



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

UNIDAD XOCHIMILCO

DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

LICENCIATURA EN SOCIOLOGÍA

MÓDULO XII: SOCIOLOGÍA Y SOCIEDAD TRIMESTRE LECTIVO: 19P

ASESORA: JANETTE GÓNGORA SOBERANES

Trabajo de investigación final:

Los mecanismos de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género en la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco.

ALUMNO: JORGE BRAYAN SUÁREZ ORTIZ 2153021448

NOVIEMBRE 2019

Índice

I.	Introducción.....	3
II.	Planteamiento del problema de investigación y delimitación del objeto de estudio.....	5
III.	Justificación.....	10
IV.	Objetivos y pregunta de investigación.....	11
V.	Metodología.....	11
VI.	Marco legal internacional, nacional e institucional que atiende la violencia de género.....	13
VII.	Los mecanismos para la prevención, atención, sanción y erradicación del acoso, violencia y abuso sexual como respuesta la violencia de género en las IES.....	43
VIII.	Mobilización e institucionalización de grupos académicos y estudiantiles para exigir la generación y fortalecimiento de mecanismos de prevención y atención de la violencia de género en la UAM-X.....	52
IX.	Conclusiones.....	57
X.	Referencias bibliográficas.....	58
XI.	Anexos.....	61

Introducción

El presente trabajo terminal para la culminación de mis estudios en la Licenciatura: “Los mecanismos de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género en la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco”, busca estudiar el proceso de institucionalización de los mecanismos de prevención, atención y sanción de la violencia de género en la UAM-X para conocer si se garantiza el derecho de las y los estudiantes a una vida libre de violencia.

El movimiento feminista ha manifestado los casos de violencia de género que existen dentro de las Instituciones de educación superior, sin embargo, son escasos los esfuerzos institucionales para atender esta problemática. Dentro de los mecanismos que han surgido como respuesta a las exigencias de los grupos feministas están *los Protocolos de prevención y atención a la violencia de género*. Actualmente existen solo 16 protocolos de universidades registradas en la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación superior. En el caso de la UAM no existe un procedimiento dentro de la Legislación Universitaria que atienda el problema de la violencia de género, y tampoco existe un protocolo que atienda la violencia de género para las cinco Unidades, las Unidades que cuentan con un protocolo aprobado por el Consejo Académico son Xochimilco (2018) y Cuajimalpa (2019). Es importante que estas instituciones realicen esfuerzos para erradicar este tipo de violencia que afecta a la comunidad universitaria ya que constituye un obstáculo a los derechos y libertades de las personas y a su bienestar.

Dentro del primer apartado de este trabajo está el planteamiento del problema, se presenta el contexto para resaltar la importancia de la prevención, atención y conocimiento de la violencia de género en México, entendiendo así cuál será el objetivo de esta investigación. En la justificación se explica la importancia de generar y mejorar mecanismos para la prevención y atención de la violencia de género en las Instituciones de Educación Superior, y se plantean los objetivos y las preguntas de investigación. Se da a conocer el Marco legal Internacional, Nacional, Local y de la Legislación Universitaria: En el Marco Internacional se encuentran las Conferencias, Tratados y Declaraciones; El Marco Nacional retoma la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las leyes y el Código Penal Federal; En el Local se retoman las leyes de la Ciudad de México y su Código Penal; y en la Legislación

Universitaria retoma el Reglamento de alumnos, la Defensoría de los Derechos Universitarios y el Contrato Colectivo del Trabajo. Se realiza un análisis de los protocolos de las IES y se hace énfasis en el protocolo de la UAM-X, se da cuenta de las actividades y manifestaciones del movimiento feminista que existe en la UAM y se presentan las conclusiones.

Planteamiento del problema de investigación y delimitación del sujeto de estudio.

En México según datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) realizada en 2006, el 66.1% de las mujeres mayores de 15 años manifiestan haber sido víctimas de al menos un incidente de violencia emocional, económica, física, sexual o discriminación a lo largo de su vida en al menos un ámbito y ejercida por cualquier agresor, el 25.3% lo sufrió en el ámbito escolar, el 43.9% de las mujeres ha sufrido violencia por parte de su actual o última pareja, esposo o novio, y el 34.3% han experimentado algún tipo de violencia sexual. En la Ciudad de México (CDMX) la cifra de mujeres mayores de 15 años que han sido víctimas de al menos un tipo de violencia aumenta a 79.8% (INEGI, 2017, p. 8). Lo que nos dice que 8 de cada 10 mujeres en la CDMX han sufrido algún tipo de violencia.

En los últimos dos años han surgido una serie de movimientos estudiantiles como respuesta a los feminicidios que se han presentado en las 3 principales instituciones de educación pública (UNAM, UAM e IPN) de la CDMX, como es el caso del movimiento #SiMeMatan como respuesta al feminicidio de Lesvy Berlín Rivera Osorio, estudiante de la Universidad Nacional Autónoma De México (UNAM) quien fue asesinada por su novio en Ciudad Universitaria en 2017. Otro caso es el muro de denuncias que se instaló afuera del comedor de la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco (UAM-X) para denunciar situaciones de acoso dentro de la institución y hacer homenaje a la memoria de la estudiante Xóchitl Carrasco Cerón quien fue asesinada por su novio cerca de la Universidad en 2014.

El estudiantado ha denunciado casos de acoso, maltrato, hostigamiento, abuso sexual, violencia cibernética, y feminicidios, que evidencian la violencia de género que existe dentro de las Instituciones de Educación Superior (IES) y exigen acciones institucionales que atiendan los casos de violencia que inciden en las universidades de la CDMX.

Las IES tienen la obligación de desarrollar políticas, programas y proyectos para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres. En junio de 2011 se establece en el artículo 1 de la Constitución Política de los

Estados Unidos Mexicanos que “todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección” (Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, 2019, p.1). También establece que todas las autoridades tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, y queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, edad, condición social, preferencias sexuales o cualquier otra que atente contra la dignidad humana.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos proclama en su primer artículo que “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos” (ONU, 2015). En el artículo 3 declara que todo individuo tiene derecho a la vida.

Es importante atender los casos de violencia de género, ya que constituye un atentado contra la integridad, la dignidad y la libertad de la víctima, tiene como consecuencias daño físico, sexual, psicológico, incluso la muerte. Para fines de este trabajo retomaremos el concepto de violencia de género del Protocolo para la Atención de la Violencia de Género que la define como:

Toda acción u omisión basada en el género, que usa la fuerza (física, verbal o emocional) para lograr que otra persona haga o deje de hacer algo aunque no esté de acuerdo, que atenta contra los bienes, la libertad, la salud y los derechos humanos, e implica daños físicos, sexuales, patrimoniales o psicológicos (Universidad Autónoma Metropolitana [UAM], 2018 p. 33).

La investigación se enfoca en las IES, ya que son organizaciones facultadas para ofrecer estudios profesionales de grado y posgrado, y son precisamente instituciones en donde se puede destacar la ausencia y/o deficiencia de mecanismos para prevenir y atender la violencia de género, donde la comunidad universitaria demanda y se manifiesta para visibilizar la violencia.

El movimiento feminista manifestado en las IES ha exhibido los casos de violencia de género dentro de las estas instituciones, es importante destacar que no es un problema que solo afecte a las y los alumnos, ya que se presentan casos de violencia de género hacia profesoras, académicas y trabajadoras, reflejado en la falta de acceso a puestos de trabajo, crecimiento laboral, puestos de representación, acoso, abuso sexual y hostigamiento por parte profesores, alumnos y trabajadores agreden dentro de las instalaciones.

Dentro de los movimientos realizados por los grupos feministas destacan los tendaderos de denuncias de casos de acoso, hostigamiento y violencia contra las mujeres, los muros de denuncias, #AquíTambiénPasa, #MeToo, #NiUnaMenos, y el movimiento #NoMeCuidanMeViolan. Dentro de las redes sociales del movimiento #MeTooUAM se han publicado denuncias hacia alumnos y profesores realizadas entre febrero y marzo de 2019 por acoso, hostigamiento sexual, abuso sexual, violencia, abuso de poder, obstrucción de la justicia, difamación, abuso de poder, actitud misógina y violencia psicológica. En respuesta se han presentado comentarios por parte de profesores que pretenden ridiculizar y desvalorizar las movilizaciones de denuncia y exigencia de la comunidad estudiantil, como los comentarios calificados por defensores de los derechos como misóginos, sexistas y homófobos.

Además, el Instituto Nacional de Acceso a la Información y Protección a los Datos (INAI) solicitó a la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) transparentar el número de casos de acoso, abuso, hostigamiento sexual y abuso que se han registrado en sus instalaciones de 2006 a 2019, donde deberá precisar la unidad, descripción del hecho, edad y puesto del agresor, así como la edad y sexo de la víctima (Proceso, 2019). Sin embargo, no hubo respuesta de la UAM a tal petición.

Esta situación viola el derecho a una vida libre de violencia, ya que las y los integrantes de la comunidad universitaria se encuentran vulnerables en estos espacios por la falta compromiso por parte de las IES. Este derecho consiste en que ninguna acción u omisión, basada en el género cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico y sexual o la muerte tanto en el ámbito público o privado, por lo tanto, las IES tienen la obligación de salvaguardar la seguridad de las personas que componen su comunidad universitaria (SEGOB, 2016).

Dentro de los procedimientos para atender la violencia de género en las universidades están los protocolos de prevención y atención de la violencia de género, los cuales son mecanismos que buscan establecer acciones necesarias para asegurar el respeto y protección de la dignidad e integridad de las personas que integran la comunidad de las IES. Tienen como objetivo prevenir, atender, sancionar y erradicar actos de violencia de género ocurridos entre integrantes de la comunidad de las IES en los espacios físicos y virtuales dentro y fuera de sus instalaciones.

Son pocas las universidades que cuentan con estos mecanismos, dentro de los primeros esfuerzos para afrontar esta situación se encuentra la creación del *Violentómetro #CeroToleranciaALaViolencia* desarrollado en 2009 por el IPN. Posteriormente se crearon observatorios de género. En 2012 la Universidad Autónoma de Sinaloa publicó el *Reglamento para la Prevención, Atención y Sanción del hostigamiento y acoso sexual*, siendo la primera universidad en México que cuenta con un procedimiento para los casos de este tipo de violencia. La Universidad Autónoma Metropolitana no cuenta con un Protocolo que atienda la violencia de género para las cinco unidades, las Unidades que cuentan con un protocolo son Xochimilco Y Cuajimalpa aprobados por el Consejo Académico en 2018 y 2019 respectivamente. Para el caso de la UAM-X la creación de instrumentos y acciones para combatir la violencia de género son resultado de un proceso de movilización de la comunidad universitaria, reflejado en la creación del *Protocolo para la Atención de la Violencia de Género*.

Es importante recalcar esto debido a que la UAM es una institución de educación superior pública que en 2018 albergaba a 54, 755 alumnos de licenciatura, de los cuales 26, 419 son mujeres y 28, 336 son hombres, para el Caso de la Unidad Xochimilco la matrícula en 2018 era de 9, 632 mujeres y 8, 035 hombres, con un total de 17, 667 alumnos (UAM, 2019, 100). Del total de alumnos en la UAM en 2014 el 66.7% manifestó haber sido víctima de algún tipo de violencia y en la Unidad Xochimilco asciende a 67.8% aproximadamente (Carrillo, 2014, p. 50).

Por todo lo escrito anteriormente la presente investigación tiene el objetivo de analizar desde la perspectiva de género y derechos humanos el proceso de institucionalización de los mecanismos de prevención, atención y sanción de la violencia de género de la UAM-X para conocer si se garantiza el derecho de las y los

estudiantes a una vida libre de violencia. Y la movilización e institucionalización de grupos académicos y estudiantiles para exigir la generación de mecanismos de prevención, atención y sanción de este tipo de violencia.

Justificación

La violencia de género es un problema que se presenta en todos los ámbitos de la sociedad, afecta la convivencia, el desarrollo y la integridad de las personas que son víctimas de ella; al saber que todo tipo de violencia tiene como base la discriminación, genera un trato diferente y perjudicial o desprecio inmerecido que se le da a una persona o grupo (RAE, 2018), lo que trae consecuencias como violaciones a los derechos y libertades de las personas y constituye un obstáculo para el bienestar.

El presente trabajo busca aportar conocimiento que ayude a generar o mejorar mecanismos de prevención y atención de la violencia de género en las Instituciones de Educación Superior (IES), para mejorar la convivencia y buscar promover un trato digno entre las y los estudiantes, académicos y trabajadores.

Al ser objetivo de las IES la creación de conocimiento es importante que estas instituciones hagan esfuerzos para atender las exigencias del alumnado que demanda la protección de la seguridad de la comunidad universitaria. De igual forma es importante erradicar este tipo de violencia que afecta a la comunidad universitaria de la UAM-X, debido a que viola el derecho de los integrantes de la comunidad universitaria a una vida libre de violencia.

Esta investigación está enfocada en la UAM-X, debido a que existen manifestaciones por parte de grupos estudiantiles que exhiben la violencia que se presenta en las instalaciones y exigen la creación y mejoramiento de los mecanismos institucionales que la previenen y atienden, por la falta de conocimiento que se tiene sobre los mecanismos de acción y prevención de la violencia de género, y para impulsar el mejoramiento y replanteamiento del protocolo para la atención de la violencia de género en la Universidad.

Objetivos

Objetivo General:

Analizar el proceso de institucionalización de los mecanismos de prevención, atención y sanción de la violencia de género de la UAM-X para conocer si se garantiza el derecho de las y los estudiantes a una vida libre de violencia.

Objetivos específicos:

- Identificar los instrumentos legales internacionales, nacionales y de la legislación universitaria que definen la violencia de género y proporcionan un marco de acción institucional.
- Analizar desde una perspectiva de género y derechos humanos los mecanismos institucionales de la UAM-X para prevenir, atender y erradicar la violencia de género.
- Conocer el proceso de movilización e institucionalización de grupos académicos y estudiantiles para exigir la generación y fortalecimiento de mecanismos de prevención y atención de la violencia de género dentro de la UAM-X.

Pregunta de investigación:

¿De qué manera se han implementado los mecanismos de prevención, atención y sanción de la violencia de género en la UAM-X?

Metodología

La presente investigación será de tipo exploratoria, de carácter descriptivo-analítico, debido a que se identificarán los instrumentos internacionales, nacionales y universitarios que definen y permiten crear un marco de acción institucional para atender la violencia de género, se describirán los procesos de luchas y

manifestaciones de académicos y estudiantiles que exigen la creación y fortalecimiento de los mecanismos de prevención y atención de este tipo de violencia y se realizará un análisis de los mecanismos institucionales de la UAM-X desde la perspectiva de género y derechos humanos para determinar si se garantiza a las y los estudiantes de la universidad a una vida libre de violencia. Este diseño permite evaluar de qué forma está siendo atendida la violencia de género por parte de la UAM-X y si se garantiza el derecho de las y los integrantes de la comunidad de la UAM-X a una vida libre de violencia.

La investigación tendrá un corte cualitativo, ya que permite realizar un análisis de un estudio de caso, en esta investigación la Universidad Autónoma Metropolitana unidad Xochimilco,

Para ello, la herramienta de recolección de datos utilizada es la entrevista semiestructurada, la cual consiste en una serie de preguntas, estructuradas con anticipación a la conversación y las preguntas abiertas generadas durante la conversación, permitiendo al entrevistador orientar la entrevista conforme su tema de interés. En este caso la entrevista estará enfocada a las exigencias, denuncias y manifestaciones realizadas por las integrantes de la comunidad de la UAM-X, para conocer el proceso de exigencia que generó la creación del *Protocolo para la Atención de la Violencia de Género* de la UAM-X.

La entrevista se realizó a alumnas de la UAM-X integrantes del grupo **Comité Feminista UAM-X**, debido a que es un colectivo creados por estudiantes que estuvieron en la Comisión encargada de analizar, dictaminar y presentar al Consejo Académico de la UAM-X la propuesta de protocolo de atención a la violencia de género.

Se eligió a este grupo debido a la presencia de sus integrantes en el proceso de institucionalización del protocolo, a la disposición de las integrantes a la participación de actividades de manifestación y denuncia de los casos de violencia de género dentro de la Institución, y que ofrecen acompañamiento en el proceso de denuncia.

Capítulo 1: Marco legal internacional, nacional e institucional que atiende la violencia de género.

1.1 Instrumentos internacionales que atienden la violencia de género.

En este apartado se expondrá la normatividad internacional que amparan la propuesta de equidad de género y prevención de la violencia contra las mujeres aplicable a los casos de violencia dentro de las IES, donde se define y propone un marco de acción institucional para tratar este tipo de violencia, los cuales deben integrar la prevención y atención de actos y conductas de acoso y violencia de género.

Declaración Universal de los Derechos Humanos

La Declaración Universal de los Derechos Humanos es el documento declarativo adoptado y proclamado en 1948 por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), en esta declaración se hizo hincapié en la necesidad de reconocer la libertad, la justicia como base para el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana (ONU, 2015), a continuación se expondrán los artículos de esta declaración que podrían ayudar a establecer.

El artículo 2 establece que los derechos no pueden ser alienados a ningún motivo de discriminación, nos dice que todas las personas tienen los derechos y libertades proclamados en la declaración, sin distinción alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión pública o de cualquier otra índole. El artículo 3 se refiere al derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de las y los individuos. El artículo 5 establece que nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes. El artículo 26 referente a la educación, establece que toda persona tiene derecho a recibirla de manera gratuita, tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento de los derechos humanos y a las libertades fundamentales.

Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) se firmó y adoptó el 18 de diciembre de 1979 y entró en vigor en 1981. Este es el instrumento que sirve para impulsar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas. Se reafirma la importancia de los derechos humanos, la dignidad, el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres, y enfatiza que la discriminación viola estos principios y dificulta la participación de la mujer en la vida política, social, económica y cultural de su país que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad, fue adoptada por México en 1981 (ONU, 2011).

En el artículo 1 se define discriminación contra la mujer como:

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (ONU, 2011, p. 2).

El artículo 2 en su apartado b estipula la adopción de medidas legislativas y de otro carácter, con sanciones que prohíban toda discriminación contra la mujer. En el artículo 10 dedicado a la educación menciona que los Estados Partes adoptarán todas las medidas para asegurar:

- a) Las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional, acceso a los estudios y obtención de diplomas en las instituciones de enseñanza de todas las categorías, tanto en zonas rurales como urbanas; esta igualdad deberá asegurarse en la enseñanza preescolar, general, técnica, profesional y técnica superior, así como en todos los tipos de capacitación profesional.*
- b) Acceso a los mismos programas de estudios, a los mismos exámenes, a personal docente del mismo nivel profesional y a locales y equipos escolares de la misma calidad.*
- c) La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos de enseñanza.*
- d) Las mismas oportunidades para la obtención de becas y otras subvenciones para cursar estudios.*
- e) Las mismas oportunidades de acceso a los programas de educación permanente, incluidos los programas de alfabetización funcional y de adultos, con miras en particular*

a reducir lo antes posible toda diferencia de conocimientos que exista entre hombres y mujeres.

f) La reducción de la tasa de abandono femenino de los estudios y la organización de programas para aquellas jóvenes y mujeres que hayan dejado los estudios prematuramente.

g) Las mismas oportunidades para participar activamente en el deporte y la educación física.

h) Acceso al material informativo específico que contribuya a asegurar la salud y el bienestar de la familia, incluida la información y el asesoramiento sobre planificación de la familia (ONU, 2011, p. 5).

Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer

La Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer es emanada del Plan de Acción de la Conferencia Internacional sobre Derechos Humanos, busca eliminar “cualquier acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino”.

Dentro del artículo 1º define como violencia contra la mujer como:

Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada (ONU, 1993, p. 2).

El artículo 2º a los actos que violencia contra la mujer se refiere:

La violencia física, sexual y psicológica que se produzca en la familia, incluidos los malos tratos, el abuso sexual de las niñas en el hogar, la violencia relacionada con la dote, la violación por el marido, la mutilación genital femenina y otras prácticas tradicionales nocivas para la mujer, los actos de violencia perpetrados por otros miembros de la familia y la violencia relacionada con la explotación.

La violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares, la trata de mujeres y la prostitución forzada (ONU, 1993, p. 2).

El artículo 3º estipula que los derechos protegidos son la vida, la igualdad, la seguridad personal, la salud física y mental; además, se menciona expresamente el derecho de las mujeres a una vida libre de discriminación, y a no ser sometidas a tortura, ni otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes.

El artículo 4º postula que los Estados deben condenar la violencia contra la mujer y no invocar ninguna costumbre, tradición o consideración religiosa para eludir su obligación de procurar eliminarla, deben aplicar por todos los medios apropiados y sin demora una política encaminada a eliminar la violencia contra la mujer. Para esto deberán:

Prevenir, investigar y, conforme a la legislación nacional, castigar todo acto de violencia contra la mujer, ya se trate de actos perpetrados por el Estado o por particulares.

Establecer, en la legislación nacional, sanciones penales, civiles, laborales y administrativas, para castigar y reparar los agravios infligidos a las mujeres que sean objeto de violencia.

Elaborar, con carácter general, enfoques de tipo preventivo y todas las medidas de índole jurídica, política, administrativa y cultural que puedan fomentar la protección de la mujer contra toda forma de violencia, y evitar eficazmente la reincidencia en la victimización de la mujer como consecuencia de leyes, prácticas de aplicación de la ley y otras intervenciones que no tengan en cuenta la discriminación contra la mujer.

Adoptar todas las medidas apropiadas, especialmente en el sector de la educación, para modificar las pautas sociales y culturales de comportamiento del hombre y de la mujer y eliminar los prejuicios y las prácticas consuetudinarias o de otra índole basadas en la idea de la inferioridad o la superioridad de uno de los sexos y en la atribución de papeles estereotipados al hombre y a la mujer (ONU, 1993, p. 3).

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará).

Esta convención fue firmada en Brasil y promulgada en 1996 y publicada e implementada en 1999. Aquí se establecen acciones que pueden ayudar a mejorar la convivencia y la seguridad dentro de las IES.

En el artículo 1º define violencia contra la mujer a “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado” (OEA, 1994, p. 3).

En su segundo artículo se reconoce tres tipos de violencia: física, sexual y psicológica y visibiliza tres ámbitos donde se manifiesta esta violencia: En la vida pública, privada y perpetrada o tolerada por el Estado, y se entenderá como:

a. Que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual.

b. Que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y

c. Que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra (OEA, 1994, p.3).

El artículo 3º establece que toda Mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado. El artículo 4º declara que “toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos” (OEA, 1994, p. 4). Dentro del artículo 5º se reconoce que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales. El 6º artículo postula que el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye:

a. El derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y

b. El derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación (OEA, 1994, p. 4).

Dentro de las Obligaciones a las que los Estados parte están:

Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra las mujeres y velar que los agentes del Estado cumplen con esta obligación.

Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra las mujeres Incluir en su legislación y política interna normas que aseguren el cumplimiento de los objetivos de la Convención.

Adoptar medidas jurídicas que protejan efectivamente a las mujeres de sus agresores. Asegurar a las mujeres víctimas de la violencia mecanismos efectivos para lograr el resarcimiento, la reparación del daño u otros medios de compensación.

Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, eliminando prácticas educativas que refuercen ideas, actitudes o estereotipos sobre hombres y mujeres que perpetúan la violencia contra las mujeres (OEA, 1994, p.6).

Principios de Yogyakarta

Los principios de Yogyakarta son una serie de principios sobre cómo se aplican los estándares y legislación internacionales de derechos humanos a las cuestiones de orientación sexual e identidad de género, tras la celebración de una reunión de especialistas de la Comisión Internacional de Juristas realizada en Yogyakarta, Indonesia, del 6 al 9 de noviembre de 2006.

En el preámbulo se reconoce que:

En todas las regiones del mundo las personas sufren violencia, hostigamiento, discriminación, exclusión, estigmatización y prejuicios debido a su orientación sexual o identidad de género; porque estas experiencias se ven agravadas por otras causales de discriminación, como género, raza, edad, religión, discapacidad, estado de salud y condición económica, y porque dicha violencia, hostigamiento, discriminación, exclusión, estigmatización y prejuicios menoscaban la integridad y dignidad de las personas que son objeto de estos abusos, podrían debilitar su sentido de estima personal y de pertenencia a su comunidad y conducen a muchas a ocultar o suprimir su identidad y a vivir en el temor y la invisibilidad;

Históricamente las personas han sufrido estas violaciones a sus derechos humanos porque son lesbianas, homosexuales o bisexuales o se les percibe como tales, debido a su conducta sexual de mutuo acuerdo con personas de su mismo sexo o porque son transexuales, transgénero o intersex o se les percibe como tales, o pertenecen a grupos sociales que en algunas sociedades se definen por su orientación sexual o identidad de género;

‘Orientación sexual’ se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas;

‘Identidad de género’ se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales;

La legislación internacional de derechos humanos afirma que todas las personas, con independencia de su orientación sexual o identidad de género, tienen el derecho al pleno disfrute de todos los derechos humanos; que la aplicación de los derechos humanos existentes debería tener en cuenta las situaciones y experiencias específicas de personas de diversas orientaciones sexuales e identidades de género; que una consideración primordial en todas las acciones concernientes a niños y niñas

será el interés superior del niño o la niña, y que un niño o una niña que esté en condiciones de formarse un juicio propio tiene el derecho a expresar su opinión libremente en todos los asuntos que le afectan, teniéndose debidamente en cuenta las opiniones del niño o la niña, en función de su edad y madurez;

La legislación internacional de derechos humanos impone una absoluta prohibición de la discriminación en lo concerniente al pleno disfrute de todos los derechos humanos, civiles, culturales, económicos, políticos y sociales; que el respeto a los derechos sexuales, a la orientación sexual y a la identidad de género es esencial para la realización de la igualdad entre hombres y mujeres y que los Estados deben adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar los prejuicios y las prácticas que se basen en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en roles estereotipados para hombres y mujeres, y observando asimismo que la comunidad internacional ha reconocido el derecho de las personas a decidir libre y responsablemente en asuntos relacionados con su sexualidad, incluyendo la salud sexual y reproductiva, sin sufrir coerción, discriminación, ni violencia (ICJ, 2007, p. 8).

El principio 1 habla sobre el derecho al Goce universal de los derechos humanos, sin restricción por orientaciones sexuales e identidades de género.

El principio 2 se refiere a la igualdad y no discriminación, dicta que:

Todas las personas tienen derecho al disfrute de todos los derechos humanos, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género.

La discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género incluye toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en la orientación sexual o la identidad de género que tenga por objeto o por resultado la anulación o el menoscabo de la igualdad ante la ley o de la igual protección por parte de la ley, o del reconocimiento, o goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de los derechos humanos y las libertades fundamentales. La discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género puede verse y por lo común se ve agravada por la discriminación basada en otras causales, incluyendo género, raza, edad, religión, discapacidad, estado de salud y condición económica (ICJ, 2007, p. 10).

Para llevar a cabo esto, los Estados deberán:

- A. *Si aún no lo hubiesen hecho, consagrarán en sus constituciones nacionales o en cualquier otra legislación relevante, los principios de la igualdad y de la no discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género, inclusive por medio de enmienda e interpretación, y garantizarán la efectiva realización de estos principios;*
- B. *Derogarán todas las disposiciones penales y de otra índole jurídica que prohíban, o de hecho sean empleadas para prohibir, la actividad sexual que llevan a cabo de forma consensuada personas del mismo sexo que sean mayores de la edad a partir de la cual se considera válido el consentimiento, y garantizarán que se*

aplique la misma edad de consentimiento para la actividad sexual entre personas del mismo sexo y de sexos diferentes;

- C. Adoptarán todas las medidas legislativas y de otra índole que resulten apropiadas para prohibir y eliminar la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en las esferas pública y privada;*
- D. Adoptarán todas las medidas apropiadas a fin de garantizar el desarrollo adecuado de las personas de diversas orientaciones sexuales e identidades de género, según sean necesarias para garantizarles a estos grupos o personas el goce o ejercicio de los derechos humanos en igualdad de condiciones. Dichas medidas no serán consideradas discriminatorias;*
- E. En todas sus respuestas a la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género, tendrán en cuenta la manera en que esa discriminación puede combinarse con otras formas de discriminación;*
- F. Adoptarán todas las medidas apropiadas, incluyendo programas de educación y capacitación, para alcanzar la eliminación de actitudes y prácticas prejuiciosas o discriminatorias basadas en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquier orientación sexual, identidad de género o expresión de género (ICJ, 2007, p. 11).*

El principio 4 se refiere al derecho a la vida, postula que “Toda persona tiene derecho a la vida. Ninguna persona será privada de la vida arbitrariamente por ningún motivo, incluyendo la referencia a consideraciones acerca de su orientación sexual o identidad de género” (ICJ, 2007, p. 13).

Los Estados deberán:

Cesarán todos los ataques patrocinados o tolerados por el Estado contra las vidas de las personas por motivos de orientación sexual o identidad de género y asegurarán que todos esos ataques, cometidos ya sea por funcionarios públicos o por cualquier individuo o grupo, sean investigados vigorosamente y, en aquellos casos en que se encuentren pruebas apropiadas, se presenten formalmente cargos contra las personas responsables, se las lleve a juicio y se las castigue debidamente (ICJ, 2007, p. 13).

El principio 5 establece que:

Toda persona con independencia de su orientación sexual o identidad de género tiene derecho a la seguridad personal y a la protección del Estado frente a todo acto de violencia o daño corporal que sea cometido por funcionarios públicos o por cualquier individuo o grupo (ICJ, 2007, p. 13).

Para esto, los estados:

Adoptarán todas las medidas legislativas necesarias para imponer castigos penales apropiados frente a la violencia, amenazas de violencia, incitación a la violencia y hostigamientos relacionados con ella, motivados por la orientación sexual o la identidad de género de cualquier persona o grupo de personas, en todas las esferas de la vida, incluyendo la familia;

Adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de asegurar que la orientación sexual o la identidad de género de la víctima no sea utilizada para justificar, disculpar o mitigar dicha violencia;

Asegurarán que la perpetración de tal violencia sea investigada vigorosamente y, en aquellos casos en que se encuentren pruebas apropiadas, se presenten cargos legales contra las personas responsables, se las lleve a juicio y se las castigue debidamente, y que a las víctimas se les brinden recursos y resarcimientos apropiados, incluyendo compensación;

Emprenderán campañas de sensibilización, dirigidas al público en general como también a perpetradores y perpetradoras reales o potenciales de violencia, a fin de combatir los prejuicios subyacentes a la violencia relacionada con la orientación sexual y la identidad de género (ICJ, 2007, p. 13).

El principio 11 habla sobre el derecho a la protección contra todas las formas de explotación, venta y trata de personas, establece que:

Toda persona tiene derecho a la protección contra la trata, venta y toda forma de explotación, incluyendo la explotación sexual pero sin limitarse a ella, por causa de su orientación sexual o identidad de género real o percibida. Deberá garantizarse que las medidas diseñadas para prevenir la trata tengan en cuenta los factores que aumentan la vulnerabilidad frente a ella, entre ellos las diversas formas de desigualdad y de discriminación por orientación sexual o identidad de género reales o percibidas, o por la expresión de estas u otras identidades (ICJ, 2007, p. 19).

Para esto, los Estados deberán:

Establecerán medidas, servicios y programas legales, educativos y sociales para hacer frente a los factores que incrementan la vulnerabilidad a la trata, venta y toda forma de explotación de seres humanos, incluyendo la explotación sexual pero sin limitarse a esta, en base a una orientación sexual o identidad de género real o percibida, incluso factores tales como la exclusión social, la discriminación, el rechazo por parte de las familias o comunidades culturales, la falta de independencia financiera, la falta de vivienda, las actitudes sociales discriminatorias que conducen una baja autoestima y la falta de protección contra la discriminación en el acceso a la vivienda, el alojamiento, el empleo y los servicios sociales (ICJ, 2007, p. 19).

El principio 16 habla sobre el derecho a la educación, estipula que toda persona tiene este derecho sin discriminación basada en su orientación sexual e identidad de género, respetando estas.

Por esto los Estados:

- a. *Adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de garantizar el acceso a la educación en igualdad de condiciones y el trato igualitario de estudiantes, personal y docentes dentro del sistema educativo, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género;*
- b. *Garantizarán que la educación esté encaminada al desarrollo de la personalidad, las aptitudes y la capacidad mental y física de cada estudiante hasta el máximo de sus posibilidades y que responda a las necesidades de estudiantes de todas las orientaciones sexuales e identidades de género;*
- c. *Garantizarán que la educación esté encaminada a inculcar respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales, así como por la madre, el padre y familiares de cada niña y niño, por su propia identidad cultural, su idioma y sus valores, con espíritu de comprensión, paz, tolerancia e igualdad entre los sexos, teniendo en cuenta y respetando las diversas orientaciones sexuales e identidades de género;*
- d. *Asegurarán que los métodos, currículos y recursos educativos sirvan para aumentar la comprensión y el respeto de, entre otras, la diversidad de orientaciones sexuales e identidades de género, incluyendo las necesidades particulares de las y los estudiantes y de sus madres, padres y familiares en este sentido;*
- e. *Garantizarán que las leyes y políticas brinden a estudiantes, personal y docentes de las diferentes orientaciones sexuales e identidades de género una protección adecuada contra todas las formas de exclusión social y violencia, incluyendo el acoso y el hostigamiento, dentro del ámbito escolar;*
- f. *Asegurarán que no se margine ni segregue a estudiantes que sufran dicha exclusión o violencia con el objetivo de protegerlas o protegerlos, y que se identifiquen y respeten, de manera participativa, sus intereses superiores;*
- g. *Adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de garantizar que en los establecimientos escolares se administre la disciplina de modo compatible con la dignidad humana, sin discriminación ni castigos basados en la orientación sexual, la identidad de género de las y los estudiantes, o la expresión de las mismas;*
- h. *Velarán por que todas las personas tengan acceso, en todas las etapas de su ciclo vital, a oportunidades y recursos para un aprendizaje sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género, incluyendo a las personas adultas que ya hayan sufrido dichas formas de discriminación en el sistema educativo (ICJ, 2007, p. 23).*

El principio 29 establece que

Toda persona cuyos derechos humanos sean violados, incluyendo los derechos a los que se hace referencia en estos Principios, tiene derecho a que a las personas directa

o indirectamente responsables de dicha violación, sean funcionarios o funcionarias públicas o no, se les responsabilice por sus actos de manera proporcional a la gravedad de la violación (ICJ, 2007, p. 34).

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

También conocidos como Objetivos Mundiales, adoptados por todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas en 2015. Fueron delineados con el propósito de alcanzar 17 metas que se pretende sean aplicables en todo el mundo y se alcancen para 2030, entraron en vigor el 1 de enero de 2016. Dentro de los ODS los que nos sirven de referencia como marco jurídico internacional.

El objetivo 4 *Educación de Calidad*, establece que:

De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.

De aquí a 2030, asegurar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible.

Construir y adecuar instalaciones educativas que tengan en cuenta las necesidades de los niños y las personas con discapacidad y las diferencias de género, y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos (ONU, 2016).

El objetivo 5 *Igualdad de Género* establece:

Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.

Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles (ONU, 2016).

1.2 Marco legal nacional para violencia de género

Este apartado contiene la normatividad nacional que es aplicable a la propuesta de equidad de género y prevención de la violencia de género dentro de las IES, donde se define y propone un marco de acción institucional para tratar este tipo de violencia, aquí se encuentra la Constitución política, leyes nacionales y locales.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 9 de agosto d 2019 establece en el artículo 1 que:

En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas (DOF, 2019, p. 2).

El artículo 3° donde sostiene que la educación:

Contribuirá a la mejor convivencia humana, a fin de fortalecer el aprecio y respeto por la naturaleza, la diversidad cultural, la dignidad de la persona, la integridad de las familias, la convicción del interés general de la sociedad, los ideales de fraternidad e

igualdad de derechos de todos, evitando los privilegios de razas, de religión, de grupos, de sexos o de individuos (DOF, 2019, p. 6).

Lo anterior se refuerza en el artículo 4° donde se decreta la igualdad entre hombres y mujeres, así como la obligación del Estado de garantizar el respeto de los derechos de las víctimas.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Promulgada en 2003, tiene por objeto prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona. Considera elementos discriminatorios que puedan dar origen a manifestaciones de violencia de género. En el artículo 1 define discriminación como:

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 (DOF, 2018, p. 1).

El artículo 9 considera como formas de discriminación a los actos:

I. Impedir el acceso o la permanencia a la educación pública o privada, así como a becas e incentivos en los centros educativos;

II. Establecer contenidos, métodos o instrumentos pedagógicos en que se asignen papeles contrarios a la igualdad o que difundan una condición de subordinación;

III. Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo;

IV. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales;

V. Limitar el acceso y permanencia a los programas de capacitación y de formación profesional;

VI. Negar o limitar información sobre derechos sexuales y reproductivos o impedir el libre ejercicio de la determinación del número y espaciamiento de los hijos e hijas;

VIII. Impedir la participación en condiciones equitativas en asociaciones civiles, políticas o de cualquier otra índole;

XI. Impedir o limitar el acceso a la procuración e impartición de justicia;

XII. Impedir, negar o restringir el derecho a ser oídos y vencidos, a la defensa o asistencia; y a la asistencia de personas intérpretes o traductoras en los procedimientos administrativos o judiciales, de conformidad con las normas aplicables; así como el derecho de las niñas y niños a ser escuchados;

XIII. Aplicar cualquier tipo de uso o costumbre que atente contra la igualdad, dignidad e integridad humana;

XIV. Impedir la libre elección de cónyuge o pareja;

XV. Promover el odio y la violencia a través de mensajes e imágenes en los medios de comunicación;

XVI. Limitar la libre expresión de las ideas, impedir la libertad de pensamiento, conciencia o religión, o de prácticas o costumbres religiosas, siempre que éstas no atenten contra el orden público;

XVIII. Restringir el acceso a la información, salvo en aquellos supuestos que sean establecidos por las leyes nacionales e instrumentos jurídicos internacionales aplicables;

XXII. Impedir el acceso a cualquier servicio público o institución privada que preste servicios al público, así como limitar el acceso y libre desplazamiento en los espacios públicos;

XXIII. Explotar o dar un trato abusivo o degradante;

XXVII. Incitar al odio, violencia, rechazo, burla, injuria, persecución o la exclusión;

XXVIII. Realizar o promover violencia física, sexual, o psicológica, patrimonial o económica por la edad, género, discapacidad, apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual, o por cualquier otro motivo de discriminación (DOF, 2018, p. 5).

Ley General de Educación

La Ley General de Educación en su última reforma publicada el 30 de septiembre de 2019 en el Diario Oficial de la Federación, establece que “toda persona gozará del derecho fundamental a la educación bajo el principio de la intangibilidad de la dignidad humana” (DOF, 2019, p. 2).

En el capítulo III *De la equidad y la excelencia educativa*, artículo 16 menciona que:

La educación que imparta el Estado, sus organismos descentralizados y los particulares con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios, se basará en los resultados del progreso científico; luchará contra la ignorancia, sus causas y efectos, las servidumbres, los fanatismos, los prejuicios, la formación de estereotipos, la discriminación y la violencia, especialmente la que se ejerce contra la niñez y las mujeres, así como personas con discapacidad o en situación de vulnerabilidad social, debiendo implementar políticas públicas orientadas a garantizar la transversalidad de estos criterios en los tres órdenes de gobierno (DOF, 2019, p. 8).

Entre los contenidos que debe tener la educación está:

La promoción del valor de la justicia, de la observancia de la ley y de la igualdad de las personas ante ésta, la cultura de la legalidad, de la inclusión y la no discriminación, de la paz y la no violencia en cualquier tipo de sus manifestaciones, así como la práctica de los valores y el conocimiento de los derechos humanos para garantizar el respeto a los mismos (DOF, 2019, p. 14).

El artículo 73 establece:

Los docentes y el personal que labora en los planteles de educación deberán estar capacitados para tomar las medidas que aseguren la protección, el cuidado de los educandos y la corresponsabilidad que tienen al estar encargados de su custodia, así como protegerlos contra toda forma de maltrato, violencia, perjuicio, daño, agresión, abuso, trata o explotación sexual o laboral.

En caso de que los docentes, el personal que labora en los planteles educativos, así como las autoridades educativas, tengan conocimiento de la comisión de algún hecho que la ley señale como delito en agravio de los educandos, lo harán del conocimiento inmediato de la autoridad correspondiente (DOF, 2019, p. 26).

El artículo 74 menciona:

Las autoridades educativas, en el ámbito de su competencia, promoverán la cultura de la paz y no violencia para generar una convivencia democrática basada en el respeto a la dignidad de las personas y de los derechos humanos. Realizarán acciones que favorezcan el sentido de comunidad y solidaridad, donde se involucren los educandos, los docentes, madres y padres de familia o tutores, así como el personal de apoyo y asistencia a la educación, y con funciones directivas o de supervisión para prevenir y atender la violencia que se ejerza en el entorno escolar (DOF, 2019, p. 26).

Para esto se debe:

Proporcionar atención psicosocial y, en su caso, orientación sobre las vías legales a la persona agresora y a la víctima de violencia o maltrato escolar, ya sea psicológico,

físico o cibernético, así como a las receptoras indirectas de maltrato dentro de las escuelas;

Establecer los mecanismos gratuitos de asesoría, orientación, reporte de casos y de protección para las niñas, niños, adolescentes y jóvenes que estén involucrados en violencia o maltrato escolar, ya sea psicológico, físico o cibernético, procurando ofrecer servicios remotos de atención, a través de una línea pública telefónica u otros medios electrónicos;

Hacer del conocimiento de las autoridades competentes las conductas que pueden resultar constitutivas de infracciones o delitos cometidos en contra de las niñas, los niños, adolescentes y jóvenes por el ejercicio de cualquier maltrato o tipo de violencia en el entorno escolar, familiar o comunitario, así como promover su defensa en las instancias administrativas o judiciales

Realizar campañas, mediante el uso de las tecnologías de la información, comunicación, conocimiento y aprendizaje digital, que concienticen sobre la importancia de una convivencia libre de violencia o maltrato, ya sea psicológico, físico o cibernético, en los ámbitos familiar, comunitario, escolar y social, y

Elaborar y difundir materiales educativos para la prevención y atención de los tipos y modalidades de maltrato escolar, así como coordinar campañas de información sobre las mismas.

Las autoridades educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, emitirán los lineamientos para los protocolos de actuación que sean necesarios para el cumplimiento de este artículo, entre otros, para la prevención y atención de la violencia que se genere en el entorno escolar, familiar o comunitario contra cualquier integrante de la comunidad educativa, para su detección oportuna y para la atención de accidentes que se presenten en el plantel educativo. A su vez, determinarán los mecanismos para la mediación y resolución pacífica de controversias que se presenten entre los integrantes de la comunidad educativa (DOF, 2019, p. 27).

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

El 1 de febrero de 2007 se decretó en el Diario Oficial de la Federación la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) en ella se define los tipos de violencia, psicológica, física, económica, patrimonial y sexual. En el capítulo 1 establece que tiene por objetivo 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 conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, para esto debe establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas y los municipios (DOF, 2018, p. 1).

El artículo 2 postula que:

La Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios, en el ámbito de sus respectivas competencias expedirán las normas legales y tomarán las medidas presupuestales y administrativas correspondientes, para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, de conformidad con los Tratados Internacionales en Materia de Derechos Humanos de las Mujeres, ratificados por el Estado mexicano (DOF, 2018, p. 1).

En el artículo 3 menciona que:

Todas las medidas que se deriven de la presente ley, garantizarán la prevención, la atención, la sanción y la erradicación de todos los tipos de violencia contra las mujeres durante su ciclo de vida y para promover su desarrollo integral y su plena participación en todas las esferas de la vida (DOF, 2018, p. 2).

El artículo 4 postula los principios para el acceso de todas las mujeres a una vida libre de violencia, para su elaboración, ejecución de políticas públicas federales y locales son:

- I. La igualdad jurídica entre la mujer y el hombre;*
- II. El respeto a la dignidad humana de las mujeres;*
- III. La no discriminación, y*
- IV. La libertad de las mujeres (DOF, 2018, p. 2).*

En el artículo 5 se define:

Violencia contra las Mujeres: 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;

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

Derechos Humanos de las Mujeres: Refiere a los derechos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la Niñez, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará) y demás instrumentos internacionales en la materia;

Perspectiva de Género: Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para

acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones;

Empoderamiento de las Mujeres: Es un proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades, y

Misoginia: Son conductas de odio hacia la mujer y se manifiesta en actos violentos y crueles contra ella por el hecho de ser mujer (DOF, 2018, p. 3).

El artículo 6 define los tipos de violencia contra las mujeres:

- I. La 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;*
- II. La 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;*
- III. La violencia patrimonial. Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima;*
- IV. Violencia económica. Es toda acción u omisión del Agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral;*
- V. La 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*
- VI. Cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres (DOF, 2018, p. 3).*

El artículo 7 define como violencia familiar:

Es el acto abusivo de poder u omisión intencional, dirigido a dominar, someter, controlar, o agredir de manera física, verbal, psicológica, patrimonial, económica y sexual a las mujeres, dentro o fuera del domicilio familiar, cuyo Agresor tenga o haya tenido relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, de matrimonio, concubinato o mantengan o hayan mantenido una relación de hecho (DOF, 2018, p. 3).

En el artículo 10 define 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 (DOF, 2018, p. 4).

Estipula que puede constituir solo un evento o una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

El artículo 11 establece lo que constituye la violencia laboral:

La negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género (DOF, 2018, p. 5).

En el Artículo 12 se estipula la violencia docente como: “aquellas conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros” (DOF, 2018, p. 5).

El artículo 13 establece como hostigamiento sexual y acoso 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 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 (DOF, 2018, p. 5).

Los artículos 14 y 15 las obligaciones del Estado Mexicano:

- I. *Establecer las políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en sus relaciones laborales y/o de docencia;*
- II. *Fortalecer el marco penal y civil para asegurar la sanción a quienes hostigan y acosan;*
- III. *Promover y difundir en la sociedad que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos,*
- IV. *Diseñar programas que brinden servicios reeducativos integrales para víctimas y agresores (DOF, 2018, p. 6).*

Y para efectos del hostigamiento o el acoso sexual:

- I. *Reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida;*
- II. *Establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos;*
- III. *Crear procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión.*
- IV. *En ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de sobrevictimización o que sea boletinada o presionada para abandonar la escuela o trabajo;*
- V. *Para los efectos de la fracción anterior, deberán sumarse las quejas anteriores que sean sobre el mismo hostigador o acosador, guardando públicamente el anonimato de la o las quejosas;*
- VI. *Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual,*
- VII. *Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja (DOF, 2018, p. 6).*

El artículo 21 establece como:

Violencia Feminicida: 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 (DOF, 2018, p. 6).

Establece que en los casos de feminicidio se aplicarán las sanciones establecidas en el artículo 325 del Código Penal Federal.

El artículo 26 estipula que ante la violencia feminicida el Estado mexicano deberá resarcir el daño conforme a los parámetros establecidos en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos y considerar como reparación:

- I. El derecho a la justicia pronta, expedita e imparcial: Se deben investigar las violaciones a los derechos de las mujeres y sancionar a los responsables;*
- II. La rehabilitación: Se debe garantizar la prestación de servicios jurídicos, médicos y psicológicos especializados y gratuitos para la recuperación de las víctimas directas o indirectas;*
- III. La satisfacción: Son las medidas que buscan una reparación orientada a la prevención de violaciones. Entre las medidas a adoptar se encuentran:*
 - a) La aceptación del Estado de su responsabilidad ante el daño causado y su compromiso de repararlo;*
 - b) La investigación y sanción de los actos de autoridades omisas o negligentes que llevaron la violación de los derechos humanos de las Víctimas a la impunidad;*
 - c) El diseño e instrumentación de políticas públicas que eviten la comisión de delitos contra las mujeres, y*
 - d) La verificación de los hechos y la publicidad de la verdad (DOF, 2018, p. 8).*

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres se publicó el 2 de agosto de 2006 en el Diario Oficial de la Federación, la cual estipula en el artículo 1 que tiene por objetivo regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres y la lucha de toda discriminación basada en el sexo.

El artículo 17 establece que el sistema educativo privilegiará:

La inclusión entre sus fines de la formación en el respeto de los derechos y libertades y de la igualdad entre mujeres y hombres, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia; así como la

inclusión dentro de sus principios de calidad, de la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (DOF, 2018, p. 6).

En el artículo 41 y 42 se establece que será objetivo de la Política Nacional la eliminación de estereotipos que fomenten la discriminación y la violencia contra las mujeres, por lo que sugiere:

- I. Promover acciones que contribuyan a erradicar toda discriminación, basada en estereotipos de género;*
- II. Desarrollar actividades de concientización sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres;*
- III. Vigilar la integración de una perspectiva de género en todas las políticas públicas;*
- IV. Promover la utilización de un lenguaje con perspectiva de género en la totalidad de las relaciones sociales;*
- V. Velar por que los medios de comunicación transmitan una imagen igualitaria plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad, promuevan el conocimiento y la difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres y eviten la utilización sexista del lenguaje, y*
- VI. Vigilar que el contenido de la publicidad gubernamental o institucional a través de la cual se difundan las campañas a que se refiere esta Ley esté desprovisto de estereotipos establecidos en función del sexo de las personas (DOS, 2018, p. 13).*

Ley General de Víctimas

La Ley General de Víctimas (LGV) fue publicada en 2013 en el DOF, establece un marco de derechos de las víctimas de delitos y violaciones a los derechos humanos

En especial el derecho a la asistencia, protección, atención, verdad, justicia, reparación integral, debida diligencia y todos los demás derechos consagrados en ella, en la Constitución, en los Tratados Internacionales de derechos humanos de los

que el Estado Mexicano es Parte y demás instrumentos de derechos humanos (DOF, 2017, p. 3).

Establecer y coordinar las acciones y medidas necesarias para promover, respetar, proteger, garantizar y permitir el ejercicio efectivo de los derechos de las víctimas; así como implementar los mecanismos para que todas las autoridades en el ámbito de sus respectivas competencias cumplan con sus obligaciones de prevenir, investigar, sancionar y lograr la reparación integral;

Garantizar un efectivo ejercicio del derecho de las víctimas a la justicia en estricto cumplimiento de las reglas del debido proceso;

Establecer los deberes y obligaciones específicos a cargo de las autoridades y de todo aquel que intervenga en los procedimientos relacionados con las víctimas;

Establecer las sanciones respecto al incumplimiento por acción o por omisión de cualquiera de sus disposiciones (DOF, 2017, p. 4).

Código Penal Federal

El Código Penal Federal en su última reforma publicada el 8 de noviembre de 2019 establece en el artículo 259:

Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de ochocientos días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de las penas señaladas, se le destituirá del cargo y se le podrá inhabilitar para ocupar cualquier otro cargo público hasta por un año.

Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño.

Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida (DOF, 2019, p. 89).

El artículo 260 establece:

Comete el delito de abuso sexual quien ejecute en una persona, sin su consentimiento, o la obligue a ejecutar para sí o en otra persona, actos sexuales sin el propósito de llegar a la cópula.

A quien cometa este delito, se le impondrá pena de seis a diez años de prisión y hasta doscientos días multa.

Para efectos de este artículo se entiende por actos sexuales los tocamientos o manoseos corporales obscenos, o los que representen actos explícitamente sexuales u obliguen a la víctima a representarlos

También se considera abuso sexual cuando se obligue a la víctima a observar un acto sexual, o a exhibir su cuerpo sin su consentimiento.

Si se hiciera uso de violencia, física o psicológica, la pena se aumentará en una mitad más en su mínimo y máximo (DOF, 2019, p. 90).

En el artículo 261 se establece que:

A quien cometa el delito de abuso sexual en una persona menor de quince años de edad o en persona que no tenga la capacidad de comprender el significado del hecho, aun con su consentimiento, o que por cualquier causa no pueda resistirlo o la obligue a ejecutarlo en sí o en otra persona, se le impondrá una pena de seis a trece años de prisión y hasta quinientos días multa.

Si se hiciera uso de violencia, la pena se aumentará en una mitad más en su mínimo y máximo (DOF, 2018, p. 90).

Por otra parte, el artículo 265 establece que:

Comete el delito de violación quien por medio de la violencia física o moral realice cópula con persona de cualquier sexo, se le impondrá prisión de ocho a veinte años.

Para los efectos de este artículo, se entiende por cópula, la introducción del miembro viril en el cuerpo de la víctima por vía vaginal, anal u oral, independientemente de su sexo.

Se considerará también como violación y se sancionará con prisión de ocho a veinte años al que introduzca por vía vaginal o anal cualquier elemento o instrumento distinto al miembro viril, por medio de la violencia física o moral, sea cual fuere el sexo del ofendido.

Artículo 265 bis. Si la víctima de la violación fuera la esposa o concubina, se impondrá la pena prevista en el artículo anterior.

Este delito se perseguirá por querrela de parte ofendida (DOF, 2018, p. 90).

Además, en el artículo 266 se establece que:

Se equipará a la violación y se sancionará de ocho a treinta años de prisión:

- I. Al que sin violencia realice cópula con persona menor de quince años de edad;*
- II. Al que sin violencia realice cópula con persona que no tenga la capacidad de comprender el significado del hecho o por cualquier causa no pueda resistirlo;*

III. Al que sin violencia y con fines lascivos introduzca por vía anal o vaginal cualquier elemento o instrumento distinto del miembro viril en una persona menor de quince años de edad o persona que no tenga capacidad de comprender el significado del hecho, o por cualquier causa no pueda resistirlo, sea cual fuere el sexo de la víctima.

Si se ejerciera violencia física o moral, el mínimo y el máximo de la pena se aumentará hasta en una mitad.

Artículo 266 Bis. Las penas previstas para el abuso sexual y la violación se aumentará hasta en una mitad en su mínimo y máximo, cuando:

- I. El delito fuere cometido con intervención directa o inmediata de dos o más personas;*
- II. El delito fuere cometido por un ascendiente contra su descendiente, éste contra aquél, el hermano contra su colateral, el tutor contra su pupilo, o por el padrastro o amasío de la madre del ofendido en contra del hijastro. Además de la pena de prisión, el culpable perderá la patria potestad o la tutela, en los casos en que la ejerciere sobre la víctima;*
- III. El delito fuere cometido por quien desempeñe un cargo o empleo público o ejerza su profesión, utilizando los medios o circunstancia que ellos le proporcionen. Además de la pena de prisión el condenado será destituido del cargo o empleo o suspendido por el término de cinco años en el ejercicio de dicha profesión;*
- IV. El delito fuere cometido por la persona que tiene al ofendido bajo su custodia, guarda o educación o aproveche la confianza en él depositada.*

El delito fuere cometido previa suministración de estupefacientes o psicotrópicos a la víctima, en contra de su voluntad o sin su conocimiento (DOF, 2018, p.91).

Código Penal para el Distrito Federal

En el Título quinto, Delitos contra la libertad y la seguridad sexuales y el normal desarrollo psicosexual. En su capítulo I referente a la Violación, estipula en el artículo 174 y 175:

Al que por medio de la violencia física o moral realice cópula con persona de cualquier sexo, se le impondrá prisión de seis a diecisiete años.

Se entiende por cópula, la introducción del pene en el cuerpo humano por vía vaginal, anal o bucal.

Se sancionará con la misma pena antes señalada, al que introduzca por vía vaginal o anal cualquier elemento, instrumento o cualquier parte del cuerpo humano, distinto al pene, por medio de la violencia física o moral.

Si entre el activo y el pasivo de la violación existiera un vínculo matrimonial, de concubinato o de pareja, se impondrá la pena prevista en este artículo, en estos casos el delito se perseguirá por querrela.

Artículo 175. Se equipara a la violación y se sancionará con la misma pena, al que:

- I. Realice cópula con persona que no tenga la capacidad de comprender el significado del hecho o por cualquier causa no pueda resistirlo; o*
- II. Introduzca por vía anal o vaginal cualquier elemento, instrumento o cualquier parte del cuerpo humano distinto del pene en una persona que no tenga capacidad de comprender el significado del hecho, o por cualquier causa no pueda resistirlo.*
- III. Si se ejerciera violencia física o moral, la pena prevista se aumentará en una mitad (GODF, 2016, p. 44).*

En el Capítulo II se refiere al Abuso Sexual, dentro de los artículos 176, 177, 178 que:

Al que sin consentimiento de una persona y sin el propósito de llegar a la cópula, ejecute en ella un acto sexual, la obligue a observarlo o la haga ejecutarlo, se le impondrá de uno a seis años de prisión.

Si se hiciera uso de violencia física o moral, la pena prevista se aumentará en una mitad.

Este delito se perseguirá por querrela, salvo que concurra violencia.

ARTÍCULO 177. Al que sin el propósito de llegar a la cópula ejecute un acto sexual en una persona que no tenga la capacidad de comprender el significado del hecho o por cualquier causa no pueda resistirlo, o la obligue a observar o ejecutar dicho acto, se le impondrá de dos a siete años de prisión.

Si se hiciera uso de violencia física o moral, la pena prevista se aumentará en una mitad.

ARTÍCULO 178. Las penas previstas para la violación y el abuso sexual se aumentarán en dos terceras partes, cuando fueren cometidos:

- I. Con intervención directa o inmediata de dos o más personas;*

- II. *Por ascendiente contra su descendiente, éste contra aquél, el hermano contra su colateral, el tutor contra su pupilo, el padrastro o la madrastra contra su hijastro, éste contra cualquiera de ellos, amasío de la madre o del padre contra cualquiera de los hijos de éstos o los hijos contra aquellos. Además de la pena de prisión, el culpable perderá la patria potestad o la tutela, en los casos en que la ejerciere sobre la víctima, así como los derechos sucesorios con respecto del ofendido. Se impondrá al agresor la pérdida de los derechos como acreedor alimentario que tenga con respecto a la víctima;*
- III. *Por quien valiéndose de medios o circunstancias que le proporcionen su empleo, cargo o comisión públicos, profesión, ministerio religioso o cualquier otro que implique subordinación por parte de la víctima. Además de la pena de prisión, si el agresor fuese servidor público se le destituirá e inhabilitará en el cargo, empleo o comisión, o en su caso, será suspendido en el ejercicio de su profesión por un término igual al de la pena de prisión;*
- IV. *Por la persona que tenga al ofendido bajo su custodia, guarda o educación o aproveche la confianza en ella depositada;*
- V. *Fuere cometido al encontrarse la víctima a bordo de un vehículo particular o de servicio público;*
- VI. *Fuere cometido en despoblado o lugar solitario;*
- VII. *Dentro de los centros educativos, culturales, deportivos, religiosos, de trabajo, o cualquier otro centro de naturaleza social; y*
- VIII. *En inmuebles públicos (GODF, 2016, p. 45).*

El Capítulo III referente al Acoso Sexual en su artículo 179 establece que:

A quien solicite favores sexuales para sí o para una tercera persona o realice una conducta de naturaleza sexual indeseable para quien la recibe, que le cause un daño o sufrimiento psicoemocional que lesione su dignidad, se le impondrá de uno a tres años de prisión.

Cuando además exista relación jerárquica derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas o de cualquier clase que implique subordinación entre la persona agresora y la víctima, la pena se incrementará en una tercera parte de la señalada en el párrafo anterior.

Si la persona agresora fuese servidor público y utilizará los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de la pena prevista en el párrafo anterior se le destituirá y se le inhabilitará para ocupar cargo, empleo o comisión en el sector público por un lapso igual al de la pena de prisión impuesta.

Este delito se perseguirá por querrela (GODF, 2016, p. 45).

1.3 Legislación universitaria de la Universidad Autónoma Metropolitana que atiende la violencia de género.

Dentro de la Legislación Universitaria de la UAM dentro del reglamento de alumnos, la Defensoría de los Derechos Universitarios y el Contrato Colectivo del Trabajo encontramos las situaciones en que la Institución puede aplicar medidas administrativas.

Reglamento de Alumnos

El Reglamento de alumnos de la UAM rige la conducta de los alumnos relacionada con el objeto de la Universidad Autónoma Metropolitana y con los miembros de la comunidad universitaria.

Dentro del artículo 6 establece que:

Cuando a un alumno se le impida el ejercicio de sus derechos o se transgreda alguno de ellos, podrá acudir ante el Director de División correspondiente o ante el Secretario de Unidad, para que inicie de inmediato el procedimiento de solución (UAM, 2018, p. 220).

El artículo 10 establece que “son faltas graves de los alumnos en contra de los miembros de la comunidad universitaria:

- I. Amenazarlos o agredirlos físicamente” (UAM, 2018, p. 221).

El artículo 14 postula que “Se impondrá desde suspensión por dos trimestres hasta expulsión de la Universidad cuando se trate de la comisión de faltas graves previstas en los artículos 8 y 10 de este Reglamento” (UAM, 2018, p. 221).

Defensoría de los Derechos Universitarios y su reglamento

Dentro de la exposición de motivos señala que

La Defensoría no sustituye ni podría asumir las competencias de los órganos o instancias de apoyo de la Universidad, sino que abre un espacio institucional para canalizar y atender quejas e inconformidades cuando se considere que se han transgredido o se pueden afectar derechos humanos de la comunidad universitaria (UAM, 2018, p. 53).

En el artículo 3 postula que:

Los derechos, valores y principios a preservar en los espacios universitarios son: libertad, igualdad, seguridad jurídica, libre expresión y reunión, petición, audiencia, legalidad, imparcialidad, integridad personal, equidad de género, educación, libertad de cátedra e investigación, privacidad, respeto, tolerancia, dignidad, honorabilidad, democracia, diversidad, solidaridad, honestidad, responsabilidad, compromiso y, en lo aplicable, los demás derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte (UAM, 2018, p. 53).

El artículo 4 establece que:

La Defensoría de los Derechos Universitarios será imparcial e independiente de cualquier órgano e instancia de apoyo de la Universidad y gozará de plena libertad para ejercer las responsabilidades que le confiere este Reglamento, lo que realizará bajo los principios de buena fe, objetividad, independencia, legalidad, oportunidad, equidad, prudencia, conciliación, mediación y eficiencia (UAM, 2018, p. 53).

Contrato colectivo del trabajo

Dentro de la Cláusula 6 establece que:

En caso de que a un trabajador se le impute un hecho que pueda dar lugar a la aplicación de una sanción grave por parte de la Universidad, no se podrá proceder sin que sean citados el trabajador y la representación sindical por escrito, con anticipación de tres días hábiles por lo menos a una entrevista con el funcionario que pretende que se imponga la sanción.

En el citatorio se describirán las circunstancias de modo, tiempo y lugar relacionadas con los hechos que se le imputan al trabajador. Una vez concluida la entrevista, a petición de la representación sindical o del trabajador involucrado, realizarán un análisis conjunto del acta levantada, los titulares de las Unidades universitarias y Rectoría General con el Grupo Interno Coordinador respectivo, en un plazo no mayor de dos días hábiles a partir de la actuación, análisis del cual podría desprenderse una solución conciliatoria, o en su caso, turnar el asunto a la instancia que corresponda. En caso de sanciones impuestas a un trabajador, éste o la representación sindical podrán solicitar en un plazo de cinco días hábiles, a la persona que impuso la sanción, la reconsideración de la medida, contado este plazo desde el día siguiente al que reciba la comunicación de la sanción por escrito y, si en el término de cinco días hábiles contados desde el día siguiente al que se entregue la solicitud dicha persona no resuelve señalando los hechos y los fundamentos de la medida, quedará ésta sin efecto.

El trabajador afectado por la sanción y el Sindicato, tendrán el derecho de conocer el contenido del expediente personal del trabajador, a solicitud o previa autorización de éste, desde que se le cite para la entrevista a que se refiere esta cláusula (CCT-UAM, 2018, p. 8).

La cláusula 36 establece que:

Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para la UAM, y por lo tanto únicamente podrá ser separado o despedido de sus labores el trabajador en los siguientes casos:

...

II. Por incurrir el trabajador durante sus labores en faltas de probidad o de honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra del personal directivo y funcionarios de la UAM, o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio o dentro o fuera de las instalaciones de la Universidad, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III.- Cometer el trabajador contra algunos de sus compañeros, cualesquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

V.- Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII.- Por cometer actos inmorales en las instalaciones de la Universidad;

XIII.- Por sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo, salvo en los casos originados por motivaciones de carácter político o social (CCT-UAM, 2018, p. 22).

2. Los mecanismos para la prevención, atención, sanción y erradicación del acoso, violencia y abuso sexual como respuesta a la violencia de género en las IES.

En cuanto a los mecanismos para la prevención, atención, sanción y erradicación de los casos de violencia de género en las IES se encuentran los Protocolos para la prevención y atención de la violencia de género, los cuales tienen por objetivo Definir medidas específicas para prevenir conductas de violencia de género en las IES y promover una cultura institucional de igualdad de género; Establecer el procedimiento de atención a situaciones de violencia de género; y Señalar las vías e instancias competentes para denunciar situaciones de violencia de género.

En la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) se encuentran registrados 16 protocolos para la prevención y atención de la violencia de género:

Tabla 1: IES con Protocolo

Institución de Educación Superior	Año
Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS)	2012
Universidad Tecnológica del Norte de Guanajuato (UTNG)	2014
Tecnológico Nacional de México (TecNM)	2015
Universidad Veracruzana (UV)	2015
Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)	2016
Universidad Iberoamericana (UIA)	2016
Universidad Autónoma de Aguascalientes (UAA)	2017

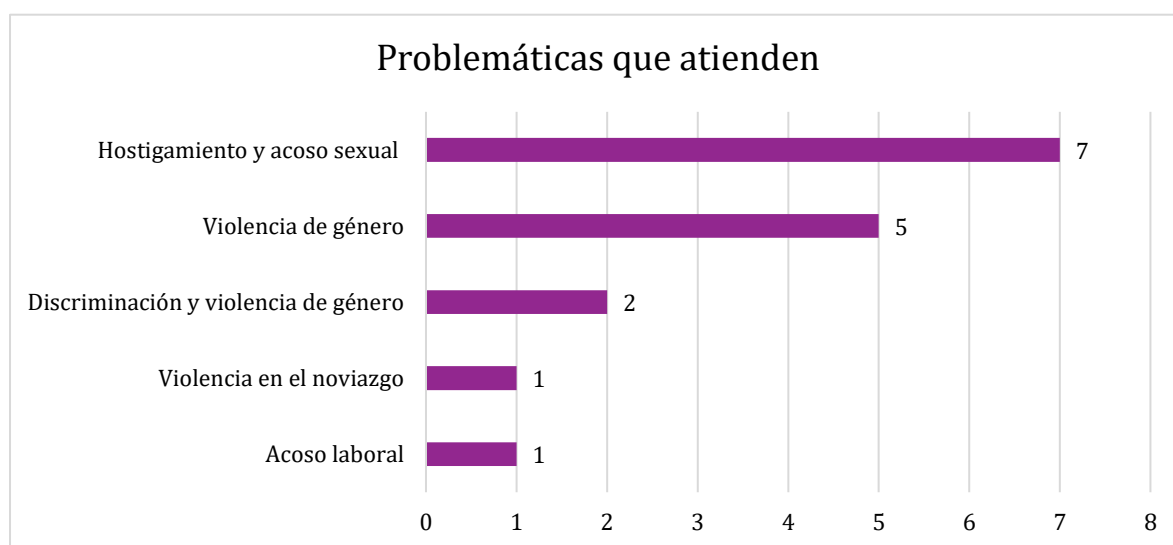
Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP)	2017
Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM)	2017
Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL)	2018
Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco (UAM-X)	2018
Colegio de Sonora (COLSON)	2018
Universidad de Guadalajara (UdeG)	2018
Universidad Veracruzana (UV)	S/A
Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMéx)	S/A
Universidad Michoacana de San Miguel de Hidalgo (UMSNH)	S/A

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Al hacer la revisión de los documentos se puede destacar que dentro de los 16 protocolos se encuentran discrepancias en cuanto a la problemática que atienden, la referencia al marco legal Estatal, el marco legal Nacional e Internacional, las definiciones acorde con la LGMVLV para los diferentes tipos de violencia, los rubros que contemplan en su procedimiento y el enfoque que contemplan.

Dentro de la problemática que atienden se encuentra que la UAEMéx atiende el Acoso laboral (Mobbing), la UV la Violencia en el noviazgo, la UIA y la UAA en la discriminación y violencia de género, las Instituciones UNAM, ITESM, UANL, UMSMH y la UAM-X en la violencia de género, y la UAS, UTNG, TecNM, UV, UASLP, COLSON, UdeG el Hostigamiento y acoso sexual, como se observa en el siguiente gráfico:

Gráfica 1: Problemáticas que atienden

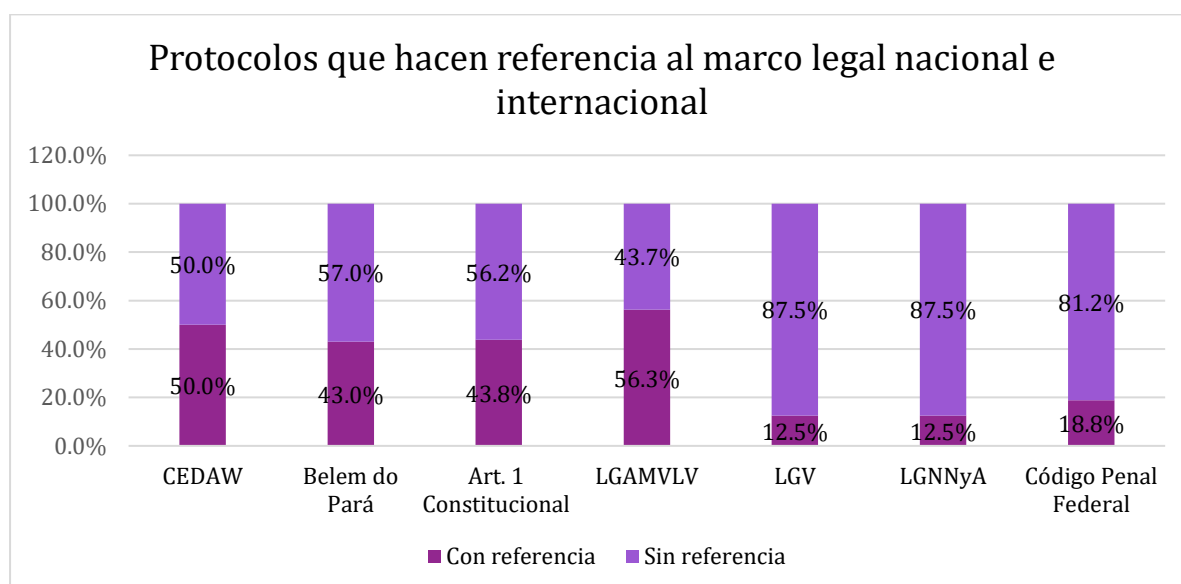


Fuente: Elaboración propia, 2019.

Para que los protocolos tengan un correcto procedimiento de atención deben tener como referente jurídico el marco legal nacional e internacional, es importante que incluyan a las convenciones, la constitución, las leyes y el código penal referente al tema de la violencia contra la mujer dentro de las IES. La base jurídica que deben contemplar son CEDAW, Belem Do Pará, Art. 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la LGAMVLV, la LGV, la LGNNyA, y el Código Penal Federal.

En los protocolos revisados se puede destacar que en su referencia normativa el 50% de los protocolos incluye a la CEDAW, el 43.8 % a Belem do Pará, el 40% al artículo 1º constitucional, el 50% la LGAMVLV, el 12.5% la LGV, el 12.5% la LGNNyA y el 18.8% al Código Penal Federal, como se muestra en el siguiente gráfico:

Gráfica 2: Protocolos que hacen referencia al marco legal

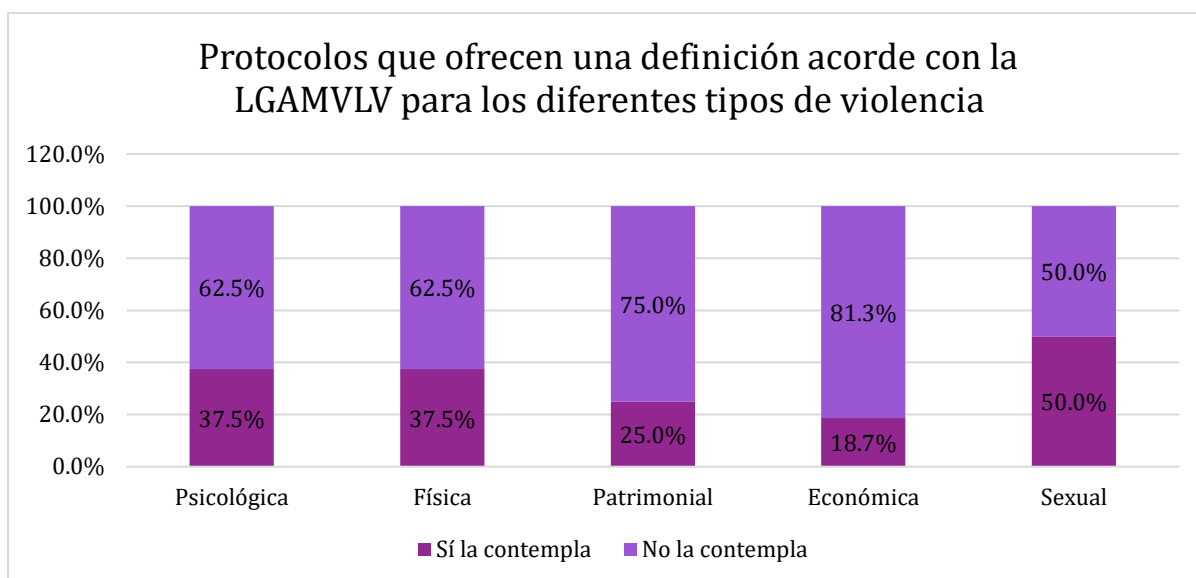


Fuente: Elaboración propia, 2019.

En cuanto a los protocolos que hacen referencia a los marcos legales estatales se encuentra que el 43.7% (7) hacen referencia a las leyes de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y que solo el 18.8% (3) tienen referencia al código penal estatal, con lo que se puede notar que en el diseño de los protocolos no está orientado a ser una herramienta de acompañamiento en caso de denunciar un caso de violencia.

En los tipos de violencia que contemplan los protocolos y ofrecen una definición acorde con la LGAMVLV, 6 protocolos retoman la definición de violencia psicológica, 6 retoman la definición de violencia física, 4 incluyen la violencia patrimonial, 3 la violencia económica y 8 retoman la definición de violencia sexual. Esto representa un problema ya que se frecen otras definiciones que no están alineadas a la de la ley y no se respeta el debido proceso, vulnerando los derechos de la persona.

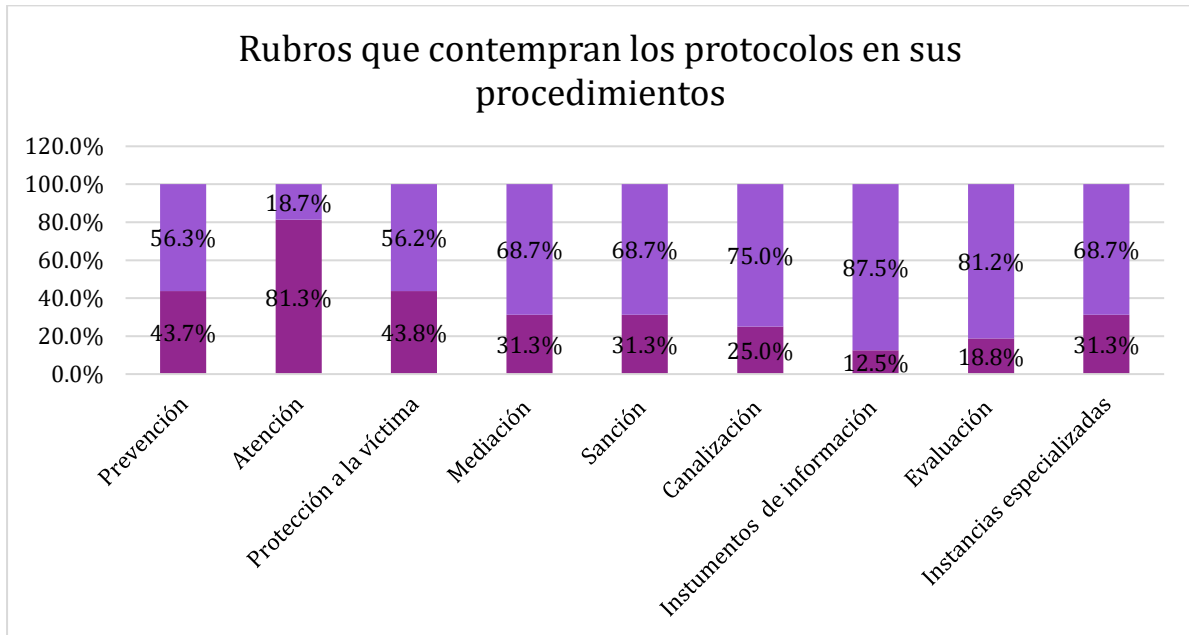
Gráfica 3: Protocolos que ofrecen una definición acorde con la LGAMVLV para los diferentes tipos de violencia



Fuente: Elaboración propia, 2019.

Otro apartado de los protocolos es el procedimiento que contempla, donde se encuentra que de los 16 protocolos 7 incluyen la prevención de casos de violencia de género en las instituciones en su procedimiento, 13 la atención de los casos de violencia presentados, 7 la protección a las víctimas, 5 a la mediación entre agresor y víctima, 5 a la sanción, 4 a la canalización de los casos de violencia de género a instancias correspondientes, 2 contienen instrumentos de información, 3 realizan evaluación al protocolo, y 5 contienen instancias especializadas que vigilan la aplicación de la ruta que establece el protocolo, el registro de los casos y el acompañamiento de las personas en situación de violencia de género.

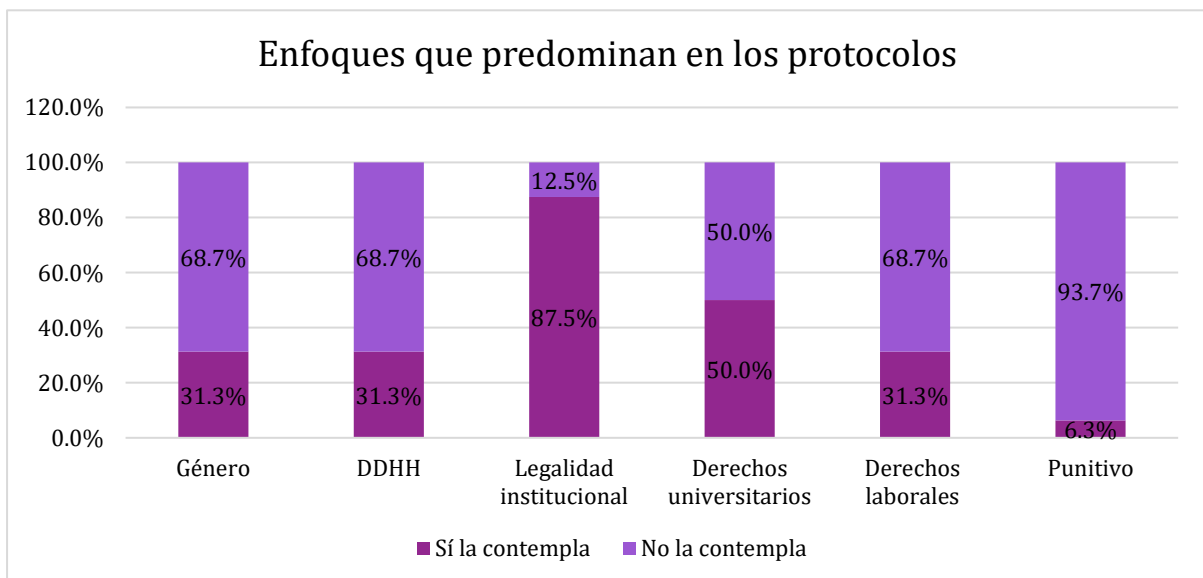
Gráfica 4: Rubros que contemplan los protocolos en sus procedimientos



Fuente: Elaboración propia, 2019.

Por último, dentro de los enfoques del procedimiento de los protocolos se encuentra que en 5 predomina el enfoque de género, 5 en los derechos humanos, 14 en la legalidad institucional, 8 en los derechos universitarios, 5 en los derechos laborales y sólo 1 es punitivo.

Gráfica 5: Enfoques que predominan en los protocolos



2.1 Los mecanismos para la prevención, atención, sanción y erradicación del acoso, violencia y abuso sexual como respuesta a la violencia de género en la UAM-X.

En el caso de la UAM-X hay que reconocer que la violencia de género se previene y atiende a través del ***Programa Cuerpos que Importan*** y del ***Protocolo para la Atención de la Violencia de Género en la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco***.

El Programa Institucional Cuerpos que Importan de la UAM-X está integrado por académicas y personal administrativo que laboran en diferentes Divisiones e instancias de la Unidad Xochimilco. Se encargan de la prevención de violencia basada en el género con actividades informativas, culturales, educativas y de investigación a lo largo del año. Su objetivo es asesorar, canalizar y acompañar a las personas para en caso de sufrir violencia de género durante el desarrollo de la ruta que establece el Protocolo y llevar el registro de los casos.

Sin embargo, estas actividades están enfocadas principalmente a alumnos de nuevo ingreso y al inicio de trimestre, quedando limitadas las acciones de prevención de la violencia de género. Durante el trimestre 19I (septiembre-noviembre) se realizaron 3 actividades en la universidad: la conferencia que explica en que consiste el programa para alumnos de nuevo ingreso, el “foro Voces contra el Acoso” que consistió en carteles que expresaban las diferentes dimensiones de la violencia de género y el Cuarto Encuentro de Difusión y análisis de Estrategias de intervención a la Violencia por Motivos de Género en las Instituciones de Educación Superior. Además, no se presentaron investigaciones a lo largo de este año.

El Protocolo para la Atención de la Violencia de Género en la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco establece una ruta de acción institucional, ofrece información sobre las alternativas de atención y solución de los casos de violencia de género a los que integran la comunidad universitaria.

A pesar de que en la mayoría de IES no existe un mecanismo institucional que atienda la violencia de género, es importante denotar las ventajas y deficiencias con las que cuenta el protocolo de la UAM-X para su mejoramiento y como consecuencia asegurar un espacio de mejor convivencia entre los alumnos.

Siendo un problema histórico la violencia de género y la violencia contra las mujeres (que es la exigencia para la creación de protocolo) es insensato la creación de un mecanismo que atienda esta violencia sin conocer cuáles son las características, bases y fundamentos de violencia que se presenta entre integrantes de la comunidad universitaria. Este protocolo sirve para cumplir las demandas de los grupos de alumnas y académicas que exigieron la creación de un protocolo, pero no es un mecanismo que pueda erradicar la violencia en la universidad.

La segunda gran deficiencia es el marco legal en el que se basa el protocolo, debido a que no contempla el código penal federal ni local, no respetando el proceso de asesoría ni apoyo legal que se establece en estos códigos para el inicio y seguimiento de una demanda. Tampoco modifica la Ley Orgánica de la universidad, lo que convierte al protocolo en un documento de referencia y no en una verdadera herramienta que ayude a la comunidad universitaria que sufre este tipo de violencia al no apoyar, entender ni escuchar las demandas.

En cuanto al procedimiento encuentro que el protocolo no establece acciones de prevención de este tipo de violencia, por lo que se centra en la atención y no en evitar este tipo de acontecimientos, tampoco existe una verdadera mediación entre víctima y agresor al presentar “soluciones alternativas” y no una verdadera protección de la persona afectada.

El protocolo no establece una sanción administrativa para cada tipo o modalidad de violencia basada en género, establece que las sanciones en caso de comprobarse los actos irán de 2 meses de suspensión a la expulsión de la institución si el responsable es un alumno, o en caso de ser trabajador o docente estará a discusión del Consejo Académico, Esto también se debe a que no existe una instancia especializada que atienda estos casos, lo más cercano es la Defensoría de Derechos Universitarios, la cual no está preparada para atender estos casos y desconocen el protocolo.

Al no existir instancias especializadas que atiendan esta problemática, no contemplar sanciones administrativas, no modificar las leyes orgánicas, no dar difusión del protocolo ni prevención de violencia de género, el problema de la violencia, aunque conocido por los integrantes de la comunidad no puede externarse abiertamente,

reflejado en cómo se retiran las manifestaciones del activismo universitario que exponen y manifiestan la existencia y volumen de este tipo de violencia en el espacio universitario, violando el derecho humano a una vida libre de violencia.

La ventaja que encuentro de la existencia del protocolo es que menciona y define todos los tipos y modalidades de violencia respecto a la LGMVLV, los cuales son: psicológica, física, patrimonial, económica, sexual, familiar, laboral, docente, en la comunidad, institucional, feminicida y cibernética.

3. Movilización e institucionalización de grupos académicos y estudiantiles para exigir la generación y fortalecimiento de mecanismos de prevención y atención de la violencia de género en la UAM-X.

Dentro de los protocolos de prevención y atención de la violencia de género revisados sólo algunos dan cuenta de su proceso de institucionalización, como el protocolo de la UNAM y el del TecNM que surgen por acuerdos establecidos por sus rectores.

En el caso de la UAM-X la violencia de género se previene y atiende a través del ***Programa Cuerpos que Importan*** y del ***Protocolo para la Atención de la Violencia de Género en la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco***.

Dentro de la introducción del protocolo se describe su proceso de creación, el cual inicia en 2011 con la reunión de un grupo de académicos (as), administrativos (as), y estudiantes interesados (as) en la educación, sensibilización, prevención y atención de la violencia de género en el ámbito universitario; En 2014 la Rectoría de la Unidad integra el proyecto Cuerpos que Importan de la UAM-X; En 2015 las y los integrantes de Cuerpos que Importan comenzaron a trabajar en la elaboración de una propuesta de Protocolo para la Atención de la Violencia de Género en la UAM-X; En 2016 se da un paro estudiantil que exige a la Institución la creación de una comisión encargada de generar un protocolo que acabe con la impunidad frente al hostigamiento, acoso sexual y abuso sexual, resolviendo el Consejo Académico en la sesión 8.16 y se esperó a que Cuerpos que Importan entregara la propuesta; en abril de 2017 en la sesión 4.17 del Consejo Académico se presentó la propuesta de protocolo para la UAM-X; Finalmente en abril de 2018 se publica el protocolo.

Por otro lado, al poder entrevistar a dos integrantes del grupo *Comité Feminista UAM-X*, se puede rescatar el activismo de los grupos estudiantiles y colectivas feministas para la exigencia y creación de los mecanismos de prevención y atención.

El colectivo *Comité Feminista* es una organización que surge en la UAM-X en el trimestre 19P (septiembre, 2019). Conformado por un grupo de alumnas dentro de las que se encuentra Stefanny Mora, alumna que estuvo como asesora en la Comisión encargada de analizar, dictaminar y presentar al Consejo académico la propuesta de

protocolo de atención a la violencia de género de la Unidad Xochimilco, así como dar seguimiento a su aplicación y proponer medidas tendientes al mejoramiento de este.

El Colectivo surge “notando que, pues hay problemáticas, hay cosas que pasan dentro de la universidad y que pues estaría chido tener incidencia dentro de la universidad” y “también se llama comité feminista UAM creemos que es importante que tenga importante que tenga incidencia dentro del espacio universitario y dentro de lo jurídico”.

Dentro de sus actividades se encuentran los muros contra la violencia de género, para visibilizar que las mujeres de la UAM tanto estudiantes como trabajadoras sufren violencia dentro y fuera de las instalaciones, también están las actividades culturales, el acompañamiento para levantar actas y denuncias de violencia de género.

Entre sus objetivos está el generar un espacio que dé voz a las mujeres que quieran acercarse, “crear redes de apoyo entre mujeres”, esto es importante a que las compañeras consideren “un acto político que las mujeres se unan, dialoguen, compartan sus pensares y sentires” buscando que trascienda, “buscamos muchas veces, o nuestro objetivo también es promover la denuncia en la universidad y que trascienda a lo jurídico en ese aspecto”.

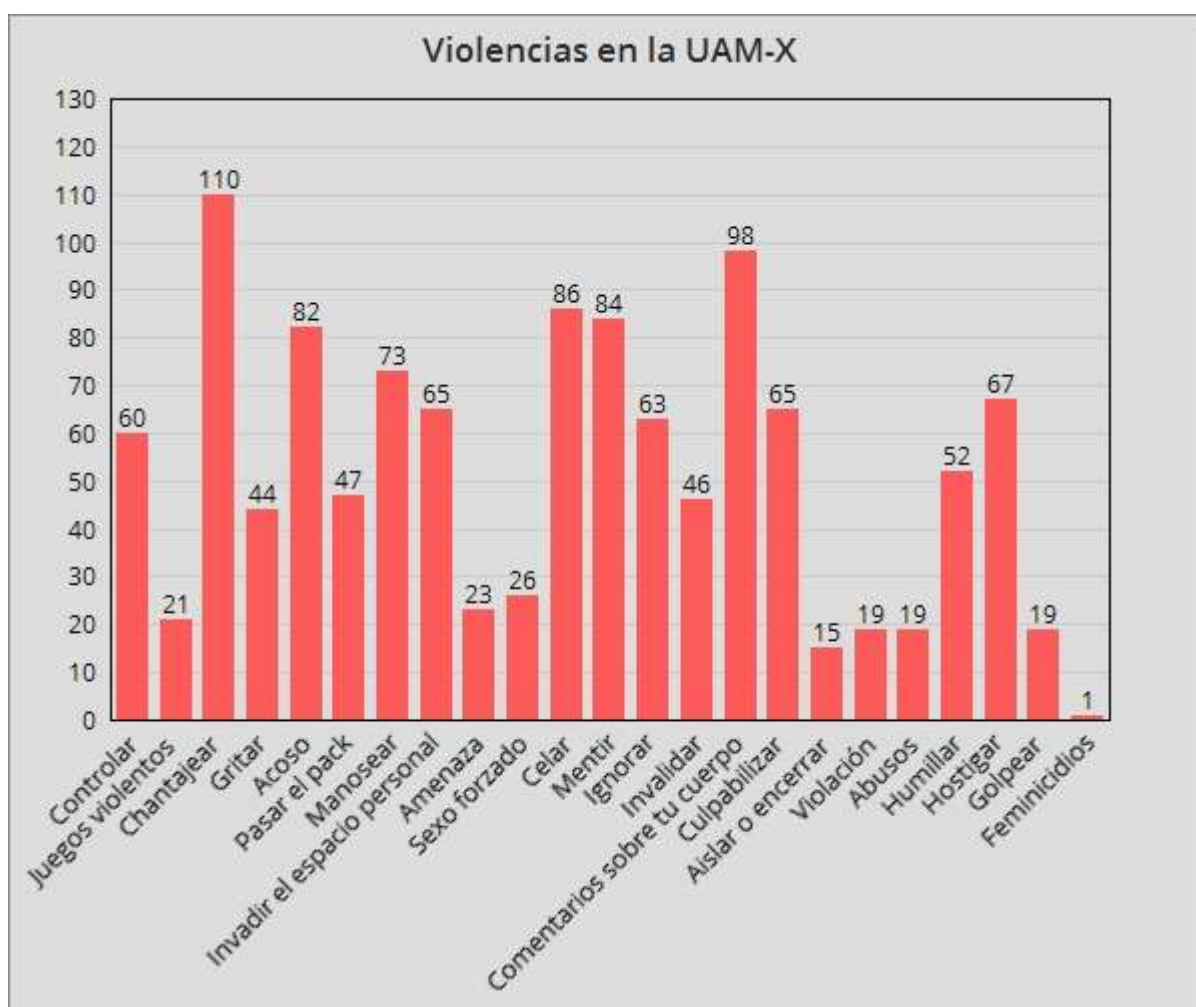
Dentro de la Institución son pocas las personas que conocen la existencia del protocolo, al preguntar si conocían los mecanismos de prevención y atención de la violencia de género las compañeras respondieron: “está el protocolo de género en el que justo la compañera Stefany trabajo muy de cerca para institucionalizarlo” en donde destaca su participación en el acompañamiento del proceso de denuncia a las personas afectadas que se acercan a ellas, ya que no existe el conocimiento del protocolo por parte de los estudiantes, en donde apoyan “justo lo de las denuncias que en realidad trabajamos para hacer acompañamiento, igual con los abogados de la UAM para hacer acompañamiento. Cuerpos que importan, también trabajamos o intentamos tener esa relación cercana con Cuerpos que Importan. Pues sí es un programa que tiene muchísimo potencial, pero que no se explota porque los alumnos y alumnas no saben cómo funciona, entonces pues no saben cómo es el proceso de denuncia para que se animen”.

En relación con lo anterior se les preguntó ¿Cómo creen que podría mejorar estos mecanismos? A lo que las compañeras respondieron con propuestas como colectivo y hacia la universidad, con actividades que ellas podrían realizar en conjunto con la universidad y que realizan como formas de manifestación. Como colectivo en relación con el protocolo: “intentamos darle visibilidad, porque hay muchas personas que no saben que existen, incluso la escuela como tal no les da muchas veces la importancia o el lugar que merecen, entonces nosotras intentamos, cada que alguien se acerca, explicarle qué es, cómo funciona, por qué existe y como les puede ayudar a ellos o ellas. (...) Queremos implementar ya como muy claramente dentro de la escuela como con un protocolo en un momento y cosas que seguimos trabajando entonces, puede que empecemos con cosas como el muro o como las cosas culturales que estamos viendo para que se empiece a visibilizar que estamos aquí presentes pero en su momento si hacer cosas como más fuertes por así decir y quitarnos el miedo a nosotras y a las demás de decir somos feministas y existimos y no somos como nos pintan, y estamos en la UAM y somos muy presentes”.

En cuanto a actividades de educación y sensibilización esta “por ejemplo hacer círculos de lectura, cine debate hacer una escuelita feminista para que las morras se vayan acercando si no conocen mucho sobre feminismo, algunas chicas querían hacer como un performance con el colectivo Prisma”.

También se les preguntó si llevan algún registro de denuncias o conteo de personas que han sufrido violencia de género que se han acercado al colectivo para que les ayuden en el proceso de denuncia, recalcaron que ellas tienen el compromiso de ayudar: “tenemos el deber, por así decirlo, de cualquier chica que se nos acerque la ayudemos a proseguir con su denuncia por si quiere hacer un acta o algo jurídico”, pero no tienen un conteo de casos de violencia, aunque si el del muro que apenas realizaron, la dinámica consistía en colocar una estampa en el tipo de violencia que han sufrido, donde “por lo menos en el que más hubo participación es chantajear por lo que podemos ver que por lo menos 110 chicas se acercaron a participar”.

Gráfica 6: Violencias en la UAM-X



Fuente: Colectivo Feminista, 2019

En esta actividad no se sabe si quien participó ha sufrido más de una de estas agresiones, si las participantes son trabajadoras, profesoras o solo alumnas y tampoco se sabe si todas las personas que han sufrido violencia de género han participado, pero se sabe que por lo menos 110 estudiantes de la UAM-X han sufrido este tipo de violencia.

Referente al protocolo les pregunté ¿cómo podría mejorarse o cómo a través de la Ley Orgánica se puede hacer este proceso de denuncia, o si se hayan acercado a las unidades especializadas de la de la universidad, está la unidad de género y la defensoría derechos universitarios? A lo que respondieron “sí, justo ese es el proceso, bueno, Stefany es la compañera que estuvo en la comisión que creó el protocolo de violencia de género de la UAM Xochimilco. Está super completo pero hay como huequitos que hacen que no puedan acercarse al 100% las chicas ¿no?, todavía

como que no existe esa confianza de lo va a pasar, de si se va a dar un seguimiento o así, pero justo es lo que intentamos que se conozca, que se sepa, que se puede hacer, que se pueda llevar más allá, que no solamente está la opción de cómo por ejemplo quemarlo en las redes, por así decirlo, sino que se puede llevar de una manera institucional, entonces pues como comité estamos intentando, como comité universitario estamos intentando trabajar de la mano con las medidas institucionales. Lo que buscamos primero es decirles, mira está esta opción, o sea nosotras te podemos dar el acompañamiento, está en ti decidir si quieres que se haga un acta, nosotras te vamos a acompañar a Cuerpos que Importan, ahí vas a hacer tu relatoría, ellos te van a ayudar, bueno ellas, creo que son solo mujeres, te van a ayudar a revisarla, después se le va a presentar a los abogados, de ahí va a ver que procede. Entonces intentamos explicarlo lo más claro que se pueda, la verdad es que muchas somos nuevas entonces pues apenas estamos teniendo ese acercamiento con el protocolo, pero pues si es un documento un poco denso, está muy bueno, pero está un poco denso, pero si intentamos que se trabaje de la mano con la Institución”.

4. Conclusiones

Al hacer una revisión de los protocolos en las IES y enfocando el análisis en el protocolo de la UAM-X y el Programa Cuerpos que Importan destaco que existe una resistencia por parte de las autoridades universitarias hacia la implementación y difusión de los protocolos de prevención y atención a la violencia de género. También, es importante hacer la diferenciación de violencia de género y violencia contra las mujeres, ya que los protocolos establecen como propósito atender la **violencia de género**, mientras que todo el marco legislativo regula la **violencia contra las mujeres** y el activismo estudiantil y académico busca que se atienda ésta última.

Al existir alternativas de solución, como actuar conforme al Consejo Académico y el CCT en lugar de canalizar a una instancia jurídica se establecen procedimientos que violentan los derechos de las víctimas y los presuntos responsables debido a que no parten de los derechos civiles y penales aplicables, sometiendo así a las personas integrantes de las comunidades universitarias a las resoluciones de los órganos colegiados internos, violentando sus derechos.

Al no existir instancias especializadas para la atención, prevención, sanción y acompañamiento en casos de violencia de género, y no tener recursos destinados para la implementación de los Protocolos deja en un estado de desprotección a la comunidad universitaria, permitiendo que exista la reincidencia de estos actos, la no resolución del conflicto y la protección a personas que hayan agredido a integrantes de las comunidades universitarias, evitando responsabilizar a docentes o trabajadores.

Es necesario que se contemplen las faltas establecidas en el Código Penal Federal y Código Penal del Distrito Federal y se denuncie conforme a las definiciones que establecen, así como hacer modificaciones a la legislación universitaria para que exista un respaldo legal que proteja a la comunidad universitaria.

Para mejorar la figura de los protocolos es necesario modificar la legalidad institucional de las IES para incorporar los derechos humanos, la igualdad de género y el derecho de todas las personas a una vida libre de violencia. Crear procedimientos de prevención, atención y sanción de violencia de género en la legislación universitaria basados en el marco legal internacional, nacional y local.

Las IES deberían utilizar sus recursos electrónicos para la difusión de los protocolos y el acercamiento con la comunidad universitaria para tener un rápido acercamiento con las víctimas y lograr que la comunidad conozca el procedimiento en caso de violencia de género. Igualmente deberían llevar un registro público de las denuncias recibidas sobre los casos de violencia de género que se presenta en la IES, así como brindar a las víctimas atención psicológica y garantizar mecanismos de justicia restaurativa.

El activismo universitario reflejado en el movimiento feminista, donde participan alumnas y académicas ha sido vital para la creación y promoción de los protocolos que atienden la violencia de género, sus acciones de manifestación, denuncia y acompañamiento de las víctimas es un esfuerzo que las compañeras realizan para intentar detener las injusticias.

Es necesaria la promoción de un procedimiento único que oriente la prevención y actuación en casos de violencia de género que fomente, respete y garantice el derecho de todas las personas que integran la comunidad universitaria a una vida libre de violencia.

Referencias bibliográficas:

- Carrillo R. (2014). La violencia de género en la UAM: ¿un problema institucional o social?. El Cotidiano, (186). Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=325/32531428007>
- Código Penal Federal, publicado en el D.O.F, el 12 de abril de 2019.
- Código Penal para el Distrito Federal, publicado en la G. O. D. F. el 16 de junio de 2016.
- Comisión Internacional de Juristas (ICJ), Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, marzo 2007, disponible en: <https://www.refworld.org/es/docid/48244e9f2.html>
- Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, promulgada el 10 de junio de 2019.
- Convención Interamericana para prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), 9 de junio de 1994.
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), 18 de diciembre de 1979.
- Cooper, J. (2001). Hostigamiento sexual y discriminación. Una Guía para la investigación y resolución de casos en el ámbito laboral, México.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2017). Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016, México. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2016/doc/endireh2016_presentacion_ejecutiva.pdf
- Instituto Nacional de las Mujeres (2019). Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual, México, INMUJERES, disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101154.pdf
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, publicada en el D.O.F., 21 de junio de 2018.
- Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicada en el D.O.F, 13 de abril de 2018.
- Ley General de Educación, publicada en el D.O.F, 30 de septiembre de 2019.
- Ley General de Víctimas, publicada en el D.O.F, 3 de enero de 2017.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, publicada en el D.O.F, 14 de junio de 2018.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU), Declaración Universal de Derechos Humanos, 1993. Disponible en: https://www.ohchr.org/Documents/Events/OHCHR20/VDPA_booklet_Spanish.pdf
- Proceso. (2019). La UAM debe informar sobre casos de acoso y abuso sexual, ordena el INAI. Proceso. Disponible en: <https://www.proceso.com.mx/602552/la-uam-debe-informar-sobre-casos-de-acoso-y-abuso-sexual-ordena-el-inai>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Objetivos de Desarrollo Sostenible, septiembre 2019. Disponible en: <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html>

- Protocolo para la prevención, atención y sanción al acoso sexual en la administración pública del Distrito Federal, publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 30 de marzo de 2012.
- SEGOB. (2016). ¿A qué se refiere el derecho a una vida libre de violencia?. septiembre, 2019, de Gobierno de México Sitio web: <https://www.gob.mx/segob/articulos/a-que-se-refiere-el-derecho-a-una-vida-libre-de-violencia>
- UAM. (2018). Anuario Estadístico, UAM, Ciudad de México. Disponible en: http://www.transparencia.uam.mx/inforganos/anuarios/anuario2018/anuario_estadistico2018.pdf
- UAM. (2018). Protocolo para la Atención de la Violencia de Género en la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco, México. Disponible en: https://consejoacademico.xoc.uam.mx/archivos/dictamenes/ProtocoloAprobadoSesion_4_18.pdf?fbclid=IwAR22O5X1iFbLF68OMAYVmoedHzS1zxFv-ZoWLNQj-j22Ei2ej60Rs1tAm0
- UAM. (2019). Legislación Universitaria de la Universidad Autónoma Metropolitana, UAM, Ciudad de México, disponible en: http://www.uam.mx/legislacion/LEGISLACION_UAM_AGOSTO_2019/LEGISLACION_UAM_AGOSTO_2019.pdf
- Universidad Autónoma de Sinaloa. (2012). Reglamento para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual, México. Disponible en: http://genero.uas.edu.mx/pdf/normatividad/Reglamento_acoso_hostigamiento_sexual.pdf
- Universidad Tecnológica del Norte de Guanajuato. (2014). Acuerdo para la implementación del Protocolo de la Universidad Tecnológica del Norte de Guanajuato para la atención de quejas y denuncias por hostigamiento, violencia y acoso sexual, México. Disponible en: http://www.itesi.edu.mx/Acerca_de_ITESI/RS/PROTOCOLO-PPAVLAHSGto.pdf
- Universidad Veracruzana. (2015). Guía para la atención de casos de acosos y hostigamiento sexual, México. Disponible en: <https://www.uv.mx/formacionintegral/files/2019/06/zGuia-para-la-Atencion-de-casos-de-Hostigamiento-y-Acoso-Sexual.pdf>
- UNAM. (2019). Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM, México. Disponible en: <https://www.derecho.unam.mx/equidadgenero/pdf/Protocolo-2019.pdf>
- Universidad Iberoamericana. (2018). Protocolo de actuación para la prevención y atención de discriminación y violencia de género, México. Disponible en: <http://www.tijuana.iberomex.mx/quienessomos/reglamentos/protocolos/CO-528-PrevAtnVG.pdf>
- Universidad autónoma de Aguascalientes. (2017). Protocolo de actuación ante situaciones de acoso, discriminación y violencia, México, Disponible en: https://www.uaa.mx/eventos/diciembre/CORREO_UNIVERSITARIO_No3.pdf

- Universidad Autónoma de San Luis Potosí. (2017). Protocolo de entrada para prevenir, atender, intervenir, sancionar y erradicar el acoso y el hostigamiento sexual, México. Disponible en: http://www.medicina.uaslp.mx/Prevencion_Acoso
- ITESM. (2017). Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención de Violencia de Género e Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, México. Disponible en: <https://tec.mx/sites/default/files/2018-01/ProtocoloViolenciadeGenero.pdf>
- Universidad Autónoma de Nuevo León. (2018). Protocolo de atención para casos de violencia de género en la UANL, México. Disponible en: <https://www.uanl.mx/protocolo-de-atencion-para-casos-de-violencia-de-genero-en-la-uanl/>
- Colegio de Sonora. (2018). Protocolo de actuación para el acoso sexual en El Colegio de Sonora, México. Disponible en: [http://encino.colson.edu.mx/Transparencia/2/InfoInstitucional/Normatividad/Protocolo_Acoso_Sexual_ColSon-\(AprobJC18Abr18\).pdf](http://encino.colson.edu.mx/Transparencia/2/InfoInstitucional/Normatividad/Protocolo_Acoso_Sexual_ColSon-(AprobJC18Abr18).pdf)
- Universidad Michoacana de San Miguel en Hidalgo. (S/A). Protocolo para la prevención, actuación y erradicación de la violencia de género, México.
- Universidad Veracruzana. (S/A). Protocolo en caso de violencia en el noviazgo, México. Disponible en: <https://www.uv.mx/cendhiu/general/protocolo-en-caso-de-violencia-en-el-noviazgo/>
- Universidad Autónoma del Estado de México. (S/A). Protocolo de actuación para prevenir, atender y sancionar el acoso laboral (mobbing), México. Disponible en: https://www.uaemex.mx/images/Documentos/Seguridad/protocolo_acoso_y_hostigamiento_sexual.pdf
- Universidad de Guadalajara. (2018). Protocolo universitario: atención a casos de acoso y hostigamiento, México. Disponible en: http://www.cualtos.udg.mx/sites/default/files/propuestabase_protocolo_universitario_actuacion_acoso_y_hostigamiento.pdf

Anexos:

Guía de entrevista:

Presentación.

1. ¿Cómo y cuándo surge el Comité feminista?
2. ¿Cómo es la organización del comité, cuáles son sus actividades quiénes lo conforman?
3. ¿A qué sector de la UAM representan? ¿Cuáles son sus objetivos como colectivo? ¿Tienen contacto o relación con otros colectivos?
4. ¿Conocen los mecanismos de prevención, atención y sanción de la violencia de género de la UAM-X?, ¿Qué opinan de ellos, creen que estén alineados a la normatividad internacional, nacional, local y de la legislación universitaria? ¿Cómo podrían mejorar?
5. ¿En qué procesos y manifestaciones contra la violencia de género están involucradas dentro y fuera de la UAM?
6. ¿Cuáles son sus acciones-propuestas de prevención y atención de la violencia de género en la UAM-X?
7. ¿Tienen algún registro de denuncias? ¿Realizan asesorías o acompañamiento a víctimas?, ¿Cuál es el tipo de violencia de la que tienen mayor registro en la UAM-X?, ¿Cuál es el rango de edad de las víctimas, carrera, u ocupación?, ¿Qué hacen con las denuncias que reciben?
8. ¿Qué acciones llevan a cabo para que las autoridades de la universidad actúen ante las denuncias? ¿consideran que la universidad hace un esfuerzo por atender estas situaciones de violencia?
9. ¿Cuáles han sido los logros u objetivos alcanzado como colectivo?
10. ¿Cómo creen que las perciben la comunidad estudiantil?

Transcripción entrevista

P. ¿Desde cuándo están en el comité?

R. Es una organización nueva, la conformamos este trimestre, entonces desde que empezó.

P. Vale Ah bueno, no sé si quieren platicar de cómo surgió el comité.

R. Hay Una chica que se llama Estefany, ella y yo estábamos en una colectiva feminista. Pero pues teníamos como más expectativas, entonces, pues empezamos como andar y como oigan estaría bien chido que hubiera otra organización Universitaria de mujeres feministas o sea que nos empezáramos Cómo a organizar y nos quedamos con esa idea y como que por su lado cada quién fue hablando con más mujeres y nos dimos cuenta de que varias teníamos como más inquietudes en común, y pues como desde ahí es que surgen, como diálogos entre mujeres, notando que pues hay problemáticas, hay cosas que pasan dentro de la universidad y que pues estaría chido tener incidencia dentro de la universidad, no? También se llama comité feminista UAM creemos que es importante que tenga importante que tenga incidencia dentro del espacio universitario. Y dentro de lo jurídico.

P. Entonces, ¿Cuántas chicas están en el comité o cómo está conformado el comité?

R. Pues oficialmente somos como 15 como activas por así decirlo, pero más activas o como más involucradas somos 10, pero igual pues en las asambleas cualquiera que esté interesada puede acercarse para saber de qué estamos hablando.

Si, intentamos como, pues si, a lo mejor el comité es una parte como más organizativa, pero pues Buscamos que constantemente se están integrando más más chicas las actividades.

P. Cuáles son las actividades?

R. Pues por ejemplo lo que hicimos a inicios de este trimestre, fue un muro contra la violencia de género, para visibilizar que las mujeres de la UAM tanto estudiantes como trabajadoras sufren violencia dentro y fuera de las instalaciones que muchas veces no es muy hablado o es sabido pero como en un nivel muy superficial y quisimos

incidir en eso y eso fue lo que hicimos la primera semana, la semana anterior trabajamos con lo de la marcha del 28 de septiembre, organizamos un contingente para eso, hicimos pancartas, carteles, todo lo que tiene que ver con eso. Estamos planeando un tendedero de denuncias. Tenemos muchas actividades planeadas a largo plazo, pero igualmente, hasta tenemos esas actividades como culturales le podría decir, pero tenemos igual el acompañamiento para levantar actas, para hacer denuncias que también son actividades que realiza el comité.

P. Okey a qué sector de la UAM representan en general.

R. A las mujeres. No sé si como tal representa, pues sí porque no podemos hablar por todas las mujeres de la UAM, ¿no? Pero pues creo que somos un espacio que busca, pues a lo mejor si dar voz a las mujeres que quieran acercarse.

P. Como colectivo ¿Cuáles son sus objetos?

R. Pues como mencionaba la compañera si buscamos. Bueno, para empezar, pues buscamos crear redes de apoyo entre las mujeres, ¿no? Pues para empezar consideramos un acto político que las mujeres se unan, dialoguen, compartan sus pensares y sentires, pues buscamos ¿Cómo poder crear este espacio de diálogo entre morras, pero también Buscamos que trascienda no?, entonces como decía la compañera pues buscamos muchas veces, o nuestro objetivo también es promover la denuncia en la universidad y que trascienda a lo jurídico en ese aspecto.

P. ¿Tienen relación con otros colectivos de dentro de la UAM?

R. Sí, trabajamos de manera cercana con el colectivo Prisma, es el colectivo LGBT de la universidad, también Un poco con los del CRE el colectivo de resistencia estudiantil, pues si de los participantes del comité de las integrantes, perdón, algunas conocen a integrantes con otros colectivos entonces pues igual dentro de los Objetivos del comité también está crear alianzas estratégicas, ¿no? O sea, como comité feminista sabemos que estamos en un espacio universitario, entonces sabemos que hay muchas luchas no solamente la lucha feminista, como justo pues el Movimiento de ayer 2 de octubre sabemos que no es un movimiento feminista, sabemos que hay varios colectivos a los que nos atañe la lucha estudiantil, entonces estamos abiertas a posibles alianzas.

P. ¿Sabes o conocen cuáles son los mecanismos de prevención y atención de la violencia de género dentro de la UAM?

R. Pues está el protocolo de género en el que justo la compañera Stefanny trabajo muy de cerca para institucionalizarlo y Pues justo lo de las denuncias que en realidad trabajamos para hacer acompañamiento, igual con los abogados de la UAM para hacer acompañamiento. Cuerpos que importan, también trabajamos o intentamos tener esa relación cercana con Cuerpos que Importan. Pues sí es un programa que tiene muchísimo potencial, pero que no se explota porque los alumnos y alumnas no saben cómo funciona, entonces pues no saben cómo es el proceso de denuncia para que se animen.

P. ¿Cómo creen que podría mejorar estos mecanismos?

R. Pues intentamos darle visibilidad, porque hay muchas personas que no saben que existen, incluso la escuela como tal no les da muchas veces la importancia o el lugar que merecen, entonces nosotras intentamos, cada que alguien se acerca, explicarle qué es, cómo funciona, por qué existe y como les puede ayudar a ellos o ellas.

R. ¿En qué otros procesos o manifestaciones están involucradas ustedes como comité dentro y fuera de la universidad, están en alguna otra?

P. Pues Muchas de las chicas del comité trabajamos con ONG que nos ayudan muchas veces a esto, y con igual, colectivas y comités de otros lugares de otros estados incluso, porque hay chicas que no son de aquí y trabajan con los comités de su estado natal, hay una chica que trabaja con María Verde en Oaxaca en el movimiento a favor del aborto legal. Pues sí, creo que en lo general buscamos tener incidencia en el movimiento feminista en México y mantenernos activas en ese aspecto.

P. ¿Qué otras propuestas aparte de las que ya me dijeron, que otras propuestas tendrían para atender o prevenir?

R. Pues creo que Justo nos gustó mucho bueno. A un nivel un poco más personal Stefanny ya teníamos como te inquieto de que en la colectiva en la que estábamos a lo mejor estábamos un poco tibias, o sea que estábamos en una zona de confort, por

eso surgió como nuestra actitud de se necesita hacer más, necesitamos movernos más, y pues tuvimos la suerte de encontrarnos a muchas chicas bien rifadas y que tienen un chorro de propuestas y ahorita cada vez que nos juntamos surgen un chorro de propuestas y cómo que no nos da la vida para hacer todo pero pues esta padre porque ahí están las propuestas estamos intentado ir como de lo más chico o como lo que no se ve hasta como que queremos implementar ya como muy claramente dentro de la escuela como con un protocolo en un momento y cosas que seguimos trabajando entonces, puede que empecemos con cosas como el muro o como las cosas culturales que estamos viendo para que se empiece a visibilizar que estamos aquí presentes pero en su momento si hacer cosas como más fuertes por así decir y quitarnos el miedo a nosotras y a las demás de decir somos feministas y existimos y no somos como nos pintan, y estamos en la UAM y somos muy presentes.

Sí existen propuestas, bueno, como que todas estamos entusiasmadas por hacer Muchas cosas entonces ahorita como que en la agenda hay, por ejemplo, hacer círculos de lectura, cine debate hacer una escuelita feminista para que las morras se vayan acercando si no conocen mucho sobre feminismo, algunas chicas querían hacer como un performance con el colectivo Prisma, propuestas hay muchas el tiempo se nos viene encima pero...

P. ¿Ustedes tienen algún registro de denuncias?

R. Nosotras como tal no, nosotras como colectivo no podemos

P. O de chicas que se hayan acercado con ustedes.

R. ah sí, pues nosotras tenemos el deber, por así decirlo, de cualquier chica que se nos acerque la ayudemos a proseguir con su denuncia por si quiere hacer un acta o algo jurídico.

Pues no tenemos el registro de todas las chicas que se nos han acercado. Lo único que tenemos, así como a nivel más cuantitativo son las estadísticas del muro que apenas realizamos, que la dinámica era que pusieras una estampita en el tipo de violencia que ha sufrido, al que te has enfrentado, pero más allá no.

P. Y del muro, más o menos un estimado?

R. Pues sí, por lo menos en el que más hubo participación es chantajear por lo que podemos ver que por lo menos 110 chicas se acercaron a participar. Pues la verdad que verlo de esta forma y por lo menos ver, el primer día que estuvimos hasta el último se nota mucho el impacto de tenerlo enfrente y que veas que sí pasa.

P. ¿Me podrías regalar la foto la imagen?

R. Sí.

P. Porfa y otra preguntota, se han acercado, o han visto lo de la Ley Orgánica de la universidad. Ha visto, no sé, cómo podría mejorarse o cómo a través de la Ley Orgánica se puede hacer este proceso de denuncia, también si se hayan acercado a las unidades especializadas de la de la universidad, está la unidad de género y la defensoría derechos universitarios, no sé si se han acercado con ellos.

R. sí, justo ese es el proceso, bueno, Estefany es la compañera que estuvo en la comisión que creó el protocolo de violencia de género de la UAM Xochimilco, hubiera estado buenísimo que ella pudiera venir a hablar contigo, pero no nos da la vida, y ahorita justo está en la comisión de revisión de ese protocolo, no sé cómo se llama esa comisión pero pues están revisando que se cumpla porque, es un protocolo buenísimo, está super completo pero hay como huequitos que hacen que no puedan acercarse al 100% las chicas ¿no?, todavía como que no existe esa confianza de lo va a pasar, de si se va a dar un seguimiento o así, pero justo es lo que intentamos que se conozca, que se sepa, que se puede hacer, que se pueda llevar más allá, que no solamente está la opción de cómo por ejemplo quemarlo en las redes, por así decirlo, sino que se puede llevar de una manera institucional, entonces pues como comité estamos intentando, como comité universitario estamos intentando trabajar de la mano con las medidas institucionales, entonces pues si buscamos como, cuando se nos acerca alguna chica con una denuncia pues justo como decía la compañera, no? lo que buscamos primero es decirles, mira está esta opción, o sea nosotras te podemos dar el acompañamiento, está en ti decidir si quieres que se haga un acta, nosotras te vamos a acompañar a Cuerpos que Importan, ahí vas a hacer tu relatoría, ellos te van a ayudar, bueno ellas, creo que son solo mujeres, te van a ayudar a revisarla, después se le va a presentar a los abogados, de ahí va a ver que procede. Entonces intentamos explicarlo lo más claro que se pueda, la verdad es que muchas

somos nuevas entonces pues apenas estamos teniendo ese acercamiento con el protocolo, pero pues si es un documento un poco denso, está muy bueno, pero está un poco denso, pero si intentamos que se trabaje de la mano con la institución.

P. Bueno, entonces ¿consideran que la universidad si hace un esfuerzo por atender las situaciones de violencia de género, o cuáles son sus carencias, en qué podría mejorar?

R. Es un tema bien denso, porque no podemos decir que no hacen nada porque pues por lo menos por lo que yo he escuchado porque yo soy nueva y como apenas estoy entrando en esto, pero por lo que me han comentado las compañeras, al menos esta nueva administración está intentando ser más atenta, pero igual hay muchos hoyos que aún están con necesidad de cubrirse, todavía se están encubriendo muchas cosas y que todos están viendo que están encubriendo, pero nadie está haciendo nada por cambiarlo, entonces creo que ese también es un deber que nos queda a nosotras, intentar que la universidad se dé cuenta que si está muy bien que están haciendo cosas pero que no están haciendo todo lo que se debe, creo que no es un tema tan blanco y negro, sino que hay una escala de grises en medio.

P. Ustedes dicen que el colectivo se creó este trimestre ¿han tenido algún logro u objetivo en estos dos meses?

R. Pues sí, no han sido tan grandes pero si hemos tenido logros, vuelvo al muro pues lo estamos llevando a un nivel de consejo que quieren acercarse a nosotras para ver qué impacto está teniendo esa actividad para las compañeras, cómo puede ayudar eso a lo que llamamos cultura de denuncia para que las chicas se atrevan a ver que no son a las únicas que les pasa, en la pasada, con la marcha tuvimos mucho éxito, mucho, mucho éxito como contingente, si hemos tenido logros pero son como graduales.

R. 2 Yo creo que están siendo logros muy grandes porque la verdad con paro y o sea son dos meses que llevamos como comité oficialmente y las personas ya nos buscan, no? al principio se formó el comité con las mujeres que nos conocíamos entre nosotras, no?, pero después se convocó la *asamblea feminista* que salió la convocatoria desde el comité justo, para hacer una agenda incluyendo a más mujeres y creo que también es un logro muy grande el que se abra la puerta a mujeres que se

quieran acercarse, no? porque entonces ya no solo estamos ese círculo chiquito de mujeres que empezamos, sino que se abre a que muchísimas más mujeres se acerquen, pues creo que es un logro muy grande que las mujeres empiecen a organizarse, como en la marcha del 2 de octubre, que estuvieran presentes en la asamblea del 1 y dieron medidas, creo que nunca se había hecho eso de proponer que hubiera un espacio separatista dentro de la marcha y que hubiera medidas especiales para la parte del contingente que eran puras mujeres, entonces creo que eso también es un logro.

P. ¿Cómo creen que las perciben la comunidad de la UAM?

R. Pues creo que hay dos partes las que nos ven como personas chidas y las que nos comentan cosas atroces en los grupos de la UAM, entonces.

R. 2 creo que todavía muy revuelta, por así decirlo, porque si hay muchas personas, mujeres, hombres, sobre todo mujeres que se interesan por lo que hacemos al mejor no se acercan a hablarnos, a preguntarnos pero por lo menos están viendo lo que estamos haciendo, pero igualmente aún hay muchas personas que todavía tienen este estigma sobre las feministas que intentan desprestigiar nuestro movimiento sin conocerlo, entonces no podemos decir "Todos nos aman", no tenemos una respuesta 100% positiva porque no es así, no sería realista decir que es así o que va a ser así porque es una lucha muy difícil que también tenemos que hacer para eso.

P. Aquí se terminan mis preguntas, algo que consideren importante que deba contemplar, que quieran decir.

R. Pues no sé, nada más que los logros que puedan parecer chicos para nosotras son muy grandes y para la comunidad son muy grandes, porque siendo un comité tan nuevo en edad y tan nuevo en que muchas nunca habíamos participado en algo antes estamos haciendo cosas muy chidas para mejorar la comunidad y que sí, que es un espacio de todas, para todas las que se quieran acercar, un espacio seguro.

R. 2. No sé, yo sí tengo que reconocer que estoy súper orgullosa de todo el trabajo que estamos haciendo y de todas mis compañeras porque veo que si ponen todo su empeño y siento que cada actividad que realizamos se hace desde el amor, desde la resistencia, a veces también desde la ira pero transformándolo en algo bueno, no?,

entonces pues creo que está dando muchos frutos y la verdad si estoy super orgullosa de todas ellas, las veo ahí luchando y es algo muy bonito, y también me agrada que haya más mujeres que se estén acercando y pues también considero que no solo haya feministas interesándose en el tema creo que también es muy importante que haya más personas, pues creo que también está muy chido que estés haciendo este trabajo.

P. Me decías de la agenda que llevaban, te sabes más o menos?

R. No tenemos todavía como tal una agenda formalmente, todavía están como las ideas al aire, nos propusimos, con la idea de hacer bien las cosas intentar sacar una buena actividad cada mes, para enfocarnos en eso, y pues también, como justo empezó este trimestre nos reunimos formalmente en la primer semana, entonces pues ya teníamos el tiempo encima, por ejemplo para pedir espacios, para hacer un cine debate o cosas así, entonces este trimestre, estamos intentando actuar pues desde donde podemos y si buscamos el periodo de vacaciones que tengamos enfocarnos bien para que el próximo trimestre podamos ya lo podamos empezar con una agenda tentativa bien estructurada. En nuestras redes vamos poniendo todo lo que vamos a ir haciendo

P. ¿Cómo podrían acercarse a ustedes compañeras que quisieran integrarse al comité, incluso también trabajadoras o profesoras de la universidad?

R. Pues todos los lunes a las 3 de la tarde hacemos juntas en el Violeta Parra, pues igual muchas de las personas que se han integrado al comité muchas han sido porque se acercan a nosotras, no sé por ejemplo cuando fue lo del muro o en la marcha conocimos a algunas que nos dijeron que querían ser parte del comité, pero luego no se nos volvieron a acercar, pero nosotras nos mantenemos abiertas, ¿no? todo el tiempo estamos diciendo que actividades vamos a hacer.

P. ¿Hasta el momento no se han acercado profesoras o trabajadoras?

R. No, para decirnos que formar parte, no. Pero justo se iba a llamar comité feminista estudiantil, pero luego justo decidimos que no queríamos poner estudiantil en el nombre del comité para que pudieran unirse trabajadoras o profesoras, pero no ha sucedido.