. - Pues se puede seguir usando a partir del portal de la coordinación. <p>Por supuesto si yo tuviera quien se dedicará a eso, pues aquí está el portal, aquí esta esto.</p>

Fuente: Elaboración propia

Para la categoría de análisis RFMTUAZ se realizó la agrupación de las preguntas 8,9 y 15 del cuestionario de la entrevista (8. ¿Cuál es su opinión sobre el movimiento “#MeTooUAZ” ?; 9. ¿Cuál cree que haya sido la finalidad de crear el portal #MeTooUAZ?; ¿Cree que el portal del #MeTooUAZ era necesario? ¿Por qué?), ya que las preguntas tienen la finalidad de conocer si el movimiento permitió visibilizar la violencia contra las mujeres universitarias.

El movimiento en redes sociales #MeTooUAZ visibilizó el problema grave de violencia contra las mujeres que se gesta en la universidad. Fue un detonante mediático que atrajo la atención de la sociedad ya que se hicieron públicos varios casos de violencia. Permitió que las mujeres se sintieran identificadas y se dieran las denuncias anónimas contra profesores. Se puso en evidencia a aquellos profesores, directivos o compañeros que durante largo tiempo han utilizado su posición de poder para violentar a mujeres. El movimiento se volvió una forma de expresión en el que se exponía la impotencia, el coraje, y el hartazgo de las mujeres ante las múltiples prácticas violentas que han vivido durante su estancia en la universidad.

La movilización en redes sociales se dio como una alternativa de expresión en contra de los violentadores. Al mismo tiempo se presentó la sospecha de que el #MeTooUAZ se hubiera creado con finalidad políticas y atacar a profesores en específico.

Categoría: Visibilización de la violencia contra las mujeres (VVCM)

Tabla 12

Visibilización de la violencia contra las mujeres (VVCM)

Subcategoría	Definición	Condiciones actuales
		-Dando a conocer casos de violencia contra las mujeres en distintas unidades académicas que la sociedad desconocía.

<p>Visibilización</p>	<p>Hacer visible artificialmente lo que no puede verse a simple vista (RAE, 2021)</p>	<p>-Sí, sin duda, y más porque tiene eco con todo ese referente internacional del MeToo. Ese tipo de acciones ayuda a visibilizar la violencia.</p> <p>-No quiere decir que el movimiento MeToo haya descubierto el hilo negro de las violencias, no es así, pero lo que sí hace el movimiento MeToo es visibilizar el número tan grave que existe de violencia dentro del ámbito universitario. Es importante porque pensábamos a lo mejor que eran casos aislados, que nunca lo son, la violencia nunca es aislada.</p> <p>-Sí ayudó a hacer visible esta problemática. A través de las redes sociales empezamos a ver que muchas personas, muchas mujeres eran violentadas de una u otra manera.</p> <p>-Dándoles cámara, poniendo el foco en esos problemas, poniendo la atención de medios de comunicación, de redes en el problema. Si ayudó a que voltearan a ver qué era lo que estaba pasando y a que las autoridades opinaran, a que el rector tuviera que emitir una opinión pública, a que los directores de unidades académicas tuvieran que dar una opinión pública. Esos pronunciamientos públicos ayudan a que se visibilice y a dejar un testimonio, un precedente.</p> <p>-Sí, y no fue de una forma muy bonita. Sí, porque ya era justo que se potencializaran estas voces.</p> <p>-Sí, todo ayuda. Hasta que una persona denuncie en sus redes sociales nada más ella solita, eso ayuda. Porque si cinco universitarias se sienten identificadas o se animan también a hablar, o incluso si a raíz de una denuncia individual otra se anima a seguir sus pasos, ya ganamos. Entonces sí, sirvió mucho; podría servir más, pero no todo depende de nosotras.</p> <p>-El portal del #MeTooUAZ fue importante en ese momento para visibilizar esta problemática, considerando que los espacios de expresión públicos siempre son trascendentales y los cuales surgen ante la ausencia de mecanismo institucionales.</p> <p>-Sí, definitivamente porque visibiliza.</p> <p>-Sí era necesario porque fue la herramienta que se encontró en ese momento para darle visibilidad a esta problemática con la que se pueden identificar muchas de las mujeres de la comunidad universitaria. Y porque no está haciendo atendida.</p> <p>-Sí, porque todas necesitamos hablar sobre los casos que hemos vivido en la universidad y que todas sepan quiénes han sido y cuidarnos de esas personas.</p> <p>-Sí es necesario cualquier foro, cualquier espacio que permita una denuncia de esta naturaleza, es indispensable.</p> <p>-Sí ayudo bastante a pesar de que no sabíamos quién era o quién lo manejaba o para qué lo quería. Sí visibilizo mucho.</p> <p>-Sí, si era necesario. Abrió el silencio de muchas estudiantes, sin temor a dudas se permitieron sacar todo lo que sentían.</p>
-----------------------	---------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>- Sí, porque era un portal de ayuda hacia las mujeres en donde podían ellas expresar lo que estaban viviendo sin tanto prejuicio, porque es otra de las razones o retos a los que nos enfrentamos las personas que estamos viviendo este tipo de violencia, el prejuicio de los demás compañeros de trabajo.</p> <p>-Las autoridades Universitarias han visibilizado que esta problemática es profunda y que se requiere implementar protocolos de prevención, atención, sanción y erradicación en los casos de violencia contra las mujeres. Además, que debe de haber procedimientos claros, transparentes y efectivos para atender e investigar este tipo de denuncias y contar con los estándares internacionales, llevando a cabo investigaciones serias, imparciales y objetivas respecto a estos casos. Y también sanciones efectivas a los perpetradores de estos casos de violencia, además de las medidas necesarias para reparar a las víctimas por los daños causados.</p> <p>-Impacta en el momento en que se está poniendo el acento en un problema grave que sucede dentro de las instituciones, dentro de las aulas, dentro de los espacios administrativo o de toma de decisión. Las autoridades deben tomar cartas en el asunto y para tomar cartas en el asunto deben de generar acciones de prevención, acciones de atención, es decir, se tienen que desarrollar manuales o protocolos de atención a estas violencias; de investigación a las violencias que se están viviendo dentro de la universidad y por supuesto tiene que ir acompañado de medidas de sanción a las personas que cometan estas agresiones, porque si no existen estos casos de sanción a los agresores se manda un mensaje erróneo, de que existe impunidad dentro de la universidad y que no se van a tomar en cuenta las violencias que se están denunciando. Si debe de tener un impacto en las autoridades para que tomen cartas en el asunto y volteen a ver una problemática que no puede invisibilizarse, no puede minimizarse porque es un asunto sumamente grave.</p> <p>-Creo que les hizo ver que se necesitan mecanismos para la erradicación de la violencia al interior de la universidad. Que tenemos una comunidad que tiene que estar reglamentada, que hay formas de interacción social que hay que reglamentarse.</p> <p>-El impacto que tuvo fue muy grande, tan grande que se hizo algo al respecto, aunque falta mucho por hacer, pero se visibilizo la problemática y eso ya es un gran avance.</p>
Efecto mediático	<p>Efecto: Aquello que sigue por virtud de una causa (RAE, 2021)</p> <p>Mediático: Perteneiente o relativo a los medios de comunicación (RAE, 2021).</p> <p>Efecto mediático: aquello que se implementa después de estar en medios de comunicación.</p>	<p>-Yo creo que, si les movió el tapete un rato, pero, es un rato.</p>

Fuente: Elaboración propia

Para la presente categoría (VVCM), se llevó a cabo la agrupación de las preguntas 10 y 11 del cuestionario de la entrevista (10. ¿Cree que la violencia había permanecido invisibilizada, hasta antes del “#Me TooUAZ? ¿Por qué?; 11. ¿Considera que el “#Me TooUAZ” ayudó a visibilizar la violencia contra las mujeres universitarias? ¿De qué forma?), ambas preguntas cumplen con la finalidad confirmar o rechazar la hipótesis de saber si el #MeTooUAZ se tradujo en detonante para visibilizar la violencia contra las mujeres de la Universidad Autónoma de Zacatecas, ya que antes de éste, no había sido atendida.

El impacto causado por el movimiento #MeeTooUAZ en las autoridades universitarias ha logrado principalmente la visibilización de un problema real y preocupante que afecta a un gran porcentaje de la comunidad universitaria y que no ha sido atendido adecuadamente conforme a lo establecido en las normas internacionales y nacionales. Las autoridades han podido identificar la necesidad de implementar mecanismos de atención, prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres, así como alternativas para reparar el daño causado a las víctimas. Otro aspecto que se ha logrado es la creación de redes de apoyo por parte de la Coordinación de Equidad entre los Géneros.

Existen otras opiniones que señalan un impacto mediático, el cual se vio reflejado en acciones improvisadas, se habla de la firma de un convenio con la Comisión de Derechos Humanos y el evento Cero Tolerancia a la Violencia, los cuales no ha tenido impacto real en contra de la violencia hacia las mujeres.

Hay quienes puntualizan que el #MeTooUAZ no tuvo ningún impacto, pues se continúa replicando practicas machistas, como el caso específico en el que se reunió el rector Rubén Ibarra, el secretario académico y otros funcionarios de la universidad, para solicitar a una mujer víctima de violencia, que desistiera de la demanda interpuesta en contra de un funcionario, lo que deja en claro la intención de seguir encubriendo a los agresores.

Las formas específicas en que el #MeTooUAZ ayudó a hacer visible la violencia de las que son víctimas las mujeres de la comunidad universitaria, fueron

principalmente las denuncias públicas a través de las redes sociales Twitter y Facebook, ya que los medios de comunicación locales y nacionales dieron cuenta de ello, obligando a las autoridades a hacer declaraciones públicas sobre el

Categoría: Impacto en las autoridades universitarias (IAU)

Tabla 13

Impacto en las autoridades universitarias (IAU)

Subcategoría	Definición	Condiciones actuales
<p>Generación de acciones y mecanismo contra la violencia</p>	<p>Protocolo y reglamento específicos para atender, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres universitarias.</p>	<p>-Las autoridades universitarias han visibilizado este tipo de violencia y han iniciado el proceso de implementación de mecanismos que permita prevenir, atender y sancionar este tipo de violencia.</p> <p>-MeToo le da un sentido a la forma como trabajamos las autoridades, en este caso a las universidades para que atiendan de manera inmediata. Si tiene impacto y ese impacto tiene que ser siempre generando las acciones para prevenirla, atenderla y sancionarla.</p> <p>- Las autoridades Universitarias han visibilizado que esta problemática es profunda y que se requiere implementar protocolos de prevención, atención, sanción y erradicación en los casos de violencia contra las mujeres. Además, que debe de haber procedimientos claros, transparentes y efectivos para atender e investigar este tipo de denuncias y cumplir contar con los estándares internacionales, llevando a cabo investigaciones serias, imparciales y objetivas respecto a estos casos. Y también sanciones efectivas a los perpetradores de estos casos de violencia, además de las medidas necesarias para reparar a las víctimas por los daños causados.</p> <p>-Impacta en el momento en que se está poniendo el acento en un problema grave que sucede dentro de las instituciones, dentro de las aulas, dentro de los espacios administrativo o de toma de decisión. Las autoridades deben tomar cartas en el asunto y para tomar cartas en el asunto deben de generar acciones de prevención, acciones de atención, es decir, se tienen que desarrollar manuales o protocolos de atención a estas violencias; de investigación a las violencias que se están viviendo dentro de la universidad y por supuesto tiene que ir acompañado de medidas de sanción a las personas que cometan estas agresiones, porque si no existen estos casos de sanción a los agresores se manda un mensaje erróneo, de que existe impunidad dentro de la universidad y que no se van a tomar en cuenta las violencias que se están denunciando. Si debe de tener un impacto en las autoridades para que tomen cartas en el asunto y volteen a ver una problemática</p>

		<p>que no puede invisibilizarse, no puede minimizarse porque es un asunto sumamente grave.</p> <p>- Creo que les hizo ver que se necesitan mecanismos para la erradicación de la violencia al interior de la universidad. Que tenemos una comunidad que tiene que estar reglamentada, que hay formas de interacción social que hay que reglamentarse.</p> <p>-El impacto que tuvo fue muy grande, tan grande que se hizo algo al respecto, aunque falta mucho por hacer, pero se visibilizo la problemática y eso ya es un gran avance.</p>
<p>Implementación de acciones</p>	<p>Implementar: Poner en funcionamiento o aplicar métodos, medidas, etc., para llevar algo a cabo (RAE, 2021). Acciones: Ejercicio de la posibilidad de hace (RAE,2021). Implementación de acciones: Aplicar un método para hacer posible algo.</p>	<p>-Hay un replanteamiento de atenderlo. La universidad sí ha hecho cosas, pero necesitamos todas las personas que estamos involucradas en la universidad y fuera de la universidad.</p> <p>-Sí, y se lo siguen replanteando. No sé qué pasó en cuestiones académicas que replanteó esta maestría de género, después vino el apoyo de la Secretaría de las Mujeres; vinieron los cursos de acompañamiento y capacitaciones a los docentes, en donde yo fui parte. Pero el impacto es inmediato, está bien, hay que levantar la llamarada, pero que siga gestándose y que este en caliente todo, pero a largo plazo. De nada sirve una acción inmediata sino tiene consecuencias mediatas y a largo plazo, que eso es lo que estamos buscando.</p> <p>- Yo creo que sí. Se empezó a hablar de eso en los medios de comunicación, por ejemplo, recientemente en la campaña de la rectoría se estuvo hablando del tema, se estuvo mencionando continuamente en los debates que había con los maestros de las unidades académicas, en los medios de comunicación se planteaba la pregunta. Yo creo que sí ha servido para hacer visible que si hay un problema y que tiene que resolverse.</p> <p>-A partir de esto se hace un evento como en octubre de hace dos años donde Equidad y género presenta y creímos que iban a presentar el protocolo, porque así nos dijeron -vamos a entregar el protocolo-; pero en realidad lo que presentaron fue el convenio con Derechos Humanos.</p> <p>-A las autoridades sí les movió, al grado de decir -si pongo a este aquí me lo van a tumbar-, porque es acosador, violador y tiene un historial. Al menos ahí le tocaron un poquito. Fue como espérense, aguanten tantito y vemos cómo lo movemos. Creo que, dentro de ese poquito, hubo una pisca de justicia, que eso es lo que buscamos y es lo que nos tiene conscientes de que se está haciendo algo.</p> <p>-En mi caso el MeToo nos agarró en el peor momento, vino la pandemia eso empezó el día 7 de marzo y yo anduve en todas las unidades, cuando quise actuar vino la pandemia, dime, cómo impacta, yo lo único que hice fue como las arañas: hacer redes y me ha funcionado y me va a funcionar bien y vamos a salir adelante porque tengo la convicción de que el colectivo con el que estamos trabajando vamos a incidir.</p>

<p>Aparentan</p>	<p>Aparentar: Manifestar o dar a entender lo que no es o no hay (RAE, 2021).</p>	<p>-De dientes para afuera, no es que realmente sea una actividad importante dentro de la agenda que traen ellos.</p> <p>-Ni siquiera replantear, porque no había mucha propuesta al respecto.</p> <p>-No, porque a pesar de que se pensó en un primer congreso acerca de violencia de género, yo acudí y estuvieron muy bien los ponentes, pero por mi experiencia yo veo que a veces queda más en palabras que en el hecho.</p> <p>- ¿Qué les obligó a hacer?: tomar acciones, pero que fueron paliativas o de contención porque no tienen una planeación, acciones ni estrategias para ello. La declaratoria de Cero Tolerancia a la Violencia por parte de la anterior administración, la campaña de Di No al Acoso, son solamente discursivas, no hay acciones ni estrategias continuas ni permanentes que de verdad permitan que estas propuestas causen un impacto en la comunidad universitaria para atender y prevenir la violencia que se vive al interior.</p> <p>-Sí y no. Sí porque hablaron del tema unos días. Pero contadísimos. Pero de fondo no hubo nada. Porque a final de cuentas no hay solución.</p> <p>-Yo creo que, si les movió el tapete un rato, pero, es un rato.</p> <p>-Yo lo sentí, así como -ten para que ya no estén dando lata-. El Cero Tolerancia. que decían, a partir de eso también en los escritos con las niñas les decimos -vas a hacer la relatoría y no se te olvide ponerle que a partir del Cero Tolerancia-. Fue como el único impacto que hubo y después de los chicos de odontología que cerraron y llegó la encargada de Equidad y Género a decir que no era su culpa lo que pasaba, es como la piedrita en el zapato un rato, te la quitan y es como que ya se calmó todo el asunto.</p> <p>-Les puso de frente un problema que habían minimizado, que creían que era un asunto menor y de pronto les explotó en las manos gracias al #MeTooUAZ. Porque fueron las denuncias de forma masiva desde las distintas unidades académicas a varios docentes y, sobre todo, creo que lo que dejó claro es que muchos de ellos eran docentes sistemáticos y reiterativos que estaban siendo protegidos por la propia institución. Eso fue algo que le impactó a la autoridad.</p>
<p>Sin impacto</p>	<p>Impacto: Efecto producido en la opinión pública por un acontecimiento, una disposición de la autoridad, una noticia, una catástrofe, etc. (RAE, 2021). Sin impacto: No crea efecto en la opinión pública.</p>	<p>-Creo que en ninguna forma. Tristemente no.</p> <p>-No le impactó nada porque no les interesa. Y no vi consecuencias. No pudieron terminar un protocolo. O sea. Fue inútil. Pero sirvió para que las mujeres nos diéramos cuenta de que no somos las únicas. Pero de ahí en más...</p> <p>-Creo que no impactó como se pensaría que pudiera haber impactado, en mi situación fue reunir desde el rector, secretario académico y toda la plana mayor de la universidad con el objetivo de presionarme para que desistiera yo de las quejas que había puesto, entonces creo que el movimiento no les dio mayores</p>

		herramientas para actuar, sino que siguieron con el contrario dando una justicia selectiva no a todas las mujeres por igual.
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fuente: Elaboración propia

Para realizar el análisis de la categoría *Impacto del #MeTooUAZ en las autoridades universitarias y el replanteamiento de la atención violencia hacia las mujeres*, se conjuntaron las preguntas 12 y 13 del cuestionario (12. ¿De qué forma cree que el #MeTooUaz impactó en las autoridades universitarias?; 13. ¿Considera que el movimiento #MeTooUAZ orilló a las autoridades universitarias a replantear el tema de la atención contra la violencia hacia las mujeres universitarias? ¿Por qué?), teniendo en cuenta que, si el #MeTooUAZ logró tener impacto en las autoridades, por ende, se debieron implementar acciones o realizar cambios en la atención de la violencia; en el caso contrario de no generar ningún tipo de impacto, no se realizarían acciones en contra de la violencia.

El #MeTooUAZ provocó que las autoridades se dieran cuenta de la urgencia de crear o socializar el protocolo y reglamento en contra de la violencia hacia las mujeres, ya que como anteriormente se mencionó por las entrevistadas, se desconoce su existencia. A partir de la serie de denuncias en el portal del #MeTooUAZ, se reflejó el impacto, puesto que las autoridades realizaron varios eventos institucionales en contra de la violencia, al respecto, algunas de las entrevistadas señalan que fueron acciones improvisadas. Sin embargo, hay opiniones que aseguran que el movimiento no causó impacto en las autoridades, ya que no se realizaron acciones que hayan tenido incidencia para contrarrestar la problemática.

En cuanto al replanteamiento de las acciones en contra de la violencia machista en la UAZ, observan opiniones divididas, se tiene la impresión de que las autoridades iniciaron acciones contra la violencia, pero sin contar con una planeación de modo que no tienen ningún impacto en la comunidad universitaria. Se habla de discursos vacíos e improvisados faltantes de compromisos reales y hechos contundentes. Se considera que el tema de atención de la violencia no es una prioridad. No obstante, otras opiniones mencionan la generación de acciones

y mecanismos para prevenir, sancionar y erradicar la violencia. Así como la impartición de cursos y capacitaciones dirigidas docentes.

Categoría: Desaparición del #MeTooUAZ (DMTUAZ)

Tabla 14

Desaparición del #MeTooUAZ (DMTUAZ)

Subcategoría	Definición	Condiciones actuales
Desconocido	No conocer (RAE, 2021)	<p>-Desconocemos.</p> <p>-No tengo idea, no sé.</p> <p>-No sé quién lo borró. No Tengo información al respecto, pero quien lo haya borrado no estaba de acuerdo con lo que ahí se presentaba, con lo que se decía.</p>
Amenazas de las autoridades	Amenaza: Delito consistente en intimidar a alguien con el anuncio de la provocación de un mal grave para él o su familia.	<p>-Quizá se recibieron amenaza, quizá hubo miedo, quizá hubo temor y quizá se activaron esas redes que te cometo. Pudiera ser uno de los motivos por los cuales se eliminó ese portal. Los medios de comunicación lo informaron, hubo estudiantes o personas que comentaron que ya habían sido identificadas las personas que habían creado este portal y habían recibido amenazas.</p> <p>-Dicen que se llegó a detectar quién era la chica que lo tenía y había sido amenazada</p> <p>-Sé que amedrentaron a las estudiantes, sé que las obligaron a cerrar este portal con acusaciones de que la información que se estaba vertiendo ahí era falsa.</p> <p>-Por el miedo de las autoridades.</p>
Impunidad	Que queda sin castigo (RAE, 2021)	<p>-Porque evidenciaba y ponía el nombre de muchos. No les convenía, es como esta parte de que el que esté libre de historial de esa índole, que tire la primera piedra. No, hay hombre que no esté libre. Y porque esta naturalizado</p> <p>-No por miedo.</p> <p>-Quizás fue por una que otra vaca sagrada. Y por una imagen personal. La verdad no recuerdo qué docente estaba más mencionado, pero sí creo que quizás alguno de los que fueron señalados se acercó al rector o se acercó a alguien y dijo "Es que esto me va a arruinar la vida", porque pasa, o lo negó o lo aceptó y dijo "Ayúdame". Siento que fue</p>

		<p>más como favores personales que por un bien colectivo de la universidad.</p> <p>-Probablemente porque causaba incomodidad a algunas de las autoridades, no quieren visibilizar a lo mejor a la universidad como una de las instituciones públicas que tiene este tipo de problemáticas.</p>
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fuente: Elaboración propia

Dentro de la categoría DMTUAZ, se ubican tres variables, la más recurrente que mencionó el grupo de entrevistadas fue: Amenazas de las autoridades. Se sabe que las autoridades lograron identificar a la persona que creó el portal MeTooUAZ y la obligaron a cerrar el portal en Twitter y Facebook a través de amenazas. Por otra parte, se menciona la posibilidad de que el portal #MeTooUAZ se haya cerrado por la incomodidad que pudo causar a algunos docentes y directivos, y estos hayan acudido a la rectoría para solicitar su intervención para clausurarlo. Otro grupo de entrevistadas desconoce las causas del cierre.

Categoría: Reapertura del portal #MeTooUAZ (RPMTUAZ)

Tabla 15

Reapertura del portal #MeTooUAZ (RPMTUAZ)

Subcategoría	Definición	Condiciones actuales
Protocolo	Secuencia detallada de un proceso de actuación científica, técnica, médica (RAE, 2021).	<p>-Más que un portal lo que se requiere es una normativa universitaria y un mecanismo para la prevención, atención y erradicación de la violencia, así como un protocolo formal aprobado por el H. Consejo Universitario en el que establezca de manera clara cuáles serán las instancias en donde se pueda denunciar la violencia contra las mujeres.</p> <p>-Preferiría que hubiera una instancia que se encargara de normar esto con mayor fuerza, con mayor empuje que lo que ahorita tenemos y que sea transversal.</p> <p>-Lo que tiene que tener que hacer la universidad es darle certeza institucional a esta ruta de atención. Con la ruta de atención ya no habría necesidad de tener un portal de denuncias contra la violencia, porque estaríamos con la claridad de que hay un proceso institucional que la va a atender, y que va a recibir estas denuncias atendiendo al respeto a estos principios de veracidad y confidencialidad.</p>

		<p>-Sí, siempre que se busque generar estas redes de denuncia, de investigación y de sanción; si no va acompañado de eso no, porque definitivamente no abona, incluso puede generar mayor conflicto a las víctimas que deciden denunciar porque justamente se activan otras redes que pueden provocarles mayores violencias a las personas que se atreven a denunciar.</p> <p>-Siempre que sea controlado y que sea con alguien que tenga un objetivo, que tenga un protocolo, que sepa qué es lo que va a trabajar, que va a hacer con esa información, que tenga todo un equipo de psicólogas, abogadas, gente trabajando en pro de, por supuesto si es así.</p> <p>-Ojalá, pero con más estructura. Lo veo complicado. Lo ideal, desde mi punto de vista, sería que fuera con una estructura diferente y todo transparente.</p> <p>-Denme equipo y se abre un portal, denme condiciones y se abre un portal, mándenme al soporte técnico y yo no tengo ningún problema para que sensibilicemos.</p>
Forma de expresión	Especificación, declaración de algo para darlo a entender (RAE, 2021)	<p>Sí, necesitamos ese tipo de espacios, porque las mujeres y los varones necesitamos esos espacios para poder mostrar nuestra inconformidad, para poder hacer las denuncias que se necesitan para que no queden impunes los agresores.</p> <p>-Sí sería una muy buena herramienta. Para poder difundir más información no únicamente hay instancias internas dentro de la universidad, sino también hay otras instancias que pueden escucharnos como víctimas de violencia de género y que lamentablemente dentro de la universidad está muy arropado las corrientes machistas, me llegaron a decir que era normal en la UAZ, que calladita me veía más bonita y demás situaciones. Creo que este tipo de plataformas sería una forma de poder expresar sin tantas represarias como en ocasiones ha ocurrido.</p>
Perspectiva de género	<p>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 por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos.</p> <p>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 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 seres humanos (INMUJERS, 2007).</p>	<p>-Sí, y darle un enfoque con perspectiva para estudiar. Creo que eso nos daría muchas herramientas de estudio como fuente de investigación.</p>

Fuente: Elaboración propia

Para esta categoría, un grupo de las entrevistas coincide en que más que reabrir el portal para denunciar el acoso, se necesita contar con un mecanismo institucional, es decir un protocolo y reglamento para combatir la violencia, el cual ofrezca certeza y claridad de los procesos. Sin embargo, quienes consideran viable reabrir el #MeTooUAZ, argumentan que debe ser a través de una estructura definida y acompañado de denuncias formales. Por otra parte, se asegura que el portal podría existir a través de la Coordinación de Igualdad entre los Géneros, siempre y cuando se designe personal y recursos económicos para su implementación.

Eje temático 3: Herramientas en contra de la violencia hacia las mujeres universitarias en la UAZ.

La categoría tiene la finalidad de identificar las herramientas que la UAZ ha implementado o debería implementar para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres universitarias, así como también identificar por qué la legislación nacional y estatal en materia de prevención, sanción y erradicación de violencia contra las mujeres no ha sido incorporada en la normatividad universitaria.

Categoría: Protocolo y reglamento de actuación (PRA)

Tabla 16

Protocolo y reglamento de actuación (PRA)

Subcategoría	Definición	Condiciones actuales
		-Ante la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas la UAZ no ha presentado ningún protocolo de actuación para atender la violencia contra las mujeres, por ello este Organismo Defensor de los Derechos Humanos recomendó la creación de un mecanismo institucional o protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres por razones de género, la prevención del

<p>No existe protocolo ni reglamento</p>	<p>Protocolo: Secuencia detallada de un proceso de actuación científica, técnica, médica (RAE, 2021)</p> <p>Reglamento: Colección ordenada de reglas o preceptos, que por la autoridad competente se da para la ejecución de una ley o para el régimen de una corporación, una dependencia o un servicio (RAE, 2021).</p>	<p>acoso sexual y el hostigamiento sexual y se nos ha informado que se está elaborando de dicho protocolo o mecanismo institucional.</p> <p>-La universidad no tiene.</p> <p>-No, creo que no tienen este protocolo. Recientemente anunciaron que ya contaban con él, incluso creo que lo publicaron, pero aún no se ha formalizado. Nosotras hemos estado trabajando desde hace dos años con la universidad para generar este protocolo, este modelo de atención a las violencias, sin embargo, no se ha podido concretar tampoco es tan sencillo porque se tienen que generar los procedimientos de investigación y de sanción.</p> <p>-Hasta donde sé no lo hay.</p> <p>-Es justo el documento que estamos pidiendo desde hace tres, cuatro años, pero no lo hay. Supuestamente lo iban a sacar, pero fue solamente para callarnos. Y lo sacaron, pero no estaba contextualizado a la universidad, a las mujeres zacatecanas.</p> <p>-No, hasta donde yo sé no existe. Que yo sepa nunca se ha podido terminar y el argumento de la responsable era que ya prácticamente estaba listo, que nada más no sé qué necesitaba para echarlo a andar.</p> <p>-No, estaban generando un proyecto, pero hasta la fecha no.</p> <p>-No conocemos ningún reglamento en esta materia.</p> <p>-En específico no hay ningún reglamento, y esto partiría de un protocolo, y si ni siquiera el protocolo está conocido por los programas, pues menos un reglamento.</p> <p>-No, no existe tampoco, lo único que se tiene es el Estatuto General y ahí vienen las autoridades que pueden intervenir en casos de acciones indebidas por parte de los estudiantes, por parte del profesorado, por parte del personal administrativo, pero un reglamento como tal para prevenir, atender y sancionar la violencia en contra de las mujeres en la universidad no existe, sería muy bueno que existiera.</p> <p>-No, en historia sé que están trabajando un reglamento, me mandaron el borrador.</p> <p>-Ningún reglamento.</p> <p>-No conozco ningún reglamento.</p>
------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Existe un protocolo y reglamento</p>	<p>Protocolo: Secuencia detallada de un proceso de actuación científica, técnica, médica (RAE, 2021)</p> <p>Reglamento: Colección ordenada de reglas o preceptos, que por la autoridad competente se da para la ejecución de una ley o para el régimen de una corporación, una dependencia o un servicio (RAE, 2021).</p>	<p>-Sí hay un protocolo, pero no se conoce ese protocolo. Creo que hay uno, pero no se conoce, no se ejerce.</p> <p>-El protocolo lo tuve en el 2018, me lo entretuvo el área jurídica siete meses, nomás porque se les antojó, siendo mujer.</p> <p>-Por lo menos hay una propuesta: no está formalizada, no ha sido sancionada aún por el Consejo Universitario. Pero yo creo que no es una buena propuesta. No tiene claridad en la atención específica a los tipos de violencia. No le veo una funcionalidad, así como está propuesta. Eso y nada seguiría siendo lo mismo.</p> <p>-Sé que hay un proyecto precisamente de no acoso, pero sé que lo presento el doctor Antonio Guzmán Fernández, un proyecto para propiciar espacios libres de violencia, pero hasta donde tengo entendido no ha pasado por el consejo universitario este reglamento.</p> <p>-Sí, de hecho, lo adecuaron justamente cuando paso esto del MeToo, pero todavía le falta.</p> <p>-Sé que existe un reglamento que encontré en las redes. Opino que es un desastre de propuesta. Es un reglamento totalmente violatorio de los derechos humanos de las mujeres. Ese reglamento propone graduar la violencia en "grave", "media" o "leve". En cuanto a violencia sexual no se puede graduar porque nos impacta de manera diferente a cada mujer, el reglamento nos da claridad de que ni siquiera hay esta certeza del conocimiento de cómo atender la violencia. Eso es totalmente violatorio de los principios de acceso a la justicia.</p> <p>-Es mismo protocolo.</p>
-----------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fuente: Elaboración propia

Para el análisis de esta categoría se ha realizado la conjunción de las preguntas 17 y 18 del de la entrevista (17. ¿Sabe usted si la UAZ cuenta con un protocolo de actuación para atender la violencia contra las mujeres? Si es un sí ¿qué opina de él?; 18. ¿Conoce algún reglamento específico para tratar la violencia en contra de las mujeres universitarias de la UAZ? Si es un sí ¿qué opina de él?), ya existe relación entre ellas, puesto que, si se afirma la existencia de un protocolo,

deberá existir un reglamento que va del mando. En caso contrario, ambas respuestas deberán ser negativas.

Un amplio porcentaje de quienes participaron en la entrevista desconocen la existencia de un protocolo para atender la violencia en contra las mujeres universitarias en la UAZ, ante esto, la Comisión Estatal de Derechos Humanos ha emitido una recomendación a la institución educativa para que implemente dicho mecanismo y pueda atenderse este tema. Hay opiniones que señalan la existencia de un proyecto de protocolo el cual no cuenta con claridad en la atención de la violencia, mismo que no ha sido aprobado por el Consejo Universitario. No obstante, se presenta una declaración en la que se puntualiza que desde el año 2018 existe el protocolo de atención a la violencia en la universidad.

Derivado de lo anterior, se presentan similitudes en las respuestas sobre la existencia del reglamento de atención de la violencia. Por una parte, se desconoce que la universidad cuente con un reglamento, pues este debería partir del protocolo. Así mismo, existen declaraciones que confirman la existencia de un proyecto de reglamento el cual no ha sido aprobado, y se puntualiza que dicho reglamento es violatorio de los derechos humanos de las mujeres, ya que propone acciones que contravienen a lo establecido en las normas internacionales y nacionales en materia de acceso a una vida libre de violencia de las mujeres.

Categoría: Campañas y capacitación en contra de la violencia hacia la mujer universitaria (CCCV)

Tabla 17

Campañas y capacitación en contra de la violencia hacia la mujer universitaria (CCCV)

Subcategoría	Definición	Condiciones actuales
		-Insuficientes, por eso deben reforzarse y ampliarlas a efecto de que toda la comunidad universitaria conozca los derechos humanos de las mujeres, los tipos y las modalidades de la violencia

<p>Insuficientes / Sin impacto</p>	<p>Impacto: Efecto producido en la opinión pública por un acontecimiento, una disposición de la autoridad, una noticia, una catástrofe (RAE, 2021)</p>	<p>contra las mujeres y las responsabilidades y sanciones administrativas, penales, civiles en que pueden incurrir quienes perpetren este tipo de violencia.</p> <p>-Me parece que tenemos mucho que trabajar en esto, con honestidad, sé de la administración central que hay posicionamientos en favor de la construcción de la equidad y la utilización de la perspectiva de género.</p> <p>-Siento que son insuficientes, siento que les ha faltado impacto.</p> <p>-Falta mucho por hablar que no únicamente se queden en propuestas o palabras, falta llevar a cabo todas esas propuestas que hay por escrito o verbales, llevarlo realmente a la práctica.</p> <p>-Me parece que fueron campañas como una acción emergente, pero que solamente se quedaron en la parte del discurso; porque no contienen acciones y estrategias continuas o permanentes para que pueda llegar a toda la comunidad universitaria, para empezar.</p> <p>-Vimos una del CACE donde para empezar parecía hecha a vapor, tenían unas lonas que se veía que bajaron la imagen de internet, imprimieron las lonas y vámonos. Son muy pocas las cosas que hacen y las hacen mal y no se asesoran.</p> <p>-Sólo he sabido de dos, antes de la pandemia y se limitaron solo a dar panfletos, a hacer mantas y lonas, como si alguien lo hiciera en Word Art.</p> <p>-Siento que también son improvisadas. Y que también son como por cumplir. No siento que haya ni una conciencia verdadera del problema detrás, no siento que haya capacitación, no siento que haya siquiera un presupuesto destinado para esto. Siento que fue así como "A ver, cuánto: cien pesos para la lona". Así. De plano.</p> <p>-Hasta ahorita han sido micros, porque no había herramientas.</p>
<p>Se desconoce su continuidad</p>	<p>Constante y perseverante en alguna acción (RAE, 2021).</p>	<p>-En 2018 y 2019 hubo prevención de la violencia en contra de las mujeres, en este momento no recuerdo cómo se llamó la campaña, pero sí se implementó una, porque recuerdo que estuve presente con el lanzamiento de esa campaña; no sé si le dinero continuidad o no, pero si hubo una campaña justo en respuesta al movimiento MeToo dentro de la universidad 2018 y 2019.</p> <p>- Sé que ha habido algunas propuestas de tema, tanto por parte de Defensoría como</p>

		<p>por parte de la Coordinación de Igualdad. Desconozco los contenidos de estas capacitaciones de estos programas.</p>
<p>No existen</p>	<p>Existir: Haber, estar, hallarse (RAE, 2021). No existir: no estar o hallarse.</p>	<p>-No, he conocido campañas.</p> <p>-Desconocemos.</p> <p>-Me temo que en general no hay mucho trabajo al respecto.</p> <p>-No tengo conocimiento de que se haya impartido, seguramente en algunas unidades debe de haber algo, me comentaron que se hicieron unos panfletos que se les entregaron a los profesores o tenían la intención de hacerlo.</p> <p>-Ninguno. Pero lo desconozco por mi ignorancia de la estructura de la UAZ. Pero puedo decir que, como estudiante, si se les impartió algo, yo no lo veo. No lo veo.</p> <p>-No conozco.</p>
<p>Si existen campañas y capacitación</p>	<p>Existir: Haber, estar, hallarse (RAE, 2021).</p>	<p>-Yo he hecho campañas quien sabe cuántas veces, he puesto buzones quién sabe cuántas veces y era yo solita porque empecé hace 37 años con los concursos de oratoria en derecho, yo tengo 44 años de maestra, y toda mi vida ha sido a favor de las mujeres. El asunto no es de campaña, el asunto es cultural, es capacitar. Las campañas otra vez el parche que tapa al canceroso porque lo va a seguir haciendo.</p> <p>-Ha habido muchas, depende de la Unidad Académica, se han brindado capacitaciones, incluso se han generado programas especializados no solarte capacitación, sino programas muy específicos. Ha habido diplomados de prevención de la violencia feminicida que la propia universidad ha generado. La unidad de psicología tiene mucho trabajo en capacitaciones a su personal académico y a los estudiantes en materia de prevención de la violencia. La unidad de secundaria también tiene trabajo de capacitaciones, en la unidad de derecho, en odontología.</p> <p>-Se que hay unidades académicas que han emprendido estas tareas, se por ejemplo también que el SPAUAZ (sindicato del personal académico de la UAZ) que esta ahorita en un proceso de reforma estatutaria está queriendo reformar sus estatutos que son de finales de los años setentas ya tienen más de 40 años reformar sus estatutos para que atiendan la equidad de género para que tengan perspectiva de género al menos así de primera mano me ha tocado ver</p>

		<p>esas acciones de incluso ver cómo se van a escribir los nuevos reglamentos, como va a ser el nuevo lenguaje a través del cual se expresen las reglas y las formas de operar de la institución , pero eso son los casos que yo sé. sé que hay aislados de repente talleres de masculinidades y talleres de atención a la equidad de género pro siento que son como iniciativas aisladas.</p> <p>-Las que gestionamos con el Instituto Municipal de las Mujeres, se les daba temas como acos, hostigamiento, sus diferencias, etc. Pero, no había sensibilización.</p>
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fuente: Elaboración propia

En esta categoría se optó por unificar las preguntas 19 y 30 de la entrevista (19. ¿Cuál es su opinión sobre la o las campañas en contra de la violencia hacia la mujer universitaria emprendidas por las autoridades?; 30. ¿Qué acciones de capacitación conoce que se hayan impartido al personal docente, directivo, administrativo y de apoyo sobre igualdad, equidad, derechos humanos, y violencia?). Ambos cuestionamientos tienen la finalidad de identificar si se han realizado esfuerzos para contrarrestar la violencia machista al interior de la UAZ, a través de campañas y capacitaciones.

Se ha comentado que tanto las campañas como las capacitaciones son insuficientes, improvisadas y no han contado con una planeación. Lo ideal sería la permanencia y continuidad, y no quedar solamente en el discurso, sino implementar prácticas que impacten realmente en la conciencia que se da en la universidad. Algunos de temas que se mencionan como prioritarios para ser incluidos tanto en campañas como en capacitación son: derechos humanos de la violencia, tipos y modalidades de la violencia, responsabilidad y sanciones para los agresores, entre otros. Tanto la Defensoría de los Derechos Universitarios, La Coordinación de Igualdad de Géneros, el SPAUAZ, la Secretaría de las Mujeres Zacatecas y el Instituto Municipal de las Mujeres Zacatecas para la Igualdad, han llevado a cabo acciones en contra de la violencia al interior de la UAZ, mismas que no han tenido seguimiento y, por lo tanto, no se ha logrado un impacto real. No obstante, algunas

participantes aseguran desconocer campañas y capacitaciones relacionadas con la prevención, sanción y erradicación de la violencia el interior de la universidad.

Categoría: Acciones de prevención, sanción y erradicación contra la violencia hacia la mujer universitaria (APSE)

Tabla 18

Acciones de prevención, sanción y erradicación contra la violencia hacia la mujer universitaria (APSE)

Subcategoría	Definición	Condiciones actuales
Protocolo y reglamento	<p>Protocolo: Secuencia detallada de un proceso de actuación científica, técnica, médica (RAE, 2021)</p> <p>Reglamento: Colección ordenada de reglas o preceptos, que por la autoridad competente se da para la ejecución de una ley o para el régimen de una corporación, una dependencia o un servicio (RAE, 2021).</p>	<p>-Se requiere un mecanismo institucional o protocolo para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres que contemple: Líneas de prevención para evitar estas conductas y garantizar que las alumnas desarrollen sus actividades académicas en espacios libres de violencia y de discriminación. Tales como: Capacitaciones, formación y profesionalización (campañas, sensibilización, cursos, talleres, foros, seminarios, etc.). Campañas permanentes de prevención y erradicación de la violencia por razones de género en el que se capacite a las estudiantes, personal docente y personal administrativo sobre los derechos humanos de las mujeres; prevención de la violencia contra las mujeres por razones de género, los tipos y las modalidades de la violencia contra las mujeres; prevención de la violencia escolar; prevención de acoso sexual y hostigamiento sexual; derecho a la igualdad y no discriminación; obligaciones de respetar, promover, proteger y garantizar los derechos humanos de las mujeres al interior de los espacios educativos; las responsabilidades y sanciones administrativas, penales, civiles, etc., en que pueden incurrir quienes perpetren este tipo de violencia; Cultura de la Legalidad y Cultura de la Paz. Herramientas accesibles para que los estudiantes y las estudiantes tengan facilidad para hacer del conocimiento de la autoridad, los actos de violencia cometidos por el profesorado, por personas trabajadoras o entre alumnos y alumnas. La atención y el acompañamiento que se dará a las víctimas;</p>

		<p>Los procedimientos de investigación para atender este tipo de denuncias deberán ser serios, imparciales, objetivos y diligentes; cumpliendo con los estándares internacionales de conformidad con una perspectiva de derechos humanos;</p> <p>Las sanciones a que se harán acreedores los perpetradores de violencia;</p> <p>Las medidas de reparación integral que se garantizarán a las víctimas, misma que debe contemplar la restitución, indemnización, garantías de satisfacción y garantías de no repetición.</p> <p>-Los protocolos de prevención de acción y erradicación. Urge capacitación, no solo a los profesores, también a las profesoras, a los trabajadores. Necesitamos que se haga un reglamento para los estudiantes. Que haya capacitación para saber cuándo es violencia, cuándo es acoso.</p> <p>-Eso tendría que ver con la implementación del protocolo, que hubiera una secuencia de acciones que una mujer agredida tiene que seguir para que se le dé la asesoría, para que se le dé la orientación, que se le dé incluso el apoyo psicológico que necesita, es decir, para eso se necesita el protocolo. Es una secuencia de pasos completa, y que se le proporcione una ayuda integral.</p>
<p>Capacitación</p>	<p>Hacer a alguien apto, habilitarlo para algo (RAE, 2021)</p>	<p>-De prevención, lo más urgente es la capacitación. Capacitación a las y los docentes para poder identificar este tipo de conductas, para hacerlas visibles, para que tengan la claridad de que es violencia y que no es normal y que no puede ser permitida. Igualmente, a los estudiantes identificar estas conductas que están tan normalizadas</p> <p>Capacitación a toda la comunidad para poder identificar estos tipos de violencia. Que estas campañas sean permanentes y continuas, y que haya difusión de dónde están las instancias y cuál es la atribución de cada una</p> <p>en cuanto a sanción, que efectivamente la institución sancione, pero sin justicia selectiva como lo ha hecho hasta ahora: buscando las soluciones moviendo a la víctima y no al docente denunciado. Esa parte tiene que cambiar para el momento de las sanciones.</p> <p>-Lo primero sería que la gente supiera qué es la violencia.</p> <p>Lo que yo propondría es que este tema fuera transversal en todas las currículas.</p> <p>Las acciones tendrían que ver con capacitaciones, con conocimiento, con transversalización en la currícula, para entender que yo estoy vulnerando a una mujer cuando en clase me estoy comportando no adecuadamente con lo que es su dignidad e integridad.</p>

		<p>-Capacitación a los docentes; sensibilización a los docentes, administrativos. Que todo aquel que va a pasar por algún cargo de autoridad deben pasar por capacitación y sensibilización. Atender a las víctimas.</p> <p>-Hablan mucho de la capacitación. Sería útil en las universidades para que no se vuelva a contratar a personas que tienen ese tipo de antecedentes. Que la universidad implemente un filtro de a quién está contratando, de dónde viene, por qué no se quedó allá y qué quiere aquí. Un filtro sí me parece que sería útil, y no sólo un filtro para los futuros docentes y administrativos, sino un filtro para los que ya hay</p> <p>Siento que también la universidad debería hacer una evaluación al trato de los docentes frente a grupo con enfoque feminista en beneficio de las mujeres de la universidad. Y, finalmente, cuando identifiquen a los victimarios, yo optaría por correrlos definitivamente, destituirlos, lo que sea, y que vayan con su fichita de "Se te separó de la universidad por esto". Para que no se repita.</p> <p>-Capacitar y castigar, penalizar, que vean que hay consecuencias. Hay un principio jurídico que dice "Lo que no está prohibido, está permitido". Si no lo habíamos prohibido pues se tomaban manga ancha.</p> <p>-Una es dar a conocer todos los derechos que tiene la mujer, porque el conocimiento nos va a ayudar a hacer validos nuestros derechos, nosotros desconocemos cuales son las normativas, las acciones a las que puede ser acreedor cualquier persona que violente los derechos humanos de cualquier universitario y también de la mujer, a lo mejor se detendrían un poquito en realizar todos esos tipos de violencia.</p>
Expulsión	Echar a una persona de un lugar (RAE, 2021)	<p>-Hay varios parámetros que se pueden tomar, de entrada, en el caso de una figura docente, separarlo de esa noble función que tenemos a cargo. Yo no puedo conducir procesos de enseñanza-aprendizaje si estoy vulnerando a mi alumnado.</p> <p>-La expulsión hacia los alumnos, quitar de puestos a profesores, directores. Quitarlos de sus lugares.</p> <p>-En principio que se les expulsara de la comunidad universitaria y dependiendo de la gravedad de las acciones yo creo que lo mínimo es que se les expulsara de la comunidad universitaria y ya dependiendo de la gravedad del asunto incluso si tuvieran que ser encarcelados o purgar una condena pues sería necesario. Al menos lo mínimo que no se</p>

		<p>les aceptara en la comunidad universitaria al menos durante cierto tiempo.</p> <p>-Sancionar desdese el sueldo, eso les duele. Expulsión. Quitar horas clase. Despido con expediente de agresor.</p> <p>-Ya dependiendo del caso. Prisión, expulsión dentro de la universidad.</p>
Reeducación	Volver a educar (RAE, 2021)	<p>-La reeducación es fundamental para evitar la repetición de las mismas conductas y de los mismos actos. Son las llamadas garantías de no repetición, aquellas medidas que se adoptan con el fin de evitar que las víctimas vuelvan a hacer objeto de violaciones a sus derechos humanos y para contribuir a prevenir o evitar la repetición de actos de su misma naturaleza. Siendo precisamente el proceso de reeducación el elemento más importante para evitar que los agresores vuelvan a cometer este tipo de actuaciones. Además de las sanciones correspondientes.</p> <p>-La reeducación es la alternativa para mí. Es la única alternativa.</p> <p>-Lo que está establecido en la ley, la reeducación. Yo no soy muy adepta a creer en la reeducación porque también está demostrado que una persona generadora de violencia nunca cambia. No existe la readaptación en las personas generadoras de violencia</p> <p>-Sí lo creo, creo que muchas veces en particular gente muy joven y que han crecido en ciertos entornos también violentos creen que la violencia es algo natural, algo normal entonces yo creo que sí tener una escuela de masculinidades o nuevas masculinidades o educar en formas alternativas de relacionarse entre géneros creo que sería muy útil.</p> <p>-Sí, pudiera ser, lamentablemente también estamos luchando con los egos, en ocasiones no son capaces de aceptar que han incurrido en un delito, en una falta y es luchar contra es parta del patriarcado, el machismo.</p> <p>-Sí, igual y podría funcionar.</p> <p>-No, nadie cambia si no quiere, todos los días estamos en deconstrucción, en un trabajo constate. puede llevar terapia, pero si ellos no quieren no habrá absolutamente nada que lo cambie.</p> <p>-No, no cambian, es difícil que alguien cambie ese modelo en el cual se siente seguro y a gusto.</p>

		<p>-No creo que la reeducación sea la alternativa. Pero tenemos que trabajar la prevención.</p> <p>-Tengo un conflicto personal con eso. En parte sí. Porque si no cómo. Cómo vamos a tumbar el sistema patriarcal. Pero tengo un conflicto porque las mujeres no tenemos la obligación de estar maternando a nadie.</p>
<p>Normatividad existente</p>	<p>Regla que se debe seguir o a que se deben ajustar las conductas, tareas, actividades (RAE, 2021)</p>	<p>- La que marque la ley con base a la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos</p> <p>-Con las sanciones que marca la normatividad universitaria hasta este momento es suficiente; sin que implique la que se pudieran obtener en los procesos externos. La normatividad universitaria lo que nos marca como sanciones es: amonestación privada, amonestación pública. O la suspensión temporal: esas suspensiones temporales son en los casos en que puede ser como sanción o como medida precautoria en lo que se realiza un proceso, y definitivamente la suspensión temporal o rescisión contractual cuando los casos son acreditados, son reiterados, son sistemáticos y son graves.</p> <p>-Depende porque dentro de la universidad a final de cuentas tiene que cargar con todo el peso de la ley. No sólo que cargue con las sanciones que aplica la universidad, como separarlo de su institución y que quede en su expediente para siempre. Definitivamente, además de las sanciones que se pudieran aplicar en la universidad, hay que turnarlo a la autoridad correspondiente; porque afortunadamente ya cualquier tipo de acoso o de abuso, en teoría, creo, ya está tipificado. Entonces tienen que responder ante la autoridad.</p> <p>- La realización un procedimiento de investigación y sanción administrativa por los actos de violencia en contra de las víctimas conforme a la Ley General de Responsabilidades Administrativas. Un procedimiento de investigación y sanción laboral por los actos de violencia en contra de las víctimas, conforme a la Normatividad Universitaria y la Ley Federal del Trabajo. Asimismo, la presentación de las denuncias penales ante la Fiscalía General de Justicia del Estado para el inicio del procedimiento penal y coadyuvar en la aportación de los indicios y pruebas correspondientes al Ministerio Público que les permita integrar adecuadamente la carpeta de investigación para que sea vinculado a proceso y sea el juez de la causa el que</p>

		imponga la sanción (sentencia) correspondiente conforme a la gravedad de la conducta cometida y al Código Penal para el Estado de Zacatecas, garantizando a las víctimas el acceso a la justicia, el derecho a la verdad y la reparación integral del daño, evitando en todo momento la impunidad.
Nueva normatividad	<p>Novedad: Cambio producido en algo (RAE, 2021).</p> <p>Norma: Regla que se debe seguir o a que se deben ajustar las conductas, tareas, actividades (RAE, 2021).</p>	<p>-Depende las violencias, es decir, no se puede aplicar una misma sanción a las diversas violencias que se pueden cometer. Digamos que van desde la destitución de un cargo o la expulsión de una unidad; el llamamiento público que también es una sanción, la inhabilitación o suspensión. Como medidas administrativas no se pudiera imponer una sanción pecuniaria porque finalmente también es violatoria de derechos humanos, pero, están relacionada con eso, con la suspensión de algunos de los derechos.</p> <p>Hay diferentes sanciones que tendrán que investigarse y relacionarse directamente con el daño que se cometió a la víctima.</p> <p>- La universidad debe permitir que se lleve la investigación judicial, no nada más es correr al profesor. Que se lleve la investigación judicial sin que la universidad meta las manos.</p>

Fuente: Elaboración propia

La categoría APSE, aglutina cuatro de las preguntas que contiene el cuestionario de la entrevista: 20. ¿Qué acciones de prevención, sanción y erradicación contra la violencia hacia la mujer universitaria considera que son necesarias implementar en la UAZ?; 26. ¿Cuál o cuáles cree que serían las acciones que la UAZ tendría que adoptar para prevenir la violencia en contra de la mujer universitaria?; 28. ¿Cuál considera que debería ser la sanción o sanciones contra el agresor?; 29. ¿Considera que la reeducación es una alternativa para tratar a los agresores?. Se definió de esta forma porque todos los cuestionamientos pretenden identificar acciones para prevenir, sancionar, erradicar y reparar la violencia machista en la universidad.

Para poder contrarrestar la violencia hacia las mujeres universitarias se requiere de la implementación de un protocolo, lo cual se ha mencionado reiteradamente. Este instrumento debe contemplar acciones de prevención,

sanción, erradicación y reparación de daños. La prevención es señalada en algunos casos como lo más urgente a implementar. Para esto, se contempla la formación y profesionalización del personal universitario con perspectiva de género, a través de diferentes estrategias, como cursos, talleres permanentes, conferencias, entre otros. En los que se aborden temas cruciales como: qué es la violencia, tipos y modalidades; derechos humanos; no discriminación, etcétera.

Se visualiza la expulsión de los agresores como una alternativa que permitiría contar con espacios más seguros dentro de la universidad. Por otra parte, se habla de implementar sanciones económicas. Dentro de las sanciones también se ha mencionado que deben ser apagadas a lo señalado por la normatividad universitaria, sin excepción, y de ser necesario lo establecido en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, la Ley Federal del Trabajo y al Código Penal del Estado de Zacatecas. Asimismo, el tema de la reeducación de los agresores es una variable cuenta con opiniones divididas, hay quienes opinan que es una alternativa fundamental para reestructurar las conductas machistas de los violentadores. En cambio, quienes opinan que la reeducación no es la solución, argumentan que es poco probable que los agresores reformen su construcción social.

Categoría: Causas de los vacíos jurídicos (CVJ)

Tabla 19

Causas de los vacíos jurídicos (CVJ)

Subcategoría	Definición	Condiciones actuales
Cultura	Es el conjunto de formas de vida y expresiones sociales, económicas y políticas de una sociedad determinada que engloba todas las prácticas y representaciones, tales como creencias, ideas, mitos, símbolos, costumbres, conocimientos, normas, valores, actitudes y relaciones (entre personas y entre éstas con su ambiente), que dan forma al	<ul style="list-style-type: none"> -Por la resistencia de las ideas patriarcales y machistas. -Por las mismas políticas internas. - Cree que es mero interés. Es algo que quizás no les beneficie legislarlo y es mejor seguirlo manteniendo callado, oculto. -Yo hablaría que es un problema de la estructura social, es un problema enorme,

	<p>comportamiento humano y son transmitidas de generación en generación.</p> <p>La teoría de género postula que la feminidad y la masculinidad están pautadas por la cultura, es decir, el análisis de las culturas ha permitido argumentar la desnaturalización de la construcción del género y evidenciar los procesos a través de los cuales se elaboran los significados, representaciones y prácticas asociadas a la feminidad y la masculinidad (INMUJERES, 2007, p.p. 34-35.)</p>	<p>mayúsculo. Tenemos esa ley a nivel nacional y estatal, pero ni siquiera en los organismos de gobierno que es de donde nacen estas leyes se llevan a cabo.</p> <p>-Porque ni el Estado se lo ha tomado en serio. Entonces como que la universidad dice: "Ah, bueno, sí". Las autoridades estatales y demás son omisas. ¿Por qué la universidad habría de preocuparse por eso? Hasta que llegue a un nivel de preocupación auténtica y de acción inmediata, difícilmente la universidad se lo va a tomar en serio.</p>
Autonomía	<p>Se refiere a la capacidad de las personas de tomar decisiones libres e informadas sobre sus vidas, que les permitan actuar según sus propias aspiraciones y deseos.</p> <p>un contexto histórico propicio.</p> <p>Según Marcela Lagarde, la autonomía se centra en la lucha por un conjunto de derechos que las mujeres compartimos con los hombres, pero además requerimos de un conjunto de derechos sólo de las mujeres. Alude a la construcción de un conjunto de derechos que aseguren un tipo de libertad para las mujeres y esa libertad pasa por la autonomía (Alfaro, et al., 2017).</p>	<p>-Eso es todo un tema. La verdad es que te puedo decir con seguridad y certeza que ha sido una resistencia por parte de las autoridades universitarias porque siempre argumentan la autonomía de la universidad Autónoma de Zacatecas, ese es un argumento que siempre escuchamos, que son autónomos, que ellos se proveen de su propia normativa. Sin embargo, la respuesta que nosotras siempre damos es que la Universidad Autónoma de Zacatecas debe de cumplir con la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de los tratados internacionales porque no es un ente independiente que no deba cumplir con los estándares nacionales e internacionales y, con base en ello se ha pedido que se reforme su propia normativa interna, que es su obligación, y que se cuente con los protocolos. Ese es el argumento que yo he escuchado, siempre argumentan autonomía para poder darse sus propias leyes, pero, esas leyes tienen que realizarse con base en los derechos humanos y en los derechos humanos de las mujeres. No pueden apartarse de esa legislación porque formamos parte de un país, y ese país tiene normas y hay que cumplirlas.</p>
Desinterés	<p>Desprendimiento de todo provecho personal, próximo o remoto (RAE, 2021).</p>	<p>-No es prioridad, no les interesa.</p> <p>-Ha sido falta de interés. Y creo que ha sido más un tema político, porque al adecuar cualquier tema dentro de la Ley Orgánica se abre para que otros sectores puedan proponer otros temas. Y creo que esa es la gran resistencia por la que no se ha adecuado, no se armoniza nuestra normatividad interna. Pero tampoco en reglamentación interna.</p> <p>-Creo que lo primordial sería el desinterés por parte de la autoridad y quizá hasta de la propia comunidad universitaria, una falta de articulación sobre todo entre los grupos internos que son las sociedades de estudiantes o los grupos de estudiantes organizados (feministas o del movimiento amplio de mujeres interno dentro de las estudiantes) que no hemos logrado esa articulación.</p>

		-Yo creo que en la universidad hay muchos problemas ahora que resolver que tienen que ver con lo económico, con deudas aquí y allá y lo administrativo también causa conflicto, entonces esas situaciones las van pasando, las van obviando pensando que ya hay mecanismos generales de procuración de justicia o de conciliación al interior de la universidad que funcionan para atender estos casos. Pero se ha dejado a un lado, yo creo eso, que horita están más atareados con sostener económicamente a la universidad que en cuidar esos asuntos.
Acciones aisladas	Acción: Resultado de hacer (RAE, 2021). Aislar: Dejar algo solo y separado de otras cosas (RAE, 2021).	Los esfuerzos aislados son los que no han permitido que funcione como debe de funcionar.
Caso específico	Declaración de víctima de violencia en la UAZ	Le voy a responder como me dijo el rector en su momento: la universidad es así y así son aquí las cosas. Creo que bajo ese principio que llevaba a cabo la autoridad máxima dentro de la universidad, deja ver que sigue el patriarcado, no quieren dar el trato igualitario a los hombres y las mujeres, se nos sigue tachando de que yo soy el problema dentro del programa al cual pertenezco.
Pionera	Persona que da los primeros pasos en alguna actividad humana (RAE, 2021)	-Fuimos la primera universidad que habló de igualdad entre el hombre y la mujer en el país, y si habla de igualdad y no discriminación quiere decir que ya está en la ley. Que no la conozca no es mi problema. Existe desde 2011. A la par que se hizo la ley de Igualdad a nivel nacional, y no en la UNAM, en el país en el artículo primero constitucional. Hay está orientado, se orienta sin conocer.

Fuente: Elaboración propia

Convergen diferentes variables en la categoría CVJ; se cuenta con la opinión de que la legislación nacional y estatal en contra de la violencia hacia las mujeres no ha sido incorporada en la normatividad universitaria por causas culturales patriarcales, es decir, hay resistencia a visibilizar los derechos de las mujeres, sus exigencias resultan de menor valía en comparación con cualquier otro tema. Reforzando lo anterior, se señala que no existe interés en el tema por parte de las autoridades, no es una prioridad. Las autoridades universitarias, argumentan que la UAZ es una institución autónoma que crea su propia normativa. Aun así, la UAZA debe acatar con lo que establece la Constitución Política de los Estados Unidos

Mexicanos y los tratados internacionales en materia de protección de derechos de las mujeres, y es urgente que incorpore la legislación. En contraparte, hay quien afirma que la UAZ, fue la primera universidad que incluyó en su normatividad la igualdad de género y no discriminación, esto a la par de la Ley de Accos de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en el año 2011.

Categoría: Resarcimiento del daño (RD)

Tabla 20

Resarcimiento del daño (RD)

Subcategoría	Definición	Condiciones actuales
Proporcionales	Pertenciente o relativo a la proporción (RAE, 2021).	<p>-Las violaciones de derechos humanos deben contemplar, de forma apropiada y proporcional a la gravedad de ésta, una reparación plena y efectiva en las formas siguientes: restitución, rehabilitación, satisfacción, indemnización, deber de investigar y garantías de no repetición. De manera particular dentro de las medidas de satisfacción debe realizarse un procedimiento de investigación y sanción administrativa por los actos de violencia en contra de las víctimas y un procedimiento de investigación y sanción laboral por los actos de violencia en contra de las víctimas. Asimismo, la presentación de las denuncias penales ante la Fiscalía General de Justicia del Estado para el inicio del procedimiento penal y coadyuvar en la aportación de los indicios y pruebas correspondientes al Ministerio Público que les permita integrar adecuadamente la carpeta de investigación para que sea vinculado a proceso y sea el juez de la causa el que imponga la sanción (sentencia) correspondiente conforme a la gravedad de la conducta cometida y al Código Penal para el Estado de Zacatecas, garantizando a las víctimas el acceso a la justicia, el derecho a la verdad y la reparación integral del daño, evitando en todo momento la impunidad.</p> <p>-Existen normas sobre la reparación del daño. Las propias autoridades universitarias tendrían que trabajar la reparación del daño a mujeres víctimas de violencia. La propia ley establece algunas formas de reparación de la violencia, que van desde la disculpa interna, es decir, ofrecer una disculpa a la víctima de violencia, ya sea privada o pública, dependiendo de los casos, y, la reparación del daño también va desde suspender a una</p>

		<p>persona generadora de violencia, sea maestro, funcionario o alumno. También, incluso, proveer de las atenciones fuera de la universidad, es decir, si es persona vivió violencia sexual y requiere atención psiquiátrica, atención psicológica, la universidad tendría que pagarle esos servicios de psicología, psiquiatría o médicos, en caso de haber vivido violencia dentro de la universidad. Es decir, las medidas de reparación del daño también son directamente proporcional a las violencias que se pudieran vivir. Tendría que trabajar la universidad también en torno a esas medidas para la reparación del daño.</p>
Justicia	<p>Es el conjunto de normas y reglas que establecen un marco adecuado para las relaciones entre personas e instituciones, y autorizan, prohíben y permiten acciones específicas en la interacción de individuos e instituciones (INMUJERS, 2007).</p>	<p>-Tomando el cauce necesario con las personas que han transgredido esto, atender a las personas víctimas, pero también educar a las personas agresoras. Con campañas en contra de la violencia se está dirigiendo nada más al sector de las mujeres, pero no se atiende todo lo que es la parte de las masculinidades tóxicas o hegemónicas.</p> <p>-Atendiendo con los principios de máxima veracidad y confidencialidad, haciendo la investigación adecuada, el proceso institucional debido y sancionando a los docentes que incurrir en estas conductas que tanto atentan contra los proyectos de vida de las mujeres. Con eso sería el primer paso. ¿Cuál sería el segundo paso?: que dentro de estos procesos no solamente se sancione, sino que se sancione desde el enfoque de darle prioridad a la víctima y no al agresor. Que se implementen medidas precautorias cuando sí requiera para salvaguardar la seguridad y el espacio seguro de estas mujeres que denuncia, y que esa sanción sea no con actos que las incomoden a ellas, como hasta ahora; que no sean ellas las que se tengan que cambiar de programa, que se tengan que cambiar de grupo, de horario, sino que sean ellos a los que se les incomode porque son los que están generando estos contextos de violencia.</p> <p>-Empezando por hacer justicia, yo creo que ese sería más que suficiente, porque son muchos casos, Muchos universitarios han vivido violencia y no lo sabes hasta muchos años después, yo creo que con hacer justicia sería más que una misión cumplida.</p> <p>-La única puerta de salida que tenemos es con el ejemplo de que se está haciendo algo, se está trabajando con un impacto social.</p> <p>-Poner el ejemplo de que ya no vuelva a pasar, o de que si pasa habrá un castigo severo.</p>
	<p>Existir: Haber, estar, hallarse (RAE, 2021). No existir: no estar o hallarse.</p>	<p>-Yo, no creo que exista el resarcimiento de daño.</p>

No existe		-No creo que puedan repararlo, pero creo que lo mejor es quitar a todas esas personas que han violentado en la universidad a todas esas mujeres, para que ellas no tengan que seguir viendo a sus agresores, no tengan que convivir con ellos. Creo que es lo mínimo.
Espacios seguros	Espacio: Capacidad de un terreno o lugar (RAE, 2021). Seguro: Seguridad, certeza, confianza (RAE, 2021).	-La mejor manera es cambiando drásticamente y ofreciendo espacios seguros. Porque si vamos por lo específico, pues deshacerse de los violentadores, separar a los docentes, administrativos, personal de apoyo. -La manera de reparar, de resarcir el daño, es garantizar una universidad segura para las mujeres. -Mínimamente que nos respetaran el espacio laboral que durante tantos años hemos luchado por mantener y que no a raíz de ser víctimas de violencia de género se nos castigue.

Fuente: Elaboración propia

Para poder reparar el daño que la violencia ha producido en las mujeres universitarias, se debe contemplar el castigo para los agresores en forma proporcional al daño que hayan causado, desde sanciones administrativas, sanciones laborales y penales. Se debe garantizar a las mujeres rehabilitación y tratamiento médico, psicológico y legal; indemnización y restitución de sus espacios.

Las investigaciones que se realicen deben ser transparentes, el tema de la confidencialidad es de suma importancia. Se debe dar prioridad a la víctima y no al contrario. Se puntualiza la importancia de aplicar medidas precautorias para salvaguardar la integridad de las mujeres.

Hay quienes no creen que exista la posibilidad de reparar el daño que ha producido un violentador hacia una mujer. Por lo tanto, opinan que los docentes, administrativos o directivos que sean culpables, deben de ser removidos de los espacios universitarios con la finalidad de propiciar espacios seguros.

CONCLUSIONES

La presente investigación se ha centrado en el análisis del movimiento sociodigital #MeTooUAZ y su uso para denunciar las prácticas violentas hacia las mujeres universitarias, y sostiene la hipótesis de que, el movimiento #MeTooUAZ se tradujo en detonante para visibilizar la violencia contra las mujeres de la Universidad Autónoma de Zacatecas, ya que antes de éste, no había sido atendida. Lo anterior ha quedado demostrado a través del desglose de los resultados presentados en el capítulo anterior, donde se comprueba que el portal digital fue la vía a través de la cual las estudiantes, docentes y administrativas de la UAZ, hicieron públicos los casos de violencia machista que han vivido.

Prácticas que han sido históricamente reproducidas dentro de la comunidad universitaria, y que anteriormente se habían denunciado pero no hubo una notoriedad ni repercusión tan evidente como en el caso del movimiento #MeTooUAZ, que teniendo como principal fuente de difusión el Internet y las redes sociales, se proyectó con fuerza tanto en la comunidad universitaria, como en la sociedad zacatecana –incluso a nivel nacional- y los medios de comunicación centraron su atención en los casos expresados en el portal.

Para llegar a los resultados que comprueban la hipótesis fue necesaria la aplicación de entrevistas a profundidad, en donde el grupo de expertas, docentes, trabajadoras, alumnas y exalumnas, coinciden en que la violencia en contra de las mujeres universitarias es un hecho recurrente, normalizado y solapado. Hechos que son permitidos principalmente porque la universidad no cuenta con un mecanismo que prevenga, sancione y pueda llegar a erradicar estas prácticas violentas. Así mismo, las relaciones de poder que existen entre hombres y mujeres han ocasionado que las universitarias vivan episodios de violencia propiciados principalmente por los profesores o jefes inmediatos. Se confirmó que los principales generadores de violencia en el espacio universitario son los hombres (docentes, administrativos y directivos), y las violencias que se presentan con mayor frecuencia son de tipo sexual, de acoso y hostigamiento, seguida de la psicológica que se da a través de agresiones verbales, lenguaje sexista y lenguaje discriminatorio por parte de docentes

hacia mujeres estudiantes en su mayoría. El grupo de mujeres entrevistadas señalaron que las alumnas son el grupo de mujeres más propensas a ser violentadas. La totalidad de las entrevistadas coincidieron en que el proceso de denuncia de la violencia en las instancias de la universidad es difícil porque no hay claridad, no se conoce una ruta ni un protocolo, derivado de esto, no se sabe con exactitud cuál es el área específica para hacer las denuncias, provocando que la intención de interponerlas sea un camino complicado para las mujeres, ya que son expuestas y revictimizadas en múltiples ocasiones.

Sobre la información proporcionada en relación al tema del #MeTooUAZ, el grupo de entrevistadas coincide en que el movimiento en redes sociales permitió visibilizar el grave problema de violencia que viven las universitarias, se señaló la existencia de acciones anteriores al #MeTooUAZ, pero no tuvieron impacto. El #MeTooUAZ obligó a las autoridades universitarias a emprender acciones emergentes que han sido calificadas por algunas expertas, docentes, alumnas y exalumnas, “como medidas espontáneas y sin ningún tipo de planeación o impacto”. Tal es el caso del reglamento para la Prevención, Atención y Sanción al Hostigamiento Sexual y Acoso Laboral y Escolar; y, la implementación del Acuerdo Cero Tolerancia a la Violencia.

El análisis refleja que el #MeTooUAZ era necesario y que tocó muchos intereses, al grado de identificar a la creadora del portal de denuncias e intimidarla para que cerrara la página. En cuanto a las herramientas contra la violencia hacia las mujeres universitarias, la mayoría de las entrevistadas dijo no conocer un reglamento ni protocolo para la prevención, sanción y erradicación de la violencia al interior de la UAZ. De igual forma, se desconocen acciones concretas en relación a la implementación de campañas en contra de la violencia. Sin embargo, hay quien asegura que sí se han realizado diversas campañas en relación al tema.

Dentro del grupo de entrevistadas se han planteado una serie de acciones posibles que permitan la prevención, sanción y erradicación contra la violencia hacia la mujer universitaria, se mencionó en reiteradas ocasiones la creación del protocolo; la formación docente con perspectiva de género mediante talleres

permanentes. También, se planteó la expulsión definitiva de los profesores que cometan actos violentos. Sin embargo, las entrevistadas coinciden en la urgente necesidad de implementar un protocolo y reglamento para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, los cuales deben apegarse a los tratados internacionales y a la legislación en materia de protección de los derechos humanos de las mujeres, y, además, tener en cuenta el contexto en el que se desarrollan las mujeres que forman parte de la UAZ. Puntos que no cumple la actual propuesta de protocolo que pretenden ejercer las autoridades.

La atención al fenómeno de la violencia contra las mujeres universitarias de la UAZ es impostergable, dado su exponencial crecimiento el cual ha venido violentando reiteradamente las leyes vigentes en la materia y trascendiendo más allá del ámbito universitario, en detrimento de la calidad de vida de las mujeres universitarias y del prestigio de la propia Universidad Autónoma de Zacatecas.

PROPUESTA

Las autoridades de la Universidad Autónoma de Zacatecas deben centrar su atención en crear un protocolo y su respectivo reglamento para prevenir, atender, y sancionar la violencia en contra de las mujeres universitarias, el cual debe ser elaborado por expertas en diversas áreas y que cuenten con conocimiento y experiencia en el tema de derechos humanos de las mujeres. Es indispensable contar con abogadas, psicólogas y médicas que pertenezcan a la universidad, instituciones gubernamentales y de la sociedad civil, para que participen en la creación de dicho protocolo, ya que solamente con la visión de estas expertas se podrá garantizar que el instrumento se apegue a lo establecido en los tratados internacionales firmados y ratificados por el gobierno mexicano en materia de derechos humanos de las mujeres y de la propia legislación nacional y estatal.

El protocolo deberá contener medidas específicas en materia de previsión, entre las que se deben incluir las siguientes: divulgación, sensibilización y capacitación. Dentro de la divulgación se deberá contar con todas aquellas acciones que permitan difundir entre la comunidad universitaria la existencia del protocolo y la ruta de actuación. Asimismo, es importante que se difunda la normatividad que se establezca en el reglamento en contra de la violencia hacia las mujeres.

En cuanto al tema de sensibilización es necesario implementar acciones encaminadas a combatir prácticas violentas que se han naturalizado en los espacios universitarios; deconstruir los estereotipos de género que legitiman la subordinación de las mujeres. La capacitación debe ser un punto importante que apoye la sensibilización, ya que, a través de talleres, conferencias, diplomados, entre otras actividades, será posible construir una cultura de respeto y libre de violencia.

Las acciones de atención a la violencia hacia las mujeres deben contener puntos relacionados a no revictimizar a las mujeres; garantizar la confidencialidad de la víctima; garantizar un proceso que sea respetuoso y apegado a los mandatos de los tratados internacionales y las legislaciones nacionales y estatal en relación a los derechos humanos de las mujeres; debida diligencia; y, protección y atención

legal, psicológica, médica y de acompañamiento especializada para mujeres víctimas de violencia.

En relación a la sanción, es indispensable que el protocolo de actuación establezca la creación de una institución que cuente con las facultades necesarias para sancionar la violencia que se comente en contra de las mujeres universitarias. Las sanciones deberán ser específicas de acuerdo al tipo de violencia ejecutada por el agresor.

Es indispensable que dentro de la normatividad universitaria se establezca la asignación de un presupuesto económico específico para implantar acciones de prevención, atención y sanción de la violencia, ya que, de lo contrario, lo planteado solamente quedará en buenas intenciones. Es fundamental contar con los recursos económicos para ejecutar las acciones.

Finalmente, se sugiere que las acciones que se implementen, sean sometidas a una constante evaluación lo cual permitirá reforzar las estrategias establecidas o implementar otras.

REFERENCIAS

- Álvarez, L. (2020). *El movimiento feminista en México en el siglo XXI: juventud, radicalidad y violencia*. Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales, 65(240), 147-175. <https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2020.240.76388>
- Araque, P. (6 de octubre de 2018) Tarana Burke, la activista 'invisible' detrás del movimiento #MeToo. *Público*. Recuperado de: <https://www.publico.es/sociedad/me-too-tarana-burke-fundadora-invisible-metoo-lider-movimiento.html>
- Así sucede (27 de marzo de 2019). Surge movimiento #MeToo en la UAEM. *Así sucede*. Recuperado de: <https://asisucede.com.mx/surge-movimiento-metoo-en-la-uaem/>
- Ávila, Y. (27 de marzo de 2019). ¿Cómo surgió el movimiento Me Too y cómo revivió en México? *Animal Político*. Recuperado de <https://www.animalpolitico.com/elsabueso/como-surgio-el-movimiento-me-too-y-como-revivio-en-mexico/>
- Ayuso, S. (5 de octubre de 2018). Francia, el #MeToo revoluciona el país de la seducción. *El País*. Obtenido de https://elpais.com/sociedad/2018/10/04/actualidad/1538660092_759539.html
- Barreto, M. (2017). *Violencia de género y denuncia pública en la universidad*. Revista mexicana de sociología, 79(2), 262-286. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/rms/v79n2/0188-2503-rms-79-02-00262.pdf>
- Bautista, A. (11 de noviembre de 2020). Aguascalientes beca a maestro que enfrenta proceso por acoso sexual. *Heraldo de México*. Recuperado de: <https://heraldodemexico.com.mx/nacional/2020/11/11/aguascalientes-beca-maestro-que-enfrenta-proceso-por-acoso-sexual-224456.html>
- Blazquez Graf, N. (2008). *El retorno de las brujas. Incorporación, aportaciones y críticas de las mujeres a la ciencia*. México: UNAM, Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades.
- Butler, J. (1999). *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. [Traducido al español de Gender trouble. Feminism and the subversion of identity]. Barcelona.
- Cabral, L. (24 de febrero de 2021) Exigen destitución de maestro de Artes por acoso sexual. *Ecodiario*. Recuperado de: <https://www.ecodiario.com.mx/exigen-destitucion-de-maestro-de-artes-por-acoso-sexual/>

- Calderón, K. (8 de marzo de 2017). Firma UAZ compromiso de equidad de género. *NTR*. Recuperado de: <http://ntrzacatecas.com/2017/03/08/firma-uaz-compromiso-de-equidad-de-genero/>
- Cano, G. (1996). *Más de un siglo de feminismo en México*. Debate Feminista, 14, 345-360. <http://www.jstor.org/stable/4262>
- Castells, M. (2012). *Redes de indignación y esperanza*. Alianza Editorial.
- Castro, R. (2012). *Problemas conceptuales en el estudio de la violencia de género. Controversias y debates a tomar en cuenta*. Violencia, género y la persistencia de la desigualdad en el Estado de México, 17-38.
- Caillas, M., Dorantes, J., y Ortiz, V. (2017). *Estudios sobre la violencia de género en la universidad*. Recuperado de: <https://www.uv.mx/bdh/files/2017/12/Estudios-sobre-violencia-de-genero-18-de-enero.pdf>
- Catalán, M. (24 de febrero de 2021). Estudiantes de Unidad de Artes denuncian tardanza en resolución sobre abusos de docente. *La Jornada Zacatecas*. Recuperado de: <https://ljz.mx/2021/02/24/estudiantes-de-unidad-de-artes-denuncian-tardanza-en-resolucion-sobre-abusos-de-docente/>
- Catalán, M. (25 de marzo de 2021). Fallece Rogelio Cárdenas, ex rector de la BUAZ, ex secretario de Educación y luchador social. *La Jornada Zacatecas*. Recuperado de: <https://ljz.mx/2021/03/25/fallece-rogelio-cardenas-ex-rector-de-la-buaz-ex-secretario-de-educacion-y-luchador-social/>
- Catalán, M. (5 de abril de 2019) Avala Consejo de la UAZ propuesta de un foro para discutir normatividad de la institución. *La Jornada Zacatecas*. Recuperado de: <https://ljz.mx/2019/04/05/avala-consejo-de-la-uaz-propuesta-de-un-foro-para-discutir-normatividad-de-la-institucion/>
- Catalán, M. (6 de marzo de 2020). Rectoría entregará a Consejo Universitario el Reglamento para Prevención, Atención y Sanción al Hostigamiento Sexual. *La Jornada Zacatecas*. Recuperado de: <https://ljz.mx/2020/03/06/rectoria-entregara-a-consejo-universitario-el-reglamento-para-prevencion-atencion-y-sancion-al-hostigamiento-sexual/>
- Catalán, M. (9 de marzo de 2018). Departamento de Equidad de Género de la UAZ ha recibido 40 denuncias por agresiones contra alumnas. *La Jornada Zacatecas*. Recuperado de: <https://ljz.mx/2018/03/09/departamento-de-equidad-de-genero-de-la-uaz-ha-recibido-40-denuncias-por-agresiones-contralumnas/>

Cimacnoticias (7 de abril de 2006). Multa de mil 800 pesos a profesor por hostigamiento sexual. *Cimacnoticias*. Recuperado de: <https://cimacnoticias.com.mx/noticia/multa-de-mil-800-pesos-a-profesor-por-hostigamiento-sexual/>

CNDH. (2017). *Hostigamiento sexual y acoso sexual*. Ciudad de México: Comisión Nacional de Derechos Humanos. Recuperado de: <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Hostigamiento-Acoso-Sexual.pdf>

CNN (22 de febrero de 2018) El mundo del espectáculo muestra su apoyo a las personalidades mexicanas que alzaron su voz contra el acoso sexual. *CNN*. Recuperado de: <https://cnnespanol.cnn.com/2018/02/22/acoso-sexual-mexico-karla-souza-metoo-aristegui-stephanie-zigman/>

Congreso de México (2021). *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*. Recuperado de https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_010621.pdf

Congreso de México (2021). *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Recuperado de: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>

Congreso del Estado de Zacatecas. (2018). *Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Zacatecas*. Recuperado de <https://www.congresozac.gob.mx/63/ley&cual=142>

Contra Réplica (10 de marzo de 2020) La UAZ despide a docente por presunto acoso sexual. *Contra Réplica*. Recuperado de: <https://www.contrareplica.mx/nota-La-UAZ-despide-a-docente-por-presunto-acoso-sexual202010322>

Coordinación de igualdad de géneros. (29 de marzo de 2019). *Protocolo para atender la violencia de géneros en la UAZ*. [https://www.facebook.com/1424548290912304/videos/577861269367637]. Facebook. <https://www.facebook.com/Coordinaci%C3%B3n-de-Igualdad-de-G%C3%A9neros-1424548290912304>

Curiel, O. y Falquet, J. (2005). *El patriarcado al desnudo. Tres feministas materialistas: Colette Guillaumin - Paola Tabet - Nicole Claude Mathieu*. Recuperado de <https://julesfalquet.files.wordpress.com/2010/06/el-patriarcado-al-desnudo-tres-feministas-materialistas2.pdf>

De las Heras Aguilera, S. (2009). *Revista de Filosofía, Derecho y Política. Una aproximación a las teorías feministas*, (9), 45-82. Recuperado de https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/8876/aproximacion_heras_RU_2009.pdf

- De Miguel, A. (2011). *Los feminismos a través de la historia*. Recuperado de <https://web.ua.es/es/sedealicante/documentos/programa-de-actividades/2018-2019/los-feminismos-a-traves-de-la-historia.pdf>
- Del Pozo, M. (26 de febrero de 2020). En Cuautitlán, alumnas protestan contra acoso de compañeros. *Milenio*. Recuperado de <https://www.milenio.com/politica/comunidad/alumnas-secundaria-protestan-acoso-companeros-cuautitlan>
- Díaz Andreu, M. (2005). *Universidad de Granada. Género y arqueología: una nueva síntesis*. 13-51. Recuperado de <http://arkeobotanika.pbworks.com/f/D%C3%ADaz-Andreu%2005%20G%C3%A9nero.pdf>
- Dorantes Carrión, J. (Coord.). (2018). *El cyberbullying y otros tipos de violencia tecnológica en Instituciones Educativas*. Recuperado de <https://www.uv.mx/blogs/brechadigital/files/2019/05/hdt7.pdf>
- El país. (17 de octubre de 2017) Actriz Alyssa Milano inicia #MeToo, una campaña contra la agresión sexual que inunda las redes. *El país*. https://elpais.com/elpais/2017/10/17/gente/1508236994_661329.html
- Excélsior (22 de abril de 2019). #MeToo destapa 60 casos de víctimas de acoso en universidad. *Excelsior*. Recuperado de: <https://www.excelsior.com.mx/nacional/metoo-destapa-60-casos-de-victimas-de-acoso-en-universidad/1308750>
- Félix, A., De Luna, N., y Nájera, A. (5 de marzo de 2020). Invitan a presentar denuncias por acoso sexual. *Imagen*. Recuperado de <https://imagenzac.com.mx/capital/invitan-a-presentar-denuncias-por-acoso-sexual-en-la-uaz/>
- Félix, V. (1 de mayo de 2019) Convocan a mitin contra acoso en la UANL. *Milenio*. <https://www.milenio.com/politica/comunidad/realizaran-manifestacion-contra-acoso-en-uani>
- Flores-Pérez, C.C. (2019). *La comunicación social en México y la lucha fallida por la transparencia: Del imperio Azteca a la Ley Chayote*. Universidad Autónoma de Zacatecas.
- Galena, P. (2015). *Un recorrido histórico por la revolución de las mujeres mexicanas*. Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México.
- García, J. (9 de noviembre de 2019). ¿Qué pasa en la Facultad de Filosofía y Letras? Feminismo en la UNAM, una historia. *Des Informemos, periodismo de abajo*.

Recuperado de <https://desinformemonos.org/que-pasa-en-la-facultad-de-filosofia-y-letras-feminismo-en-la-unam-una-historia/>

- García, M. (2019). *Acoso y hostigamiento sexual en el ámbito universitario, los caminos de la praxis*. Educação em Perspectiva. 10, 1-15. Doi: 10.22294/eduper/ppge/ufv.v10i0.7127
- Gargallo, F. (2019). *Ideas y prácticas del entre-mujeres*. San Cristóbal de las Casas, Chiapas: La Cosecha.
- Gómez, N. (11 de diciembre de 2019) Estudiantes de la UAEM exigen justicia por feminicidio de la profesora Sonia Pérez Rodea. *Sdpnoticias*. Recuperado de: <https://www.sdpnoticias.com/local/edomex/sonia-perez-rodea-directora-ballet-folklorico-uaem-asesinada-feminicidio.html>
- González, G. (2019). *Escraches en redes feministas universitarias: una estrategia contra la violencia de género hacia las mujeres*. Comunicación y medios, No. 40, 170-182.
- Güereca, R. (2019). *Mujeres, conocimiento y poder. Genealogía vindicativa en los medios de comunicación y las academias*. México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Gutiérrez, N. (2021). *1er Congreso Internacional "Las mujeres en la universidad y la sociedad"*. Recuperado de: <https://www.facebook.com/SecretariaAcademicaUAZ/videos/834006657150986/>
- Gutiérrez, U. (12 de julio de 2018). *La Jornada*. Hitos en la historia de la Universidad Autónoma de Zacatecas (2/2). Recuperado de: <https://ljz.mx/2018/07/12/hitos-en-la-historia-de-la-universidad-autonoma-de-zacatecas-2-2/>
- Gutiérrez, U. (28 de septiembre de 2018). Cincuentenario de la UAZ (3/5) diez rectores, capítulo de la trayectoria histórica contemporánea institucional. *La Jornada*. Recuperado de: <https://ljz.mx/2018/09/28/cincuentenario-de-la-uaz-3-5-diez-rectores-capitulo-de-la-trayectoria-historica-contemporanea-institucional-2/>
- Hermosillo, H. (16 de mayo de 2017). Denuncian violencia sexual en la UAA. *La Jornada Aguascalientes*, p.7.
- Hernández, I. (3 de mayo de 2019) Exhiben en la UANL a 72 maestros presuntamente 'acosadores'. *El Horizonte*. Recuperado de: <https://d.elhorizonte.mx/local/exhiben-en-la-uanl-a-72-maestros-presuntamente-acosadores/2512680>
- Hernández, O. (10 de abril de 2019). Asesinan a estudiante de Derecho en Universidad de Zacatecas. *Excélsior*. Recuperado de: <https://www.excelsior.com.mx/nacional/asesinan-a-estudiante-de-derecho-en-universidad-de-zacatecas/1307057>

- Huacuz, M. y Barragán, A. (2017). *Acciones en contra de la violencia de género: Representaciones y discursos de líderes del movimiento feminista en Michoacán*. *Discurso & Sociedad*, (1), 96-114. [http://www.dissoc.org/ediciones/v11n01/DS11\(1\)Huacuz&Barragan.html](http://www.dissoc.org/ediciones/v11n01/DS11(1)Huacuz&Barragan.html)
- Huerta, M. (2017) *Ingreso y presencia de las mujeres en la matrícula universitaria en México*. *Revista de El Colegio de San Luis*, vol. VII, núm. 14, julio-diciembre, 2017, pp. 281-306 El Colegio de San Luis, A.C. San Luis Potosí, México
- Imagen (1 de abril de 2019). Denuncian acoso de profesores de la UAZ en redes sociales. *Imagen*. Página 7.
- Imagen (5 de marzo de 2020). Denunciados 65 casos de acoso sexual y violencia en la UAZ. *Imagen*. Recuperado de: <https://imagenzac.com.mx/capital/denunciados-65-casos-de-acoso-sexual-y-violencia-en-la-uaz/>
- Info Tv 9. (23 de febrero 2021) Alumnos de la unidad académica de artes denuncian acoso y misoginia por parte de un docente. [Video]. Youtube. https://www.youtube.com/watch?v=_9iU6yLG2Gs
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI. (2017). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016*. Recuperado de: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2016/doc/endireh2016_presentacion_ejecutiva.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI., / Instituto Nacional de las Mujeres. (2019). *Mujeres y hombres en México 2019*. Recuperado de: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2019.pdf
- Krippendorff, K. (1990). *Metodología de análisis de contenido. Teoría y práctica*. Paidós.
- La Vanguardia. (12 de octubre de 2017). La larga lista de supuestas víctimas de Harvey Weinstein. *La Vanguardia*. Recuperado de: [Rhttps://www.lavanguardia.com/gente/20171012/432006724090/la-larga-lista-de-supuestas-victimas-harvey-weinstein.html](https://www.lavanguardia.com/gente/20171012/432006724090/la-larga-lista-de-supuestas-victimas-harvey-weinstein.html)
- Llamas, S. (6 de marzo de 2020). Alumnas de Derecho ventilan casos de presunto acoso cometido por profesores. *La Jorna Zacatecas*. Recuperado de <https://ljz.mx/2020/03/06/alumnas-de-derecho-ventilan-casos-de-presunto-acoso-cometido-por-profesores/>
- Manual de Organización Universidad Autónoma de Zacatecas Rectoría (s.f) Recuperado de: <https://docplayer.es/65868258-Manual-de-organizacion.html>

- Martínez, F. (19 de julio de 2020). Pese a alertas de género, cada vez más mujeres son violentadas. *La Jornada*. Recuperado de: <https://www.jornada.com.mx/2020/07/19/politica/012n2pol>
- Mead, M. (1973). *Sexo y temperamento en tres sociedades primitivas*. Laia.
- Melucci, A. (1999). *Acción colectiva, vida cotidiana y democracia*. Capítulo 1. Teoría se la acción colectiva. Pág. 25-54. México: Colegio de México, Centro de Estudios Sociológicos.
- Méndez, G., Martínez, D. y Velarde, J. (2016) *Valoración del alumnado y profesorado del material convencional y auto-construido: estudio longitudinal de diseño cruzado en Educación Deportiva*. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. Federación Española de Asociaciones de Docentes de Educación Física (FEADEF) ISSN: Edición impresa: 1579-1726, número 30, 2016
- Moreno, A. (25 de octubre de 2020) UAEMex suma 424 denuncias por acoso sexual, 80% realizadas en 2020. *Milenio*. Recuperado de: <https://www.milenio.com/politica/comunidad/uaemex-suma-424-denuncias-acosos-sexual>
- Milenio. (12 de febrero de 2020). Con imágenes de paisajes, 'contraatacan' en Twitter por filtración de fotos de Ingrid. *Milenio*. Recuperado de: <https://www.milenio.com/virales/ingrid-escamilla-invaden-twitter-fotos-bonitas>
- Morones, A. (3 de marzo de 2020). Alumnas de odontología señalan a docente por acoso. *NTR*. Recuperado de: http://ntrzacatecas.com/2020/03/03/alumnas-de-odontologia-senalan-a-docente-por-acoso/?fbclid=IwAR0-LZ0ZyCHlgs1x8D_nMe6xHsm0ZqkNvZndA4djpq0mTukTI0fTzfdWdQE
- Morones, A. (5 de marzo 2020). Temen universitarias a denunciar acoso en la UAZ. *NTR*. Recuperado de: <http://ntrzacatecas.com/2020/03/05/temen-universitarias-a-denunciar-acoso-en-la-uaz/>
- Mujeres Net (mayo 2016). 24 de abril, día de la Primavera Violeta. *Mujeres Net*. Recuperado de: <https://www.mujeresnet.info/2016/05/24-de-abril-dia-de-la-primavera-violeta.html>
- Murillo, J. (5 de marzo de 2020). Presentan avances en materia de igualdad de género en la UAZ. *Ecodiario*. Recuperado de: <https://www.ecodiario.com.mx/presentan-avances-en-materia-de-igualdad-de-genero-en-la-uaz/>

- Norma Oficial Mexicana NOM-046-SSA2-2005. *Violencia familiar, sexual y contra las mujeres. Criterios para la prevención y atención.* (2009). Diario Oficial de la Federación.
- Notimex. (4 de marzo de 2020). UANL expulsa a cuatro maestros y un alumno por acoso sexual en 2019. 24 horas. Recuperado de: <https://www.24-horas.mx/2020/03/04/uanl-expulsa-a-cuatro-maestros-y-un-alumno-por-acoso-sexual-en-2019/>
- Núñez, S., Vázquez, S., y Fernández, D. (2016) *Ciberfeminismo contra la violencia de género: análisis del activismo online-offline y de la representación discursiva de la víctima.* Estudios sobre el mensaje periodístico, 22(2), 861. <https://doi.org/10.5209/ESMP.54240>
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW.* (1979) Recuperado de: https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf
- Olvera, B. (2019) *Del acoso #metoo al feminicidio #niunamenos.* México: Editorial Flores.
- Ontiveros, V. y Tanús, V. (2019). *El movimiento #metoo en México, posturas encontradas.* Revista Académica de la Facultad de Derecho de la Universidad La Salle. XVII (33), 287-299. Recuperado de <http://repositorio.lasalle.mx/bitstream/handle/lasalle/1418/RA%2033%20Jul2019-287-299.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- ONU Mujeres. (1995). *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.* Declaración política y documentos resultados de Beijing+5. Recuperado de: https://beijing20.unwomen.org/~/_media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf
- Pedraza, A. (29 de marzo de 2019) Exhiben acoso con #MeTooUANL. *ABC Noticias.* Recuperado de: <https://abcnoticias.mx/local/2019/3/29/exhiben-acoso-con-metooUANL-90324.html>
- Piña, A. y González, R. (2018). *La incidencia de la acción colectiva feminista virtual en las respuestas del Estado a la violencia de género en México.* Edähi Boletín Científico de Ciencias Sociales y Humanidades del ICSHU, 7(13), 28-37. <https://doi.org/10.29057/icshu.v7i13.3490>
- Pisetta, A. (7 de marzo de 2019). ¿Cómo surgió el movimiento Ni Una Menos? *PERFIL.* Recuperado de: <https://www.perfil.com/noticias/sociedad/como-surgio-movimiento-ni-una-menos-2015.phtml>

- Plumas Atómicas (5 de mayo de 2017). #SiMeMatan: la respuesta al feminicidio de Lesvy y su juicio. *Plumas Atómicas*. Recuperado de: <https://plumasatomicas.com/explicandolanoticia/feminicidio-lesvy-berlin/>
- PNUD México. (2013). *Transversalidad de la Perspectiva de Género en Zacatecas*. Recuperado de: https://www.mx.undp.org/content/mexico/es/home/operations/projects/democratic_governance/participacion-civica-y-politica-juvenil-.html
- Real Academia Española. (s.f.). Cultura. En Diccionario de la lengua española. Recuperado en 20 de noviembre de 2021, de <https://dle.rae.es/visibilizar>
- Reyna, F. (1 de abril de 2019). Anuncian cierre de cuenta «Yo también fui Acosada UAZ. NTR. <http://ntrzacatecas.com/2019/04/01/anuncian-cierre-de-cuenta-yo-tambien-fui-acosada-uaz/>
- Ríos, A. (27 de noviembre de 2013). Inequidad y violencia contra las mujeres se réplica al interior de la UAZ: Maldonado. *La Jornada Zacatecas*. Recuperado de: <https://ljz.mx/2013/11/27/inequidad-y-violencia-contra-las-mujeres-se-replica-al-interior-de-la-uaz-maldonado/>
- Rovira, G. (2013). *De las redes a las plazas: La web 2.0 y el nuevo ciclo de protesta en el mundo*. *Acta Sociológica*, 105-134.
- Ruiz-Ramírez, R., y Ayala-Carillo, M. (2016). *Violencia de género en instituciones de educación*. 12(1),21-32. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=461/46146696002>
- Salguero, M. (14 de noviembre de 2020) [Centro de Políticas de Género para la Igualdad entre Mujeres y Hombres]. *Violencia feminicida y feminicidios*. [Video] Facebook. <https://www.facebook.com/generouas/videos/689279575355693/>
- Sánchez, P. (18 de marzo de 2020) Crean página para denunciar casos de acoso en la UAZ. *Meganoticias*. Recuperado de: <https://www.meganoticias.mx/zacatecas/noticia/crean-pagina-para-denunciar-casos-de-acoso-en-la-uaz/134292>
- Secretaría de las Mujeres del Estado de Zacatecas. (s.f.). *Antecedentes de la Secretaría de las Mujeres*. Recuperado de: <https://semujer.zacatecas.gob.mx/acerca-de-la-secretaria/>
- Segato, R. (2010). *Las estructuras elementales de la violencia: ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos*. Argentina: Prometeo Libros.

- Sin embargo. (30 de mayo de 2019). Alumnas de la Universidad de Guanajuato denuncian a profesores por presunto acoso sexual. *Sin Embargo*. Recuperado de: <https://www.sinembargo.mx/30-05-2019/3588802>
- Sosa, M. (2019). *El #MeToo frente al suicidio: problematizar el caso mexicano*. Trabajo presentado en XIII Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- Strauss, A. y Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Universidad de Antioquia.
- Suzzi, G. (2016). *Gayle Rubin y Judith Butler. Interlocuciones psicoanalíticas para el desmontaje del sistema sexo/género*. Trabajo presentado en VIII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXIII Jornadas de Investigación XII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina.
- Tarrés, M. (2013). *A propósito de la categoría género: leer a Joan Scott*. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal., XXXI (91), 3-26. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/598/59830136001.pdf>
- Tlalolin, B. (2017). *¿Violencia o violencias en la universidad pública? Una aproximación desde una perspectiva sistémica*. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. (206), 39-50. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/325/32553518005.pdf>
- Torres, A. (2002). *Investigar en educación y pedagogía*. Universidad de Nariño.
- Torres, L. (29 de marzo de 2019). Protocolo para atender la violencia de géneros en la UAZ. En Facebook [Coordinación de Igualdad de Géneros]. Recuperado de: <https://www.facebook.com/1424548290912304/videos/577861269367637>
- Universidad Autónoma de Zacatecas (2020). Protocolo institucional de atención a casos de violencia de género. Recuperado de: <https://drive.google.com/file/d/17PLUUY9JcVm8xa5rWV7JTzNiWSWqD-Z2/view>
- Valcárcel A. (2001). *La memoria colectiva y los retos del feminismo*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL
- Varela, N. (2008). *Feminismo para principiantes*. Recuperado de <https://kolectivoporoto.cl/wp-content/uploads/2015/11/Varela-Nuria-Feminismo-Para-Principiantes.pdf>
- Xantomila, J. (5 de marzo de 2020) ONU: Femicidios en México crecieron diariamente de 7 a 10 en tres años. *La Jornada*. Recuperado de:

<https://www.jornada.com.mx/ultimas/sociedad/2020/03/05/onu-feminicidios-en-mexico-crecieron-de-7-a-10-diarios-en-tres-anos-8647.html>

Zamora, H., y Huerta, C. (12 de enero de 2020). Universidades, centros de violencia hacia estudiantes y profesoras. *Milenio*. Recuperado de <http://amp.milenio.com/policia/violencia-de-genero/universidades-centros-de-violencia-hacia-estudiantes-y-profesoras>

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>

Zapata, K. (6 de marzo de 2020). Van 65 denuncias por acoso. *El Sol de Zacatecas*. Recuperado de: <https://www.pressreader.com/mexico/el-sol-de-zacatecas/20200306/281621012388668>

ANEXOS

“El #MeTooUAZ y la visibilización de la violencia contra la mujer universitaria”

Objetivo general: Investigar si el movimiento #MeTooUAZ fue el detonante que visibilizó la violencia contra las mujeres de la Universidad Autónoma de Zacatecas.

Objetivo de la entrevista: Obtener información acerca de la experiencia, conocimiento, interacción y/o relación de las entrevistadas con El #MeTooUAZ y con la visibilización de la violencia contra las mujeres de la Universidad Autónoma de Zacatecas.

Guía de entrevista semiestructurada

1. ¿Cuál es su opinión sobre la violencia hacia las mujeres en la UAZ?
2. ¿Quiénes cree que violentan a las mujeres en la UAZ?
3. ¿Cuáles son los tipos de violencia contra la mujer, más comunes que usted detecta?
4. ¿Quiénes considera que son las mujeres más violentadas? ¿Alumnas? ¿Docentes? ¿Administrativas? ¿Por qué?
5. ¿Cuáles casos de violencia en contra de la mujer y propiciados en la UAZ recuerda en específico?
6. ¿Si usted hubiera sido violentada en la UAZ, qué acciones hubiera tomado?
7. ¿Cuál es su opinión respecto a la necesidad de incentivar la denuncia de la violencia en contra de la mujer universitaria?
8. ¿Cuál es su opinión sobre el movimiento “#MeTooUAZ”?
9. ¿Cuál cree que haya sido la finalidad de crear el portal #MeTooUAZ?
10. ¿Cuál es su opinión respecto a la violencia contra la mujer universitaria hasta antes del “#MeTooUAZ”?
11. ¿Considera que el “#Me TooUAZ” ayudó a visibilizar la violencia contra las mujeres universitarias? ¿De qué forma?
12. ¿De qué forma cree que el #MeTooUaz impactó en las autoridades universitarias?

13. ¿Considera que el movimiento #MeTooUAZ orilló a las autoridades universitarias a replantear el tema de la atención contra la violencia hacia las mujeres universitarias? ¿Por qué?
14. ¿Por qué cree que fue borrado de twitter el portal #MeTooUAZ?
15. ¿Cree que el portal del #MeTooUAZ era necesario? ¿Por qué?
16. ¿Cree que el portal #MeTooUAZ debe ser reabierto para continuar avanzando en la lucha contra la violencia hacia la mujer universitaria? ¿Por qué?
17. ¿Cuál es su opinión respecto a la necesidad de contar en la UAZ con un protocolo de actuación para atender la violencia contra las mujeres?
18. ¿Desde su punto de vista, cuál debería de ser el contenido de la normatividad universitaria para atender la violencia en contra de la mujer?
19. ¿Cuál es su opinión sobre la o las campañas en contra de la violencia hacia la mujer universitaria emprendidas por las autoridades?
20. ¿Qué acciones de prevención, sanción y erradicación contra la violencia hacia la mujer universitaria considera que son necesarias implementar en la UAZ?
21. ¿Qué acciones o medidas conoce, que hayan implementado las autoridades universitarias, para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de la mujer?
22. ¿Cuál es su opinión sobre la necesidad de contar con un área específica para denunciar la violencia en contra de la mujer?
23. ¿Cuál cree que deben ser las características y funciones del área exprofeso para proporcionar tratamiento psicológico y legal a las mujeres universitarias violentadas?
24. ¿Cuál es su opinión respecto a la necesidad de contar con especialistas que brinden atención integral e imparcial a mujeres universitarias violentadas?
25. ¿Por qué cree que la legislación nacional y estatal en materia de prevención, sanción y erradicación de violencia contra las mujeres no ha sido incorporada en la normatividad universitaria, en específico, en la UAZ?

26. ¿Cuál o cuáles cree que serían las acciones que la UAZ tendría que adoptar para prevenir la violencia en contra de la mujer universitaria?
27. ¿Cómo considera que las autoridades de la UAZ deberían resarcir el daño que la violencia ha dejado en las mujeres universitarias?
28. ¿Cuál considera que debería ser la sanción o sanciones contra el agresor?
29. ¿Qué opina de la necesidad de reeducar y brindar tratamiento a los agresores?
30. ¿Qué acciones de capacitación conoce que se hayan impartido al personal docente, directivo, administrativo y de apoyo sobre igualdad, equidad, derechos humanos, y violencia?
31. ¿Algo más que quiera agregar?