

Obstáculos institucionales en el diseño e implementación de los protocolos para la atención a la violencia contra las mujeres en universidades públicas: Revisión de la experiencia de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM)

*Daniela Cerva Cerna y Zunaxi Loza Gómez**

Resumen

El artículo describe los principales obstáculos institucionales en el diseño e implementación de protocolos de atención a la violencia de género en las universidades públicas tomando como caso de estudio a la Universidad Autónoma del Estado de Morelos. El análisis incluye la revisión de otras experiencias en el país e investigaciones académicas que han analizado la violencia de género en las universidades en los últimos años. Se empleó una metodología con enfoque cualitativo y aplicación de entrevistas semiestructuradas con un muestreo intencional y por casos políticamente relevantes. Entre las principales dificultades se destacan la insuficiente voluntad política de parte de las autoridades universitarias, la debilidad de las instancias encargadas de la atención, las situaciones de revictimización y falta de sanciones. Finalmente se documenta la importancia que adquieren los colectivos de mujeres estudiantes en el proceso de denuncia y acompañamiento a las víctimas.

Palabras clave

Universidades 📌 Violencia contra las mujeres 📌 Protocolos y reglamentos

Abstract

The article describes the main institutional barriers in the design and implementation of protocols for attending gender violence in public universities, taking the Autonomous University of the State of Morelos (Universidad Autónoma del Estado de Morelos) as a case study. The analysis includes the review of other experiences in the country and academic research that has analyzed gender violence in universities in recent years.

* Profesora Investigadora de tiempo completo, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México (dani.cerva@gmail.com). 📌 Candidata a Doctora en Humanidades por el Centro Interdisciplinario de Investigación en Humanidades de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México (loza.zunaxi@gmail.com).

The methodology uses a qualitative approach and semi-structured interviews with a purposive sampling and politically relevant cases. Among the main difficulties encountered are the insufficient political will of university authorities, the weakness of the bodies in charge of implementation, situations of re-victimization and a lack of sanctions. Finally, the article highlights the importance of women's student groups in the process of lodging complaints and accompanying victims.

Key words

Universities  Violence against women  Protocols and regulations

Introducción

LAS DIVERSAS situaciones de violencia contra las mujeres en el ámbito universitario en México siguen siendo un problema recurrente (Barrera y Barreto, 2017; Castro y Vásquez García, 2008; Copred, 2020; Monroy y Montesinos, 2016), de manera silenciada y normalizada por la comunidad universitaria (docentes, administrativos y estudiantes), quienes han convivido con este tipo de prácticas y situaciones que se viven día a día, y que sólo recientemente comienzan a ser cuestionadas. La violencia de género que predomina dentro de los muros universitarios presenta a las estudiantes mujeres como uno de los sectores más violentados y en desventaja (Aguilar, Alonso, Melgar, y Molina, 2009), (Herrera, García y Tapia, 2015), donde el acoso sexual y la misoginia son las expresiones más comunes.

Este trabajo se suma a las diversas iniciativas de investigación-acción de tipo cualitativo, en las que se intenta no sólo describir las situaciones de discriminación, desigualdad y violencia machista que perviven en las universidades, sino conocer los procesos en los que institucionalmente se ha intentado dar una salida para su prevención, atención y erradicación. En este proceso ha sido central conocer los obstáculos y desafíos para la creación e implementación de los protocolos en las universidades públicas, desde la falta de comprensión de la violencia desde un enfoque de género, los mecanismos idóneos de atención y seguimiento, la estipulación de sanciones claras y la no revictimización, entre otros.

Para ello se tomó en cuenta la revisión de los protocolos de siete universidades públicas: Universidad Autónoma de Sinaloa, Universidad de Quintana Roo, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, Universidad Veracruzana, Universidad Nacional Autónoma de México, Universidad de Guanajuato y la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM). Nos enfocaremos en esta última, ya que fue el objeto de estudio de esta investigación.

Se parte de la hipótesis de que las principales restricciones vinculadas con los protocolos responden a la forma en que las instituciones educativas procesan el conflicto sobre la violencia de género y su compromiso para erradicarla. Así, la voluntad política de las autoridades supone también la construcción de instancias con personal capacitado y conocedor del enfoque de género, difundir de manera transparente y oportuna la información relativa al procedimiento de aplicación del protocolo y de las medidas de seguridad para las víctimas, entre otros.

Dentro de las debilidades en el diseño de los protocolos, encontramos la falta de procedimientos claros para actuar. A ello se agrega el hecho de que su aplicación se ha dejado en manos de autoridades u órganos colegiados que no tienen la formación y sensibilización en perspectiva de género y de derechos humanos. En términos de implementación, destaca la falta de claridad en la ruta a seguir, lo que no sólo desincentiva la denuncia, sino que es un mensaje de un procedimiento institucional que inicia viciado.

Ahora bien, es importante señalar que los protocolos no son normas o leyes en estricto sentido. Son mecanismos, instrumentos que tienen por finalidad facilitar la aplicación de las normas, en este caso, normas relativas a la prevención y sanción de situaciones de violencia contra las mujeres en instituciones de educación superior. Por ello, resulta fundamental que, en su diseño, la argumentación tendiente a darle legitimidad institucional incorpore las normas internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW y Belém do Pará).

Por otro lado, es muy importante subrayar que las limitaciones para la exigencia de justicia en casos de violencia contra las mujeres en las universidades no siempre se desprenden de los protocolos en sí mismos. Incluso hay algunos muy completos, pero que no están acompañados de instancias o unidades creadas para vigilar el cumplimiento de los mismos y para enfrentar las fuertes resistencias por parte del personal académico y administrativo.

Algunas expertas señalan que si bien se pueden diseñar protocolos de vanguardia y representativos de los procesos necesarios que hay que implementar en casos de violencia contra las mujeres, es importante también que la legislación en materia de derechos humanos de las mujeres esté armonizada con la legislación de las instituciones de educación superior porque de este modo se asegura que los órganos, instancias y autoridades se apeguen al cumplimiento de la norma más allá de la implementación del protocolo.

Para exponer nuestros hallazgos, este trabajo inicia con una breve revisión que da el contexto de la emergencia del debate sobre la creación de protocolos en las Instituciones de Educación Superior (IES). Luego se describe el análisis del

proceso desarrollado en la UAEM Morelos, destacando la información proporcionada a través de entrevistas por quienes participaron en su elaboración, estudiantes víctimas de violencia y grupos de estudiantes organizadas. Se concluye con algunas propuestas tendientes a que el proceso de operación de los protocolos atienda a los derechos humanos de las víctimas y refleje la legitimidad que es necesario construir en torno al problema dentro de las IES.

Universidades y violencia de género

Investigaciones previas sobre violencia de género en las universidades, acoso y hostigamiento sexual (Buquet, Cooper, Mingo y Moreno, 2013; Cerva, 2009, 2017; Herrera, García y Tapia 2015; Zamudio, Ayala y Andrade, 2012), han puesto especial énfasis en la necesidad de contar con respuestas institucionales claras que además de atender el problema, construyan procesos de legitimidad de la perspectiva de género como herramienta de análisis de la desigualdad y discriminación que sufren las mujeres en los entornos educativos.

En un trabajo sobre IES y creación de unidades de género, Cerva (2017) analiza a las universidades como espacios “generizados”, instancias educativas que producen y reproducen relaciones de poder que tienen un efecto en la desigualdad de género. Es decir, si bien se han generado cambios normativos, éstos se han dado sin cuestionar la manera en que se articulan las relaciones al interior de la organización, tampoco se ha cuestionado el peso que puede tener la estructura de género como un orden que está inscrito en la forma en que las instituciones educativas se organizan. Lo anterior ha provocado que, a pesar de las políticas institucionales en los espacios universitarios, se sigan reproduciendo las condiciones que generan desigualdad.

En efecto, el quehacer de las instituciones universitarias, las reglas, normas y demás procedimientos han beneficiado a sujetos que jerárquicamente ocupan un puesto superior mediante el cual se ejerce el poder; aquellos sujetos subordinados son los primeros que sufren las consecuencias de este ejercicio de poder.

Por lo anterior, es necesario mencionar que las universidades son consideradas instituciones, las cuales representan acuerdos sociales que se manejan por reglas para el logro de objetivos. Para su cumplimiento, las instituciones funcionan en el marco de una cultura organizacional que refuerza los marcos normativos que están sustentado por valoraciones desiguales de género (Cerva, 2009).

Lo paradójico es que mediante el diseño de protocolos se busca atender y solucionar el problema de la violencia contra las mujeres en las IES, implementando un reglamento que regule el comportamiento de los integrantes de la comunidad

universitaria para evitar conductas no adecuadas que se sustentan en visiones sexistas y discriminación de género. Sin embargo, detrás de este objetivo muchas veces las instituciones demuestran adaptarse a lo “políticamente correcto”, es decir, mediante la implementación de un protocolo se estaría cumpliendo con un requisito exigido actualmente a la IES.

Como lo enuncia el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, las IES deben ser conscientes de su contexto social e identificar las problemáticas que requieren ser atendidas, así como la responsabilidad social y ética para garantizar la calidad y pertinencia de los programas de posgrado que deben verse reflejados de la manera siguiente (Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, *et al.*, 2020, p.21):

1. Políticas, normas, proyectos y una estructura organizacional, enfocadas a propiciar o fortalecer la vinculación con la sociedad.
2. Apego a los principios de integridad y ética en el quehacer académico; equidad, no discriminación e inclusión de la dimensión de género; transparencia, eficiencia y honradez.
3. La pertinencia social y científica se plantea como el esfuerzo continuo para adecuar los contenidos curriculares y los temas de investigación a los problemas relevantes del contexto donde se ubica el proceso formativo.

Panorama general de la emergencia de los protocolos

La idea de elaboración de los protocolos contra la violencia de género partió de los sucesos de inseguridad en algunas IES que tuvieron lugar en el año 2013 en el norte del país, por lo que se creó un manual de seguridad que respondía al objetivo de conocer qué tipo de incidentes ocurren en las IES y si existen registros sobre los mismos como la frecuencia, tipo de víctimas, lugares de ocurrencia y *modus operandi* (ANUIES, 2013) Es decir, su objetivo fue generar lineamientos para la atención en temas estratégicos relacionados con la seguridad en las IES. Prácticas como el hostigamiento y acoso sexual, que también se viven en las universidades, no eran consideradas en este manual.

Este tipo de situaciones comenzaron a ser divulgadas por los medios de comunicación y por las pocas denuncias que se presentaban en las IES ante las autoridades universitarias; es por estos hechos que el problema de la violencia de género en las universidades empieza a ser parte de los temas recurrentes a debatir, principalmente por los casos de acoso y hostigamiento sexual de docentes varones hacia estudiantes mujeres. La demanda por implementar medidas ante esta problemática,

que continuamente ha sido normalizada, se fue incrementando en diversos planteles universitarios.

Tal como lo documenta la Revista Animal Político en 2016 (Ilizaliturri, 2016), sólo seis de las 32 universidades públicas contaban con un protocolo de prevención a la violencia de género. Esto provocó que las demás IES se centraran en crear estrategias de prevención y gestión para comenzar con procesos de elaboración de protocolos contra este problema. A ello hay que agregar la conformación de redes de trabajo entre distintas universidades del país, como es el caso de la Red Nacional de Equidad de Género (Renies), formalizada en el 2012 y actualmente integrada por 52 instituciones de educación superior, cuyo fin es el impulsar e implementar procesos de institucionalización y transversalización de la equidad de género.

En función de lo anterior, esta investigación toma como referente las siguientes universidades y sus respectivos protocolos.

1. Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS), (2010)-Procedimiento de Atención de Quejas Presentadas Respecto a Hostigamiento Sexual y Actos Discriminatorios.
2. Universidad de Quintana Roo (UQROO), (2012)-Modelo del Sistema de Gestión de Equidad de Género.
3. Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (UMSNH), (2013)-Protocolo para la Prevención, Actuación y Erradicación de la Violencia de Género en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.
4. Universidad Veracruzana (UV), (2015)-Reglamento para la Igualdad de Género de la Universidad Veracruzana.
5. Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), (2016)-Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la Universidad Nacional Autónoma de México.
6. Universidad de Guanajuato (UG), (2017)- Protocolo de Atención a Casos de Violencia de Género de la Universidad de Guanajuato.
7. Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM), (2019)-Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención temprana de Casos de Violencia en la UAEM.

Como se expresa en el Cuadro 1, la única universidad que cuenta con un protocolo dirigido sólo a las y los administrativos es la Universidad de Quintana Roo, las demás incluyen a toda la comunidad universitaria.

Cuadro 1. Características de los protocolos

Denuncias escritas y verbales	Estudiantes	Docentes	Administrativos	Protección a víctimas	Sanciones	Comité especial con perspectiva de género
UAS	UAS	UAS	UAS	UAS	UAS	UAS
UMSNH	UMSNH	UMSNH	UMSNH	UMSNH		UMSNH
UV	UV	UV	UV			UV
UNAM	UNAM	UNAM	UNAM	UNAM	UNAM	UNAM
UG	UG	UG	UG	UG	UG	UG
UQROO			UQROO			
UAEM	UAEM	UAEM	UAEM			

Fuente: Elaboración propia a partir del análisis de los protocolos. Comité de Equidad de Género de la Universidad Autónoma de Sinaloa (2010), Comité de Igualdad de Género (2017), Oficina de la Abogada General (2016), Universidad de Quintana Roo (2012), Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (2013), Universidad Veracruzana (2013) Procuraduría de los Derechos Académicos, & Comisión de Legislación Universitaria y Comité Adjunto (2019).

En relación a las medidas propuestas, vemos la forma en que se registra el procedimiento de denuncia, quién puede denunciar, la protección a las víctimas, la existencia de sanciones a quienes resultan responsables y la conformación de una instancia que cuente con perspectiva de género en su quehacer.

Para nuestro análisis se pone especial énfasis en la UAEM, ya que constituye el caso de estudio principal debido a la participación que se tuvo en el proceso de la creación del protocolo, los debates en los Consejos Universitarios, la relación con las autoridades y con las académicas especialistas que aportaron sus conocimientos para que el enfoque de género guiara su redacción. Es en el año 2018 que esta institución cuenta con la primera versión de su protocolo, cuyo proceso de elaboración fue un parteaguas para reconocer este tipo de violencia dentro del campus.

Panorama en la UAEM

Antes de contar con un protocolo para combatir la violencia de género, la UAEM sólo tenía el apoyo de la Procuraduría de Derechos Académicos para atender posibles casos de violencia, instancia que a la fecha sigue funcionando y está integrada por un procurador, un subprocurador y dos auxiliares.

La comunidad universitaria debía dirigirse a realizar sus denuncias o quejas de manera presencial, o vía telefónica (Universidad Autónoma del Estado de Morelos,

2008). Sin embargo, uno de los mayores obstáculos para que las víctimas realizaran sus denuncias era el proceso de mediación, en el cual se citaban ambas partes implicadas y se llegaba a un acuerdo, lo que en muchos casos derivaba en situaciones de revictimización. Por lo tanto, no debe sorprender que la comunidad universitaria se abstuviese de presentar y llevar a cabo un proceso de denuncia, lo que además se sumaba al miedo por las posibles represalias.

En este contexto, a finales de 2019 y principios de 2020 las estudiantes comienzan a realizar una serie de movilizaciones en las que se manifestaron en contra de la violencia en el Campus y elaboraron tanto escraches como tendedores para denunciar públicamente a sus agresores. Alumnas de la Facultad de Humanidades, Farmacia, Derecho y Ciencias Sociales tomaron la iniciativa.

Como lo han documentado varias académicas (Barreto, 2017; Cerva, 2020a 2020b; González, 2019 y Mingo, 2020), estas formas de denuncia pública han servido para hacer visibles prácticas como el acoso y hostigamiento sexual por parte de los docentes y compañeros estudiantes varones. Debido a estos acontecimientos las autoridades universitarias decidieron poner en marcha la revisión del protocolo de atención de la UAEM creado en 2018.

El proceso de debate en torno a la creación del protocolo en la UAEM se desarrolló dentro del Consejo Universitario, organismo superior encargado de:

Aprobar las decisiones del más alto nivel en conformidad a las normas del estatuto de la UAEM. El cuerpo administrativo lo integran: el Rector como presidente, el secretario General como secretario, los directores de unidades académicas, dos miembros de cada sindicato, dos miembros de la Federación de Estudiantes Universitarios de Morelos (feum) y un estudiante por cada unidad académica y un suplente (Universidad Autónoma del Estado de Morelos, 2020).

Se organizó una comisión integrada por directores de diversas unidades académicas, no obstante, en su mayoría no contaban con experiencia en temas relacionados con violencia de género e incluso mostraron un desconocimiento sobre la perspectiva de género como campo de estudio académico.

Debido a los movimientos realizados por las estudiantes de las facultades ya mencionadas, las autoridades universitarias se vieron presionadas a elaborar una primera versión del protocolo, la cual fue presentada de manera informal únicamente ante el grupo de alumnas, a través de una conferencia, sin integrar a toda la comunidad universitaria.

Dicha versión abarcaba cuatro rubros a tratar: violencia por razón de sexo o género, violencia por razón de orientación sexual, identidad de género o expre-

sión de género, violencia por discriminación, violencia por hostigamiento sexual y acoso sexual.

En el diseño de esta versión se observan varios fallos de contenido, entre los que destacamos:

1. La insistencia en la mediación como proceso de solución a los casos de hostigamiento sexual, recalcando la necesidad de establecer sanciones.
2. Falta de cuidado en la reglamentación y armonización de los derechos de estudiantes, profesores y administrativos.
3. Repetición de procesos en cada rubro.
4. Falta de claridad en el proceso de creación del protocolo (actores participantes, diseño y planeación institucional, tiempos, recursos, seguimiento, rendición de cuentas).
5. Falta de una instancia externa de revisión y análisis del protocolo.
6. Inexistencia de líneas de actuación en la universidad.
7. Falta de la integración de un equipo multidisciplinario experto en el tema (sociólogos, psicólogos, historiadores, gente especialista en ética, asistentes sociales, etc.).
8. Faltaba perspectiva de género en la conceptualización de la violencia.

En esta primera versión, se insistía en aplicar el proceso de mediación, el cual no es recomendable en estos tipos de violencia (Bodelón, 2014). Varias resoluciones a nivel internacional señalan que la mediación presupone que ambas partes tienen el mismo poder de negociación, incluso en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en su artículo 8, señala que en los casos de violencia evitar procedimientos de mediación o conciliación, por ser inviables en una relación de sometimiento entre el Agresor y la Víctima.

Por otro lado, su argumentación era repetitiva, poco específica y no incluyó la participación de expertas y expertos en perspectiva de género que forman parte de la propia universidad. En este contexto, las autoridades decidieron convocar a la comunidad universitaria a participar en el diseño de un nuevo protocolo a través del llenado de un formato de consulta que se podía descargar desde la página *web* oficial de la UAEM, con el objetivo de proceder a crear una segunda versión mejorada.

En este formato las y los integrantes de la comunidad universitaria podían consultar y aportar sugerencias sobre el documento. Sin embargo, al cotejar las opiniones emanadas de este proceso “participativo” se encontró que no se tomaron en cuenta las observaciones de la comunidad, ya que el protocolo no presentó cambios significativos en su contenido y estructura.

El cambio más importante en este segundo documento fue la creación de una “Unidad especial de atención a víctimas de violencia”. Esta instancia se definió como la encargada de llevar a cabo la aplicación del protocolo de la UAEM, realizar diagnósticos y seguimiento de las denuncias que se presenten de modo presencial, por correo, por teléfono o parte de una autoridad universitaria. En términos operativos, la Unidad es la encargada de atender y canalizar a las víctimas, brindando asesoría guiada con un plan de acción a los casos de violencia denunciados.

A continuación, se abordan los pasos a seguir para la atención a las víctimas de violencia:

1. Primer contacto: Cualquier autoridad universitaria, escuchar, contención emocional, registrar, canalizar.
2. Asesoría, acompañamiento, plan de acción de seguimiento; presentación de queja, medidas de protección, medidas de contención, diagnóstico, plan/acción, verificación de procedimiento alternativo o formal.
3. Seguimiento; acuerdo del procedimiento alternativo, medidas y sanciones del procedimiento formal por las autoridades competentes (Procuraduría de los Derechos Académicos y Comisión de Legislación Universitaria y Comité Adjunto, 2019).

Las víctimas de violencia, en un primer contacto pueden dirigirse a cualquier autoridad universitaria para dar a conocer una denuncia, o acudir directo a la instancia, la cual debe brindar asesoría y acompañamiento con un plan de acción de seguimiento, las medidas de protección y contención, así como el diagnóstico para poner en marcha el plan de acción y verificar el procedimiento.

Asimismo, la unidad deberá brindar seguimiento dependiendo del tipo de violencia que se haya presentado, ya sea procedimiento alternativo o formal, en caso de que se tratara de este último, se tomarían medidas de sanción por parte de las autoridades competentes.

Respecto a este punto, una vez que el caso denunciado exceda las facultades normativas de las autoridades universitarias, se recurrirá a las autoridades estatales para la atención a la denuncia. Cabe mencionar que el protocolo de la UAEM no cuenta con sanciones para los agresores, lo que es un obstáculo considerable que evita que las víctimas denuncien.

El análisis al proceso de constitución y operación de esta unidad, advierte que en un principio su integración incluyó a cuatro integrantes expertos en perspectiva de género y con experiencia en la temática, mismos que se encargarían de atender

los cuatro rubros que se mencionaban en la primera versión. Sin embargo, por factores políticos y de administración burocrática, la unidad se enfrentó a muchas dificultades en su operación, su ubicación física estuvo lejos del Campus principal en Chamilpa, tuvo escasa difusión a la comunidad universitaria, sus eventos fueron condicionados y con un escaso apoyo de parte de las autoridades.

Luego de un año de operación, sus integrantes fueron reemplazados por personal que no contaba con experiencia en trabajo sobre violencia con perspectiva de género. Se concluye que el desmantelamiento de este primer equipo atendió a las siguientes razones:

1. No contar con un lugar físico donde atender las denuncias y dar acompañamiento a las víctimas.
2. Falta de difusión a la cu de la instancia.
3. Falta de nombramiento oficial.
4. Impedimento para atender y asesorar a las personas que recurrían a la unidad derivado de los puntos anteriores.
5. Falta de un equipo más amplio preparado con perspectiva de género que conformaran un comité especial, como es el caso de las otras universidades que cuentan con sus protocolos.
6. Escasa voluntad política por dotar de legitimidad y rango jerárquico a dicha instancia de reciente creación.

La investigación de Helena Varela (2020) es sumamente ilustradora de la forma en que los mecanismos de atención a la violencia de género existente en las universidades se ven obstaculizados por las autoridades y el personal administrativo. La autora llega a importantes hallazgos que coinciden con nuestra investigación, principalmente en torno a la respuesta institucional en los casos de acusaciones de acoso sexual. En su mayoría, la reacción frente a la problemática da cuenta de la pasividad y silenciamiento bajo el supuesto de que las situaciones de violencia de género responden a hechos aislados que deben abordarse individualmente.

En el caso de la UAEM, pese a que se difundió que el proceso de creación del protocolo incluiría la participación de toda la comunidad universitaria, en los hechos personas con puestos altamente jerárquicos fueron los que participaron, con ello se buscó cumplir con el compromiso institucional obteniendo como resultado una primera versión del protocolo deficiente y sin perspectiva de género. Pese a contar con evidencia objetiva sobre la necesidad de crear un procedimiento institucional para atender situaciones de violencia y acoso en razón de género, la intervención de parte de las autoridades estuvo mediada por el juego de intereses

contrarios a legitimar la gravedad que encierra la violencia en los espacios universitarios.

Este hecho demuestra que publicar un protocolo de atención no garantiza que su contenido sea funcional, es decir, que pueda llevarse a la práctica mediante una gestión justa y que beneficie a las partes afectadas.

En el análisis del proceso de implementación resulta fundamental incluir el aspecto organizacional, toda vez que lo que se decide hacer mediante la aplicación de un protocolo se enmarca en escenarios organizacionales habituados a normalizar situaciones de violencia y acoso universitario. Tomar en cuenta la cultura organizacional dentro de las IES permite conocer los factores que producen y reproducen relaciones de poder y jerarquía, modelos de relación, quehaceres y demás actividades que tienen un efecto en las desigualdades de género presentes dentro de las universidades. Estas desigualdades necesitan ser atendidas y estudiadas, ya que son parte de los obstáculos para la creación e implementación de protocolos de intervención a la violencia de género y mientras se sigan normalizando no habrá avances para la intervención y erradicación del problema en el nivel superior.

Lo anterior también se expresa en el maltrato, falta de atención y manejo deficiente que las autoridades universitarias realizan hacia quienes son las encargadas de las Unidades de atención que reciben las quejas y hacen el acompañamiento a los casos de hostigamiento y acoso sexual; en muchos casos las autoridades universitarias crean “instancias de género”, sin embargo, en el momento de hacer funcionar las mismas no las apoyan, las hostigan e incluso limitan su capacidad de actuación. Esto es lo que explica la simulación que vemos en muchas de las universidades.

Análisis de los testimonios en torno a los obstáculos en la creación e implementación del protocolo en la UAEM

Como mencionamos, nuestro análisis integra 15 entrevistas: seis a especialistas en la creación de protocolos, tres a colectivas feministas y seis víctimas de violencia de género en la UAEM (cinco estudiantes y una docente). Estas entrevistas se realizaron de manera presencial (grupos feministas y comunidad universitaria) y vía *on-line* (especialistas), utilizando como recurso el *software* Skype, dos entrevistas por Skype, dos por video llamada de WhatsApp y una mediante Hangouts. La finalidad de tener el acceso a las y los informantes de una manera sencilla y cómoda. El muestreo fue intencional y por conveniencia, ya que, como lo señala Izcara (2014), se seleccionó a aquellos individuos más accesibles al investigador.

Las informantes se dividieron en tres grupos:

1. Especialistas en la elaboración de los protocolos.
2. Víctimas de acoso y hostigamiento al interior de la UAEM.
3. Colectivas feministas de la UAEM.

En cuanto a la estrategia de análisis, se comenzó con las transcripciones de los audios de las entrevistas a formato Word, con la ayuda del *software* F4, una recopilación de imágenes obtenidas de los espacios donde se realizaron las denuncias públicas por parte de las estudiantes de la UAEM y la redacción y posterior lectura del diario de campo. Para la codificación se empleó el material de Coffey y Atkinson (2003), Hemmersley y Atkinson (1994) y Borda, Dabenigno, Freidin y Güelman (2017). A cada entrevista se le asignó una palabra clave para identificar las categorías; la codificación es el proceso analítico por medio del cual se fragmentan, conceptualiza e integran datos para formar una teoría, los datos se resumen, codifican y descomponen en temas, grupos y categorías, gama de enfoques que ayudan a la organización, recuperación e interpretación de datos, el investigador creará códigos que vinculen todos los fragmentos de sus casos entrevistados sobre un mismo tema, pero también conectan las nociones teóricas con las ideas que aparecen en sus datos (Borda *et al.* 2017).

Parte del análisis empleado permitió reconocer que silenciar y normalizar la violencia de género por parte de las autoridades universitarias para no desprestigiar a la institución impide la visualización del problema y es un obstáculo para implementar estrategias de combate, prevención y erradicación de estas prácticas en las universidades. Asimismo, la denuncia pública es un elemento importante para dar a conocer experiencias, agresores y formas de violencia y es utilizada cuando las autoridades se muestran indiferentes, revictimizantes y desconocen los protocolos. Esta denuncia se ha realizado mediante escraches (González, 2019) y medios digitales, los cuales se vuelven un recurso importante para este proceso. En el mismo sentido, Varela (2020), señala que mediante la denuncia las víctimas ponen en descubierto la actitud omisa de las autoridades que incluso incurrir en la complicidad o encubrimiento.

En cuanto a las colectivas feministas, se ha documentado que surgen en 2014 con el fin de denunciar y exigir a las autoridades universitarias la atención a casos de violencia y acoso en sus centros de estudio, son una nueva forma de organización política, con características distintivas a la tradicional organización estudiantil en México (Cerva, 2020a), y que responde a la violencia institucional de género en los centros de estudio. Las colectivas están integradas por mujeres, tanto

estudiantes universitarias como no universitarias, y buscan justicia a través de sus acciones en conjunto. Además, utilizan el arte y los medios digitales como principal herramienta para realizar sus actividades de acompañamiento, difusión y denuncia.

Para responder a la interrogante sobre los obstáculos y desafíos que impiden la creación e implementación de los protocolos encontramos que las expertas señalan:

1. La falta de denuncia se debe a que las víctimas desconocen el protocolo de la Universidad y la existencia de una unidad de atención a víctimas de violencia, ya que no han sido presentados de manera oficial ante la comunidad universitaria.
2. La carencia de sanciones, de perspectiva de género y la indiferencia del personal encargado de implementar el protocolo provoca un proceso poco claro y falta de seguimiento a los pocos casos denunciados, lo cual es un impedimento para que las víctimas realicen sus denuncias.
3. El personal encargado de implementar el protocolo debe ser suficiente para atender los casos que lleguen a la unidad de atención y estar integrado por especialistas en el tema los cuales deberán tener como prioridad el creer a las víctimas.
4. La denuncia es un proceso sumamente importante en el cual las víctimas mediante su testimonio dan a conocer lo ocurrido y de esa manera ejercer justicia. Por ello, se le debe brindar fomento a la denuncia.

De los testimonios destacamos:

En 2014 se presentó por primera vez a la luz pública un caso de acoso sexual por parte de un profesor hacia una estudiante... se dio cuenta que no había instancias competentes, entonces llevó su caso al Consejo Técnico... conformado en su mayoría por varones. Realmente el caso no fue tratado adecuadamente... el rector aparentemente preocupado porque sucedieran estos casos, llama a integrar un comité... tenía que incluir mujeres... en algunas otras universidades (muy poquitas, como usted ya sabe) se estaban empezando a generar estos instrumentos y es en ese momento en que esta comisión comienza a trabajar (Entrevista especialista 1).

Tuvimos un caso de una chica que presenta una queja por parte de un profesor, no existía un protocolo y pues lo resolvimos como pudimos... no lo pasamos al Tribunal Universitario porque no era un profesor de base, era un profesor interino... La chica no quedó conforme, no quedó conforme con el profesor ... yo solicité al rector que no había nada y había muchas inquietudes, ya que había interesados, que por qué no se hacía una

comisión ... que se hiciera un protocolo, o sea ya había muchas voluntades, no fue desde una sola mirada, ya había un interés (Entrevista especialista 2).

De las voces de las víctimas sistematizamos algunas de las críticas que hicieron en torno al proceso institucional que involucra la atención a los casos de violencia, entre ellas tenemos:

1. Exigencia de acompañamiento legal, agilidad con el trámite de atención a casos, así como la recepción de propuestas para la implementación del protocolo.
2. Falta de acciones concretas; destitución de profesores agresores y talleres de sensibilización a alumnos varones.
3. Falta de credibilidad a las víctimas.
4. Propuesta de una unidad de emergencia en cuanto los alumnos sufran algún percance.
5. Más vigilancia, ya que la UAEM es muy grande, delimitarla del bosque, igual que medidas de seguridad para controlar el acceso, pues está abierta a todo público y puede entrar cualquier persona.
6. La Unidad de Atención a Víctimas de Violencia debe estar compuesta por gente que no tenga conflicto de intereses o que pertenezca a las unidades académicas donde está el problema, ya que son factores que pueden alterar el proceso de denuncia y toma de decisiones.
7. Gente seleccionada y experta en el tema que, además, conozca los protocolos y no revictimice.
8. Las personas responsables deben estar enteradas de quienes son los implicados y al mismo tiempo pedir las pruebas, lo que implica recibir una orientación precisa a ambas partes y que sean informadas.
9. Implementar la perspectiva de género para capacitaciones al personal responsable.

Sobre los puntos cuatro, cinco y seis, es importante señalar que el Campus principal de la UAEM se ubica justo al Norte de Cuernavaca en el Estado de Morelos, en la colonia Chamilpa, considerada por los habitantes como una de las más peligrosas de la ciudad por sus constantes manifestaciones de delincuencia organizada. Sobre la delimitación, al tratarse de una zona boscosa, la UAEM limita con el bosque y con la autopista camino a Ciudad de México y que conecta al centro de Cuernavaca, sin embargo, no existe una delimitación tangible entre UAEM, bosque y autopista, lo que permite el acceso a cualquier persona desde estos puntos señalados, por lo

tanto, la percepción de inseguridad es compartida por la comunidad universitaria, con mayor énfasis en la población femenina.

Algunos testimonios de las denunciantes:

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

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

Ahora que ha pasado más tiempo, no ha habido un trato como tal malo, pero no han actuado de buena forma porque pues se hacen los desentendidos con mi caso... no sé si pretenden cansarme o quieren hacer eso, pero nada más me están dando largas y no me están resolviendo absolutamente nada. Y yo dejé claro que temía por mi seguridad, que no estaba cómoda y que se hiciera algo y no se ha hecho absolutamente nada... no sé si pretenden cansarme o quieren hacer eso, pero nada más me están dando largas y no me están resolviendo absolutamente nada. Y yo dejé claro que temía por mi seguridad, que no estaba cómoda y que se hiciera algo y no se ha hecho absolutamente nada. (Nelly, entrevista, enero, 2020).

En cuanto a las tres colectivas feministas que participaron en la entrevista, dos trabajan de manera independiente y una en conjunto con la Unidad de Atención a Víctimas de la UAEM. Las dos primeras expresaron que prefieren trabajar con sus propios medios, haciendo uso de medios digitales y lejos de UAEM debido a que gente que está dentro de la universidad se aprovecha de sus trabajos, mientras la tercera colectiva trabaja en conjunto con UAEM realizando eventos para concientizar sobre el fortalecimiento de protocolos haciendo actividades como conversatorios y mesas de análisis.

El accionar de las colectivas es de importancia, ya que varias de estas brindan acompañamientos, orientación y son un medio de denuncia pública, pues como fue mencionado, hacen uso de los medios digitales para difundir y dar a conocer sus propios protocolos de ayuda a víctimas, de igual manera dan a conocer a agresores, lugares de riesgo y situaciones de violencia que viven las mujeres universitarias y no universitarias que recurren a ellas. Este aspecto ha sido descrito por varias investigadoras previamente (Cerva 2020a, 2020b; Mingo 2020; Varela, 2020) y es crucial para el análisis, ya que el papel de las colectivas genera una suerte de contrapeso frente a la inacción de las instituciones.

De las entrevistas a los tres grupos de colectivas se desprende que los obstáculos y desafíos para las autoridades universitarias refieren a:

1. Abuso de autoridad y ejercicio de poder docentes-estudiantes.
2. Falta de capacitación, sensibilización y recurso.
3. Falta de perspectiva de género y trabajo en equipo.
4. Falta de compromiso con las defensorías de cada institución y falta de interés autoridades universitarias.
5. Poco fomento a la denuncia y encubrimiento de agresores.
6. Falta de sanciones, así como no brindar el seguimiento a los casos.

El abuso de autoridad y ejercicio de poder por parte del sector docente hacia el estudiantil se muestra como un obstáculo para la denuncia, ya que mediante prácticas como son las amenazas se genera un miedo a las represalias, por lo tanto, las y los estudiantes prefieren guardar silencio. Además de que existe una ignorancia y falta de interés por parte de las autoridades universitarias en el problema, lo que conlleva a que éste se normalice, acepte y se reproduzca facilitando que las redes de apoyo y de encubrimiento a agresores se mantengan.

Los conflictos de intereses y el juego político de algunas autoridades se traducen en la falta de recursos para apoyar a las instancias encargadas de implementar los protocolos, así como la simulación en tener un “protocolo por escrito” sin vigilar cómo está estructurado (en términos de contenido y de definición de procesos y rutas de acción) o si se llevará o no a cabo su puesta en marcha.

Estos obstáculos se empalman con las dificultades a las que se enfrenta el personal responsable de llevar a cabo la implementación de estos reglamentos, los cuales se sintetizan a continuación.

1. Falta de capacitación y sensibilización por parte del personal encargado de atender las denuncias, así como indiferencia por parte del personal.

2. Falta de organización y trabajo en equipo con demás instancias y programas de orientación y prevención dentro de las universidades.
3. Difusión a estos reglamentos.
4. Falta de perspectiva de género, ya que el personal no cuenta con los perfiles indicados.
5. Falta de acompañamiento y seguimiento a los casos denunciados.
6. Desconocimiento del proceso.
7. Falta de sanciones.
8. Revictimización y normalización del problema.
9. La mediación en algunos casos.
10. Incredulidad hacia las víctimas.

La falta de capacitación y sensibilización por parte del personal encargado de atender las denuncias conlleva a la revictimización, siendo una advertencia que impide que las víctimas se acerquen a denunciar lo sucedido. De igual forma, existe una falta de interés por parte de este personal para llevar a cabo la implementación de los protocolos, así como una falta de organización y trabajo en equipo con demás instancias y programas de orientación y prevención dentro de las universidades, además de dar difusión a estos reglamentos para hacer de su conocimiento a la comunidad universitaria, así como a la difusión de la denuncia.

La falta de perspectiva de género en la letra de estos reglamentos, así como en el personal y los perfiles académicos del mismo no están relacionados con el conocimiento del tema lo que provoca un acompañamiento débil, revictimizante, desaliento en las víctimas y falta de seguimiento a los casos, por lo tanto, no hay una solución temprana e incluso puede ser que nunca llegue. En algunos casos, se suele canalizar a instituciones externas donde también suele haber revictimización por parte del personal, pero esto ya sale del marco de esta investigación.

La falta de sanciones es obstáculo constantemente enunciado en las entrevistas. Como se desprende la revisión de los otros seis protocolos, muchos carecen de sanciones hacia los agresores, lo que desmotiva a las víctimas a denunciar además de presentarse un miedo significativo al momento de denunciar, ya que se desconoce el proceso y, en la mayoría de los casos, se teme a las represalias que el agresor pueda tener hacia la víctima.

Otro aspecto importante es el interorganizacional, es decir, la relación entre Facultades e Institutos para la atención de la violencia de género. Se menciona que falta de trabajo en equipo, es decir, falta de unión entre instancias o Defensorías de Derechos Académicos, así como con otros programas de atención y prevención que existan en cada unidad académica de cada Universidad. Ello

provoca una mala organización lo que impide llevar un proceso de atención transparente.

Si bien se presentaron los obstáculos para la implementación de los protocolos contra la violencia de género, toca hablar de los desafíos, los cuales recaen en manos de las autoridades universitarias. De manera inicial se debe trabajar la problemática bajo la perspectiva de género, sensibilización y capacitación de las autoridades académicas, empezar desde la posición más alta para posteriormente abarcar a las demás y así incluir a la comunidad universitaria.

No es una tarea fácil aceptar que en las universidades se normalizan y reproducen prácticas de violencia, por tanto, proponemos tomar en serio los siguientes ejes como desafíos estructurales que ameritan de una respuesta institucional coherente, sistemática y abierta a vigilancia de toda la comunidad universitaria:

1. Reconocer la violencia de género como un problema en las universidades.
2. Incluir la normatividad nacional e internacional como sustento de legitimidad de la problemática.
3. Concientizar a las autoridades universitarias de que existe un problema dentro de las universidades que debe ser atendido con urgencia implementando estrategias de prevención, actuación y erradicación de la violencia de género dentro de sus Campus.
4. Implementar la perspectiva de género en todo proceso de creación e implementación de estrategias de prevención, actuación y erradicación de la violencia de género.
5. Revisar los protocolos cada cierto tiempo para identificar cuáles son los fallos y cuales los puntos fuertes.
6. Considerar a toda la comunidad universitaria para la implementación de acciones, sumando compromisos.
7. Otorgar la responsabilidad del cumplimiento de los protocolos a personas cuyos perfiles sean ad hoc para reconocer y atender el problema.
8. Capacitar al personal encargado de aplicar el protocolo.
9. Destinar recursos para infraestructura y capacitaciones a los responsables de atender denuncias.
10. Asignar un espacio propio a las instancias encargadas de aplicar los protocolos.
11. Sensibilizar y concientizar a la comunidad universitaria sobre el problema.
12. Realizar campañas de difusión de los protocolos.

13. Incluir la perspectiva de género en la elaboración de los protocolos.
14. Incluir sanciones hacia los agresores.
15. Brindar acompañamientos a las víctimas hasta la resolución del caso.
16. Dar seguimiento a las denuncias hasta su resolución.
17. Creer a las víctimas.
18. Evitar el proceso de mediación.
19. Trabajar en equipo el personal de las instancias y el de los programas de atención, prevención y erradicación de la violencia de género en las universidades.
20. Incluir la participación femenina en la formación de Consejos Universitarios.
21. Trabajar en conjunto con delitos Feministas.

La tarea no es fácil, ya que se debe combatir una mentalidad masculinizada por parte de las autoridades universitarias, así como romper con la normalización, aceptación y reproducción del problema. Se debe comenzar a trabajar en estos aspectos para poder tratar y erradicar el problema de los espacios universitarios.

Por otro lado, consideramos que es preciso sumar esfuerzos en varios sentidos para hacer que las IES respondan eficazmente a su responsabilidad de atender las desigualdades y violencias que se desprenden de relaciones de género desigual. Como lo proponen Ortiz, Góngora y Alonso (2015) es fundamental la incorporación de contenidos de género y derechos humanos a la formación en la educación superior. Esto es parte de las “condiciones previas” que son necesarias y que apuntan no sólo a reformas curriculares, sino a la formación docente y al desarrollo de la investigación dentro de las IES.

Reflexiones finales

La literatura señala que en las IES se manifiestan diversas prácticas de violencia y son las mujeres las principales afectadas. El silencio y normalización del problema impide una atención correcta y al mismo tiempo obstaculiza tanto la creación como la implementación de los protocolos de atención. Es decir, aunque las instituciones cuenten con sus respectivos protocolos, existen dificultades “para dimensionar la problemática, opacidad con las que las instituciones manejan el tema y limitantes de las personas responsables de género en las universidades” (Varela, 2020, p.54).

Por otro lado, el proceso de denuncia es de importancia para dar a conocer las prácticas de violencia que viven las víctimas, sin embargo, sigue siendo obstaculizada por constantes amenazas y represalias hacia quienes se atreven a denunciar,

por tal motivo, la denuncia pública se ha vuelto un elemento importante para las víctimas mediante el cual exponen sus situaciones y a los agresores.

En cuanto a las colectivas feministas, son de gran apoyo para las víctimas, ya que entre sus actividades está el brindar acompañamientos y denuncias públicas movilizándose por medios digitales, los cuales son su principal recurso.

Las redes sociodigitales les permiten circular información sobre sus actividades (amplificando su alcance), así como también conectar(se) a un sinnúmero de estudiantes a través de convocatorias para: narrar experiencias de violencia, escrachar a sus acosadores, talleres de autodefensa, conversatorios sobre la temática, festivales culturales e intervenciones artísticas y/o pintas dentro del espacio escolar, entre otras acciones (Di Napoli, 2020, p. 14).

El reconocer que la violencia de género es un problema grave que ocurre en las IES ha sido difícil, las medidas que se han implementado no resultan suficientes ni efectivas, ya que se busca proteger la imagen de las universidades y mientras en los puestos de poder continúan las mentalidades masculinizadas y la falta de perspectiva de género, no se podrá avanzar en la creación y correcta aplicación de los protocolos.

Reconocemos que el diseño e implementación de Protocolos para atender la violencia en las IES es un gran avance para legitimar la igualdad de género en la vida universitaria y no tolerancia a la discriminación. Sin embargo, para hacer frente a este problema es preciso consolidar una política de género dentro de las IES que incluya la transversalización de la perspectiva de género en los distintos espacios y quehaceres de la vida universitaria, transformar programas y planes de estudio, consolidar procesos de formación en género a personal administrativo y docente, desarrollar servicios administrativos con perspectiva de género y, sobre todo, homologar la legislación universitaria bajo los principios de igualdad y no discriminación.

Es decir, los protocolos son un elemento más de la forma en que la política institucional dentro de las universidades debe construirse para atender la problemática vinculada a la violencia contra las mujeres; sin embargo, hay una estructura mucho más profunda que es preciso revisar cuando vemos que los procedimientos no avanzan o se obstaculizan de manera intencional. En este sentido, el problema no radica en el instrumento sino más bien en las relaciones de poder que insisten en que el problema no se atienda.

Referencias

ANUIES. (2013). *La Seguridad en Instituciones de Educación Superior. Estado actual y recomendaciones*. <https://www.uv.mx/sugir/files/2013/02/La-seguridad-en-IES.pdf>

- Aguilar, C., Alonso, M. J., Melgar, P. y Molina, S. (2009). Violencia de género en el ámbito universitario: Medidas para su superación. En *Pedagogía social Revista universitaria*, Núm. 16.
- Barrera, A. y Barreto, M. (2017). El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en las Instituciones de Educación Superior (IES) en México. En *Informe paralelo entregado al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Comité CEDAW)*, en el marco de la revisión del 9º informe periódico del Estado Mexicano.
- Barreto, M. (2017). Violencia de género y denuncia pública en la universidad. En *Revista Mexicana de Sociología*, 79(2) 261-286.
- Bodelón, E. (2014). Violencia institucional y violencia de género. En *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, (48), 131-155
- Borda, P.; Dabenigno, V. y Freidin, B. (2017). *Estrategias para el análisis de datos cualitativos*. Instituto de Investigaciones Gino Germani (D-IIGG).
- Buquet, A.; Cooper, J. A.; Mingo, A. y Moreno, H. (2013). *Intrusas en la Universidad (Primera)*. PUEG-UNAM.
- Castro, R., y Vázquez-García, V. (2008). La Universidad como espacio de reproducción de la violencia de género. Un estudio de caso en la Universidad Autónoma Chapingo, México. En *Estudios Sociológicos*, xxvi (78), 587-616.
- Cerva, D. (2009). Cultura organizacional e institucionalización de las políticas de género en México: Notas para el debate. En *Género. Revista de investigación divulgación sobre estudios de género* 2(6). http://bvirtual.ucol.mx/descargas-ables/311_cultura_organizacional.pdf
- Cerva, D. (2017). Desafíos para la institucionalización de la perspectiva de género en instituciones de educación superior en México. Una mirada a los contextos organizacionales. En *Revista Punto Género* (8): 20-38.
- , (2020a). Activismo feminista en las universidades mexicanas: la impronta política de las colectivas de estudiantes ante la violencia contra las mujeres. En *Revista de la educación superior* 49 (194):135-145.
- , (2020b). La protesta feminista en México. La misoginia en el discurso institucional y en las redes sociodigitales. En *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales* 65(240), 177-205.
- Coffey, A. y Atkinson, P. (2003). *Encontrar el sentido a los datos cualitativos. Estrategias complementarias de investigación*. Universidad de Antioquia.
- Comité de Equidad de Género de la Universidad Autónoma de Sinaloa. (2010). *Procedimiento de Atención de Quejas Presentadas Respecto a Hostigamiento Sexual y Actos Discriminatorios*. <http://web.uas.edu.mx/web/pdf/>

- CentroEG/pdf_new_firmas/MEG_UAS_P_03_Atencion_de_Quejas_y_Denuncias_Actos_de_Discriminacion.pdf
- Comité de Igualdad de Género. (2017). *Protocolo de Atención a Casos de Violencia de Género de la Universidad de Guanajuato*. <http://www.ugto.mx/ugenero/images/pdf/protocolo-ugenero.pdf>
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, Secretaría de Educación Pública, y Subsecretaría de Educación Superior (2020). *Marco de Referencia para la Evaluación y Seguimiento de Programas de Nuevo Ingreso Modalidad Escolarizada*.
- Copred-Intersecta (2020) *Discriminación y violencia en las Universidades. Datos, Leyes y Buenas Prácticas*. Gobierno de la Ciudad de México. <https://www.copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/informe-discriminacion-y-violencias-en-las-universidades-datos-leyes-y-buenas-practicas-volumen-i.pdf>
- Di Napoli, P. (2020). Jóvenes, activismos feministas y violencia de género en la UNAM. En *Revista latinoamericana de ciencias sociales, niñez y juventud*, Vol. 19, Núm. 2. Agosto.
- González, G. (2019), Acciones colectivas para enfrentar la violencia de género en las universidades: el caso de los escraches en la Red No Están Solas. *Tesis de Maestría en Estudios Políticos*, México, UNAM-Posgrado en Ciencias Políticas y Sociales.
- Hammersley, M. y Atkinson, P. (1994). *Etnografía: Métodos de investigación*. Paidós.
- Herrera, C.A.H.; García, M.J. y Tapia, E.G. (2015). La percepción del hostigamiento y acoso sexual en mujeres estudiantes en dos instituciones de educación superior. En *Revista de la educación superior*, 44 (176), 63-82.
- Ilizaliturri, A. (2016). Universidades reprobadas: Solo 4 tienen protocolos contra el acoso sexual. En *Animal Político*. <http://www.animalpolitico.com/2016/04/universidades-reprobadas-solo-4-tienen-protocolos-contra-el-acoso-sexual/>
- Izcara, S. P. (2014). *Manual de investigación cualitativa*. Fontamara.
- Mingo, A. (2020), Juntas nos quitamos el miedo. Estudiantes feministas contra la violencia sexista. En *Revista Iberoamericana de Educación Superior (RIES)*, Vol. XI, Núm. 31, pp. 3-23, DOI: <https://doi.org/10.22201/iissue.20072872e.2020.31.703>
- Monroy, L. A. y Montesinos, R. (2016). Violencia en las universidades públicas. El caso de la Universidad Autónoma Metropolitana. En *Polis*, Vol.12, Núm. 2 UAM, pp. 183-189.

- Oficina de la Abogada General. (2016). *Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM*. <http://www.ibt.UNAM.mx/computo/pdfs/protocolo-de-actuacion-en-casos-de-violencia-de-genero.pdf>
- Ortiz-Ortega, A.; Góngora, J. y Alonso, C. (2015) El género, un elemento indispensable de la educación universitaria en derechos humanos. En *Reencuentro*, núm. 70, diciembre, 2015, pp. 113-136 Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco.
- Procuraduría de los Derechos Académicos y Comisión de Legislación Universitaria y Comité Adjunto (2019). *Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención temprana de Casos de Violencia en la UAEM*. <https://www.UAEM.mx/estudiantes-y-egresados/procuraduria-de-los-derechos-academicos/files/protocolo-prevencion-atencion-violencia.pdf>
- Universidad Autónoma del Estado de Morelos (2020). Consejo Universitario. Universidad Autónoma del Estado de Morelos [Página web]. <https://www.uaem.mx/vida-universitaria/consejo-universitario>
- Universidad Autónoma del Estado de Morelos (2008). *Ley Orgánica*. <https://www.uaem.mx/sites/default/files/secretaría.../LeyOrganica.pdf>
- Universidad Autónoma del Estado de Morelos (2020). *Ubicación Campus Norte. Universidad Autónoma del Estado de Morelos*. <https://www.uaem.mx/ubicacion/campus-norte.php>
- Universidad de Quintana Roo (2012). *Modelo de Equidad de Género*. <http://www.uqroo.mx/equidad-de-genero/>
- Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (2013). *Protocolo para la Prevención, Actuación y Erradicación de la Violencia de Género en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo*. <http://www.umich.mx/documentos/protocolo.pdf>
- Universidad Veracruzana (2013). *Reglamento para La Igualdad de Género*. <https://www.uv.mx/uge/files/2015/12/Reglamento-para-la-Igualdad-de-Genero.pdf>
- Varela Guinot, H. (2020). Las universidades frente a la violencia de género: el alcance limitado de los mecanismos formales. En *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 65(238), 49-80. <https://doi.org/10.22201/fcpsy.2448492xe.2020.238.68301>
- Zamudio, F; Ayala, M. del R. y Andrade, M. A. (2012). Violencia en el alumnado de la Universidad Autónoma de Chapingo, Según género [Ponencia] XI Congreso Nacional de Investigación Educativa / 17. *Convivencia, Disciplina y Violencia en las Escuelas*. http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v11/docs/area_17/1443.pdf